



**SALINAN**

**BUPATI PROBOLINGGO  
PROVINSI JAWA TIMUR**

**PERATURAN BUPATI PROBOLINGGO  
NOMOR : 28 TAHUN 2022  
TENTANG  
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI PROBOLINGGO,**

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara serta mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja PNS guna memberikan kepastian dan kejelasan karier PNS dalam rangka akselerasi pengembangan karir yang berkesinambungan melalui rencana suksesi yang obyektif, terencana, tepat waktu dan akuntabel di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Probolinggo, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil.

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur (Berita Negara Tahun 1950 Nomor 41) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan Mengubah Undang-Undang No. 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat Dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
4. 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 beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
5. 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);

6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5512) 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 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5657);
7. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
8. 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);
9. 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);

10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
11. 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);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
13. 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);
14. 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 2018 Nomor 1252);
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
16. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);

17. Peraturan Daerah Kabupaten Probolinggo Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Probolinggo Tahun 2016 Nomor 1 Seri D) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Probolinggo Nomor 1 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Probolinggo Tahun 2022 Nomor 1 Seri D).

#### MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL.

#### BAB I

#### KETENTUAN UMUM

#### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Probolinggo.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Probolinggo.
3. Bupati adalah Bupati Probolinggo
4. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Probolinggo.
5. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
6. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Instansi Pemerintah adalah Instansi Pemerintah Kabupaten Probolinggo.

8. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen PNS 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 PNS 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 PNS dalam suatu satuan organisasi.
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 Pegawai Negeri Sipil disingkat Manajemen Talenta PNS adalah Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Probolinggo.
14. Manajemen Talenta PNS Pemerintah Kabupaten Probolinggo 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 Instansi Pusat dan Instansi Daerah.
15. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
16. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam jabatan target.
17. Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Kabupaten Probolinggo adalah kelompok talenta pada masing-masing Instansi yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan Pemerintah Kabupaten Probolinggo.
18. Suksesor (*successor*) adalah talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki jabatan target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.

19. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan target, 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.
20. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
21. 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.
22. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
23. 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.
24. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
25. 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.
26. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
27. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.

28. 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.
29. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
30. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
31. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundangperundangan.
32. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai PNS dengan pegawai PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
33. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu Pegawai PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi Pegawai PNS, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
34. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai PNS dalam mencapai target kinerja.
35. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
36. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
37. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
38. *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.

39. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
40. Sistem Informasi PNS adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai PNS yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

## BAB II

### MAKSUD, TUJUAN DAN PRINSIP

#### Bagian Kesatu

#### Maksud Manajemen Talenta PNS

##### Pasal 2

Manajemen Talenta PNS dimaksudkan untuk:

- a. menemukan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi guna mengoptimalkan capaian tujuan organisasi dan pembangunan daerah;
- b. mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit;
- c. Membangun iklim kompetisi positif dan transparansi diantara PNS.

#### Bagian Kedua

#### Tujuan Manajemen Talenta PNS

##### Pasal 3

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 dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;

- d. mewujudkan rencana suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit;
- e. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan PNS terbaik dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi;
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi.

### Bagian Ketiga

#### Prinsip Manajemen Talenta PNS

##### Pasal 4

- (1) Manajemen Talenta PNS dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip:
  - a. Objektif, yaitu proses dalam Manajemen Talenta PNS sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi;
  - b. Terencana, yaitu Manajemen Talenta PNS mempersiapkan suksesor pada masing-masing jabatan target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target;
  - c. Terbuka, yaitu informasi Manajemen Talenta PNS yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai PNS;
  - d. Tepat waktu, yaitu 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;
  - e. Akuntabel, yaitu Manajemen Talenta PNS dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan;
  - f. Bebas dari intervensi politik, yaitu Manajemen Talenta PNS bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik;
  - g. Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, yaitu Manajemen Talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

BAB III  
RUANG LINGKUP

Pasal 5

Ruang Lingkup Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. Kelembagaan Manajemen Talenta PNS;
- b. Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS;
- c. Sistem Informasi Manajemen Talenta;
- d. Pembiayaan;
- e. Pembinaan dan Pengawasan;
- f. Ketentuan penutup.

BAB IV

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Pasal 6

- (1) Kelembagaan Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (2) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Manajemen Talenta PNS berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan daerah.

BAB V

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 7

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b meliputi:

- a. akuisisi talenta;
- b. pengembangan talenta;
- c. retensi talenta;
- d. penempatan talenta;
- e. pemantauan dan evaluasi.

## Pasal 8

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 setiap Instansi sesuai Peraturan perundang - perundangan;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim manajemen talenta PNS Pemerintah Daerah;
- h. program pengembangan talenta (*Corporate University*/Sekolah Kader/ Tugas Belajar);
- i. panitia seleksi;
- j. basis data sumber daya manusia (SDM);
- k. sistem informasi manajemen talenta PNS;
- l. anggaran.

## Bagian Kedua

## Akuisisi Talenta

## Pasal 9

Akuisisi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan jabatan target;
- 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 dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

## Paragraf 1

## Identifikasi dan Penetapan Jabatan Target

## Pasal 10

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan target sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a dilakukan untuk menentukan:
  - a. Jabatan Pimpinan Tinggi Dan Jabatan Administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong; dan/atau
  - b. Jabatan Kritis yang akan diisi.
- (2) Jabatan kritis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik jabatan kritis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan 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;
  - f. sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah.

## Pasal 11

- (1) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Jabatan Target, Jabatan Kritis dan Standar Kompetensi Jabatan dengan Keputusan Bupati.
- (2) Jabatan kritis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan.
- (3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan jabatan kritis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional.
- (4) Penetapan Jabatan Kritis dan Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

## Paragraf 2

## Analisis Kebutuhan Talenta

## Pasal 12

- (1) Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Pemerintah Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran serta strategi.
- (2) Pemerintah daerah menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritical.

## Paragraf 3

## Penetapan Strategi Akuisisi

## Pasal 13

- (1) Penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf c didasarkan pada analisa kebutuhan talenta.
- (2) Dalam rangka penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah menyusun strategi akuisisi dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
  - a. Membangun talenta internal Pemerintah Daerah;
  - b. Merekrut talenta baru (Calon PNS);
  - c. Mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi;
  - d. Penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta dengan Keputusan Bupati.

## Paragraf 4

## Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

## Pasal 14

- (1) Identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf d diperuntukkan bagi kandidat talenta yang berasal dari PNS dan CPNS Pemerintah Daerah.
- (2) Identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta terhadap kandidat talenta dilaksanakan melalui metode:
  - a. Pemingkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari: di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan 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) Metode identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari:
- a. Hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi.
  - b. *Assesment Center* untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi:
    - 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*),
    - 8 motivasi dan komitmen (*grit*) talenta,
  - c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran:
    1. Kompetensi Teknis,
    2. Kompetensi Manajerial,
    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,
    4. integritas dan moralitas;
  - e. Pertimbangan lain yang terdiri dari:
    1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan,
    2. preferensi karier,
    3. pengalaman kepemimpinan organisasi.
- (4) Pedoman penyelenggaraan identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta sebagaimana tercantum dalam lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dengan Peraturan Bupati ini.

## Pasal 15

- (1) Pemetaan talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 pada tiap level jabatan, yakni Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan Fungsional, Dan Jabatan Pelaksana Pemerintah Daerah.
- (2) Pemetaan talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta dengan rekomendasi tindak lanjut.
- (3) PNS yang menempati kotak ke-9 (Sembilan) dalam pemetaan talenta dihimpun oleh Tim Manajemen Talenta PNS Nasional dalam pemetaan talenta nasional.
- (4) Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) 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

## Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

## Pasal 16

- (1) Penetapan kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf e disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan.
- (2) Bupati menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi untuk mengisi jabatan kritis atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- (3) Persyaratan untuk dapat masuk dalam kelompok rencana suksesi sebagai berikut:
  - a. Merupakan talenta pada kotak 7,8,9;
  - b. Memenuhi persyaratan jabatan;
  - c. memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi;
  - d. memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (4) Talenta dapat dikeluarkan dari Kelompok Rencana Suksesi apabila:
  - a. Sedang menjalani hukuman disiplin;
  - b. Diberhentikan sementara sebagai PNS;
  - c. Dinyatakan hilang;

- d. Menjalani hukuman penjara berdasarkan putusan pengadilan;
  - e. Dalam Proses Pemeriksaan atau dugaan pelanggaran disiplin;
  - f. Dalam proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana;
  - g. Dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang karena:
    - 1. Kondisi kesehatannya
    - 2. Menderita penyakit/ kelainan yang berbahaya bagi dirinya dan/atau lingkungan kerjanya
- (5) Kelompok rencana suksesi dikelola oleh perangkat daerah yang menangani bidang kepegawaian.

### Paragraf 6

#### Pencarian dan Penempatan Talenta

##### Pasal 17

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 18

- (1) Pengembangan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b dilaksanakan melalui:
  - a. akselerasi karier;
  - b. pengembangan kompetensi;
  - c. peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (3) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
  - a. PNS *corporate university* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
  - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor;
  - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.

- (4) Peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) Pengembangan talenta melalui Sekolah Kader pengembangan kompetensi dan tugas belajar dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.
- (7) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh unit kerja yang membidangi urusan pendidikan dan pelatihan.

#### Bagian Keempat

#### Retensi Talenta

#### Pasal 19

- (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:
  - a. rencana suksesi;
  - b. rotasi jabatan;
  - c. pengayaan jabatan (*job enrichment*);
  - d. perluasan jabatan (*job enlargement*);
  - e. penghargaan.

#### Paragraf 1

#### Rencana Suksesi

#### Pasal 20

- (1) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf a di lingkungan Pemerintah Daerah ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan Keputusan Bupati.
- (2) Rencana suksesi (*succession plan*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
  - a. nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi;
  - b. urutan penempatan suksesor dalam jabatan target;
  - c. proyeksi penempatan (posisi dan waktu).

- (3) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan.

#### Paragraf 2

#### Penghargaan

#### Pasal 21

- (1) Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf e diberikan kepada PNS yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan dan kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (3) Tata cara pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

#### Bagian Kelima

#### Penempatan Talenta

#### Pasal 22

- (1) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.
- (3) Perumpunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dengan Peraturan Bupati ini.

#### Bagian Keenam

#### Pemantauan dan Evaluasi

#### Pasal 23

- (1) Pemantauan talenta (talent monitoring) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan target dilakukan monitoring dan evaluasi paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.

- (3) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan target yang merupakan jabatan kritikal 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 selanjutnya

## BAB VI

### SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

#### Pasal 24

- (1) Sistem Informasi Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah yang terintegrasi secara nasional dengan sistem Informasi ASN.
- (2) Sistem Informasi Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh perangkat daerah yang menangani kepegawaian.

## BAB VII

### PEMBIAYAAN

#### Pasal 25

Segala biaya yang timbul berkaitan dengan pelaksanaan Peraturan Bupati ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah serta sumber-sumber lain yang sah dan tidak mengikat.

## BAB VIII

### PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

#### Pasal 26

- (1) Bupati melalui Perangkat Daerah yang membidangi pengawasan melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil.
- (2) Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

BAB IX  
KETENTUAN PENUTUP  
Pasal 27

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Probolinggo  
Pada tanggal 17 Juni 2022

**Plt. BUPATI PROBOLINGGO**

**ttd.**

**H.A. TIMBUL PRIHANJOKO**

Diundangkan di Probolinggo  
Pada tanggal 17 Juni 2022

**SEKRETARIS DAERAH**

**ttd**

**H. SOEPARWIYONO, SH, MH**

Pembina Utama Madya

NIP. 19621225 198508 1 002

BERITA DAERAH KABUPATEN PROBOLINGGO TAHUN 2022 NOMOR 28 SERI G

Salinan sesuai dengan aslinya :

a.n. SEKRETARIS DAERAH

Asisten Pemerintahan dan Kesra

u.b.

KERALA BAGIAN HUKUM



**PRIYO SISWOYO, S.H.,M.H.**

Pembina Tingkat I

NIP. 19680412 199103 1 025

**LAMPIRAN I PERATURAN BUPATI PROBOLINGGO**

**NOMOR : 28 Tahun 2022**

**TANGGAL : 17 Juni 2022**

**PEDOMAN PENYELENGARAAN IDENTIFIKASI, PENILAIAN DAN PEMETAAN  
TALENDA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PROBOLINGGO**

Pelaksanaan Manajemen Talenta dilakukan identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta. Identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan pemerintah Kabupaten Probolinggo dilaksanakan dalam suatu sistem pemetaan talenta yang disebut SIMTALENT (Sistem Manajemen Talenta). Sistem Manajemen Talenta didukung oleh basis data kepegawaian dalam SIAP ONLINE dan data data lain yang dibutuhkan dalam pemetaan talenta, yaitu data hasil penilaian kinerja dan data hasil uji kompetensi. Sistem aplikasi pemetaan talenta ini dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah yang merupakan perangkat daerah yang menangani kepegawaian. Adapun metodologi yang digunakan dalam pemetaan talenta yaitu metode pemetaan melalui 9 kotak talenta dan perumpunan. Pemetaan Talenta dilaksanakan dengan cara melakukan penilaian terhadap unsur kinerja dan unsur potensial. Unsur kinerja digambarkan sebagai sumbu y dan unsur potensial digambarkan sebagai sumbu x. Sistematika pemetaan Talenta tergambar dalam bagan berikut ini :

I. KOTAK MANAJEMEN TALENDA (*TALENT MANAGEMENT BOX*)

<b>KINERJA</b>	<b>DI ATAS EKSPEKTASI</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>9</b>
	<b>SESUAI EKSPEKTASI</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
	<b>DI BAWAH EKSPEKTASI</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
		<b>RENDAH</b>	<b>MENENGAH</b>	<b>TINGGI</b>
		<b>POTENSIAL</b>		

<b>ASPEK KINERJA</b>	<b>DIMENSI PENGUKURAN</b>	<b>KETERANGAN</b>
SKP	KINERJA TAHUNAN	

<b>ASPEK POTENSIAL</b>	<b>DIMENSI PENGUKURAN</b>	<b>KETERANGAN</b>
<b>KOMPETENSI</b> <b>30%</b>	MANAJERIAL SOSIO KULTURAL TEKNIS	<b>HASIL ASSESSMENT</b>
<b>POTENSI</b> <b>30%</b>	KEMAMPUAN INTELEKTUAL KEMAMPUAN INTERPERSONAL KESADARAN DIRI KEMAMPUAN BERPIKIR KRITIS DAN STRATEGIC KEMAMPUAN MENYELESAIKAN PERMASALAHAN KECERDASAN EMOSIONAL KEMAMPUAN BELAJAR CEPAT DAN MENGEMBANGKAN DIRI MOTIVASI DAN KOMITMEN	<b>HASIL ASSESSMENT</b>
<b>KUALIFIKASI</b> <b>25%</b>	RIWAYAT JABATAN (30%) RIWAYAT PENDIDIKAN (50%) RIWAYAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI (20%)	<b>PENYEKORAN</b>
<b>FAKTOR PENGOREKSI</b> <b>15%</b>	DISIPLIN (50%) PRESTASI (10%) PENGHARGAAN (20%) PROFESI/KEAHLIAN (20%)	<b>PENYEKORAN</b>

## I. SUMBU Y (ASPEK KINERJA)

Sumbu Y merupakan hasil penilaian kinerja tahunan selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi. Pemingkatan kinerja tersebut terbagi menjadi di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi dan di bawah ekspektasi berdasarkan bobot penilain sebagai berikut:

- a. Di atas ekspektasi dengan nilai sebesar sama dengan atau lebih besar dari 110 (seratus sepuluh) dengan inovasi;
- b. Sesuai ekspektasi dengan nilai sama dengan 90 (sembilan puluh) sampai kurang dari atau sama dengan 120 (seratus dua puluh);
- c. Di bawah ekspektasi dengan nilai kurang dari 70 (tujuh puluh);

## II. SUMBU X (ASPEK POTENSIAL)

Sumbu X merupakan hasil penilain potensial PNS yang berasal dari hasil pengukuran kompetensi, potensi, kualifikasi dan faktor pengoreksi.

### A. Pengukuran Kompetensi

Pengukuran Kompetensi diperoleh melalui uji kompetensi terhadap kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosio kultural yang dilakukan secara obyektif oleh asessor. Nilai Uji Kompetensi merupakan nilai pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) sesuai jenjang jabatan masing-masing.

### B. Pengukuran Potensi

Pengukuran potensi diperoleh melalui asesment center yang terdiri dari:

- a. pengukuran kemampuan intelektual,
- b. kemampuan interpersonal,
- c. kesadaran diri (self awareness),
- d. kemampuan berpikir kritis dan strategis (critical and strategic thinking),
- e. kemampuan menyelesaikan permasalahan (problem solving), kecerdasan emosional (emotional quotient),
- f. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (growth mindset),
- g. motivasi dan komitmen (grit).

### C. Pengukuran Kualifikasi

Pengukuran Kualifikasi diperoleh dari pengukuran pengalaman jabatan, pendidikan formal dan riwayat pengembangan kompetensi.

#### a. Pengukuran Pengalaman Jabatan

Pengalaman Jabatan diukur dari riwayat keseluruhan jabatan yang telah diduduki PNS yang terdapat pada SIAP Online. Jabatan yang berbeda namun memiliki tugas pokok dan fungsi yang sama dalam satu OPD dikarenakan perubahan nomenklatur organisasi, pengukurannya dihitung dari awal mula menjabat jabatan tersebut sampai terjadi mutasi jabatan dengan tugas pokok dan fungsi yang berbeda. Instrumen pengukuran pada pengalaman jabatan bobot penilaiannya sebagai berikut:

1. Bobot nilai sebesar 100 (seratus) bagi talenta yang menduduki suatu jabatan selama dan lebih dari 5 (lima) tahun;
2. Bobot nilai sebesar 80 (delapan puluh) bagi talenta yang menduduki suatu jabatan selama dan lebih dari 4 (empat) tahun;
3. Bobot nilai sebesar 60 (enam puluh) bagi talenta yang menduduki suatu jabatan selama dan lebih dari 3 (tiga) tahun;
4. Bobot nilai sebesar 40 (empat puluh) bagi talenta yang menduduki suatu jabatan selama dan lebih dari 2 (dua) tahun;
5. Bobot nilai sebesar 20 (dua puluh) bagi talenta yang menduduki suatu jabatan selama dan lebih dari 1 (satu) tahun.

#### b. Pengukuran Riwayat Pendidikan Formal

Pengukuran pendidikan formal diperoleh dari jenjang pendidikan formal yang telah dicapai oleh PNS yang berasal dari aplikasi SIAP Online. Jenjang pendidikan formal terakhir yang telah dicapai meliputi pendidikan S-3 (strata tiga), pendidikan S-2 (strata dua), pendidikan S-1 (strata satu), pendidikan D-IV (diploma empat) dan pendidikan D-III (diploma tiga). Instrumen pengukuran pada pendidikan formal bobot penilaiannya sebagai berikut:

1. bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi talenta yang memiliki pendidikan S-3;
2. bobot nilai sebesar 20 (dua puluh) bagi talenta yang memiliki pendidikan S-2;

3. bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi talenta yang memiliki pendidikan S-1/D-IV;
4. bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi talenta yang memiliki pendidikan D-III.

c. Pengukuran riwayat pengembangan kompetensi

Pengukuran riwayat pengembangan kompetensi diukur dari pengembangan kompetensi yang pernah diikuti yang berasal dari SIAP Online. Riwayat pengembangan kompetensi yang diukur meliputi diklat kepemimpinan, diklat fungsional, diklat teknis, dan seminar/workshop/kursus/sejenisnya. Instrumen pengukuran pada pengembangan kompetensi bobot penilaiannya sebagai berikut:

1. bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi talenta yang mengikuti diklat kepemimpinan;
2. bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi talenta yang mengikuti diklat fungsional;
3. bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi talenta yang mengikuti diklat teknis;
4. bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi talenta yang mengikuti bimtek;
5. bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi talenta yang mengikuti seminar/workshop/ kursus/ sejenisnya.

d. Hasil penilaian pengukuran kualifikasi

Hasil penilaian pengukuran kualifikasi merupakan penggabungan dari hasil pengukuran riwayat pengalaman jabatan, riwayat pendidikan formal dan riwayat pengembangan kompetensi dengan bobot sebagai berikut:

1. Nilai pengalaman jabatan sebesar 30% (tiga puluh perseratus);
2. Nilai pendidikan formal sebesar 50% (lima puluh perseratus);
3. Nilai pengembangan kompetensi sebesar 20% (dua puluh perseratus).

#### D. PENGUKURAN FAKTOR PENGOREKSI

Pengukuran faktor pengoreksi merupakan hasil pengukuran dari riwayat hukuman disiplin, prestasi, penghargaan dan keahlian yang dimiliki PNS yang berasal dari aplikasi SIAP ONLINE.

##### a. Riwayat Hukuman Disiplin

Instrumen pengukuran pada hukuman disiplin bobot penilaiannya sebagai berikut:

1. bobot nilai sebesar 100 (seratus) bagi PNS yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin;
2. bobot nilai sebesar 75 (tujuh puluh lima) bagi PNS yang pernah dtjatuhi hukuman disiplin tingkat ringan;
3. bobot nilai sebesar 50 (lima puluh) bagi PNS yang pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang;
4. bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat;

##### b. Prestasi

Instrumen pengukuran pada prestasi bobot penilaiannya sebesar 100 (seratus) bagi talenta yang pernah meraih predikat sangat memuaskan pada pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi.

##### c. Penghargaan

Instrumen pengukuran pada penghargaan bobot penilaiannya sebagai berikut:

1. Bobot nilai sebesar 100 (seratus) bagi PNS yang pernah meraih penghargaan tingkat nasional;
2. Bobot nilai sebesar 75 (tujuh puluh lima) bagi PNS yang pernah meraih penghargaan tingkat regional;
3. Bobot nilai sebesar 50 (lima puluh) bagi PNS yang pernah meraih penghargaan tingkat wilayah kabupaten/kota;

##### d. Keahlian

Instrumen pengukuran pada keahlian dibuktikan dengan sertifikat keahlian yang masih berlaku dari lembaga yang berwenang dengan bobot penilaian sebesar 100 (seratus).

e. Hasil pengukuran Faktor pengoreksi. Hasil pengukuran faktor pengoreksi merupakan penggabungan dari penilaian riwayat hukuman disiplin, prestasi, penghargaan dan keahlian dengan bobot penilaian sebagai berikut :

1. Disiplin PNS sebesar 50%;
2. Prestasi sebesar 10%;
3. Penghargaan sebesar 20%;
4. Keahlian sebesar 20%;

### III. PERUMPUNAN

Setiap talenta dilakukan identifikasi perumpunan berdasarkan hasil pengukuran unsur potensial dengan 3 parameter nilai yaitu pengalaman jabatan, pendidikan formal dan pengembangan kompetensi. Konsep perumpunan diklasifikasikan berdasarkan:

- a. pendekatan karakter tugas jabatan diukur berdasarkan karakter bidang tugas yang sejenis dan memerlukan kompetensi yang sejenis, maka dirumpunkan dalam satu rumpun.
- b. pendekatan keilmuan diukur berdasarkan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan dalam jabatan yang sama dirumpunkan dalam satu rumpun.

#### IV. KOTAK TALENTA

Hasil pemetaan talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta yang disebut kotak talenta. Kotak talenta selain memuat hasil pemetaan juga memuat rekomendasi tindak lanjut sesuai kotak talenta nya.

##### 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

Kotak talenta digunakan untuk:

- a. Dasar pertimbangan pelaksanaan bimbingan dan konseling kinerja;
- b. Dasar pertimbangan dalam penyusunan rencana pengembangan talenta;
- c. Dasar pertimbangan dalam penempatan dalam jabatan;
- d. Penentuan dalam kelompok rencana suksesi untuk disiapkan mengisi jabatan yang lowong/ jabatan target.

PNS dapat dikeluarkan dari Kotak Talenta apabila:

- a. Sedang menjalani sanksi hukuman disiplin ;
- b. Diberhentikan sebagai PNS;
- c. Mencapai BUP;
- d. Meninggal dunia;
- e. Dinyatakan hilang;
- f. Menjalani hukuman penjara berdasarkan putusan pengadilan
- g. Dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang;
- h. Pindah instansi keluar Pemerintah Kabupaten Probolinggo

**TABEL PENILAIAN UJI KOMPETENSI – POTENSI**

<b>NO</b>	<b>NIP</b>	<b>NAMA</b>	<b>GOL. RUANG</b>	<b>ESELON</b>	<b>NILAI KOMPETENSI</b>	<b>NILAI POTENSI</b>
1						
2						
3						
4						
5						





**TABEL PENILAIAN RIWAYAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI**

NO	NIP	NAMA	GOL. RUANG	ESELON	RIWAYAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI	NILAI PER RUMPUN						
						ADM	PEM	MASY	HUK	EKO	TEK	TAN
1												
2												
3												
4												
5												

**TABEL PENILAIAN KUALIFIKASI MENGARAH KEPADA RUMPUN**

NO	NIP	NAMA	NILAI PENGALAMAN JABATAN (30%)						NILAI PENDIDIKAN FORMAL (50%)						NILAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI (20%)						NILAI RUMPUN											
			A	P	M	A	H	E	T	A	P	M	A	H	E	T	A	P	M	A	H	E	T	A	P	M	A	H	E	T		
			D	E	S	U	K	E	A	D	E	S	U	K	E	A	D	E	S	U	K	E	A	D	E	S	U	K	E	A		
1																																
2																																
3																																
4																																
5																																

**TABEL FAKTOR PENGOREKSI**

<b>NO</b>	<b>NIP</b>	<b>NAMA</b>	<b>DISIPLIN</b>	<b>PRESTASI</b>	<b>PENGHARGAAN</b>	<b>KEAHLIAN</b>	<b>NILAI TOTAL</b>
			50%	10%	20%	20%	
1							
2							
3							
4							
5							

**TABEL SUMBU X**

NO	NIP	NAMA	GOL. RUANG	ESELON	KOMPETENSI - POTENSI (60%)	REKAM JEJAK (25 %)							FAKTOR PENGOREKSI (15%)	NILAI AKHIR							MAX	RUMPUN		
						ADM	PEM	MASY	HUK	EKO	TEK	TAN	NILAI	ADM	PEM	MASY	HUK	EKO	TEK	TAN				
1																								
2																								
3																								
4																								
5																								

**TABEL SUMBU Y**

NO	NIP	NAMA	GOL. RUANG	ESELON	NILAI KINERJA TAHUNAN
1					
2					
3					

Plt. BUPATI PROBOLINGGO

ttd.

H.A. TIMBUL PRIHANJOKO

**LAMPIRAN II PERATURAN BUPATI PROBOLINGGO****NOMOR : 28 Tahun 2022****TANGGAL : 17 Juni 2022**

<b>NO</b>	<b>RUMPUN</b>	<b>SUB RUMPUN</b>
1	ADMINISTRASI	Pengadaan Barang dan Jasa Perijinan Penelitian dan Pengkajian Pengelolaan Aset Kepegawaian Perencanaan Pengawasan Pelaporan Kepustakaan dan Kearsipan Ketatausahaan Ketatalaksanaan Kehumasan
2	PEMERINTAHAN	Pemerintahan Umum Pemerintahan Desa Kesatuan Bangsa dan Politik Keamanan dan Ketertiban

3	KEMASYARAKATAN	Kesejahteraan Sosial
		Pendidikan
		Kesehatan
		Pemberdayaan Masyarakat
		Ketenagakerjaan
		Kebudayaan
		Kesenian
		Kependudukan dan Catatan Sipil
4	HUKUM	Pembentukan Peraturan
		Advokasi
		Penegakan Peraturan
5	EKONOMI	Manajemen Keuangan
		Akuntansi
		Perpajakan
		Perindustrian dan Perdagangan
		Koperasi dan Kewirausahaan
		Pariwisata

6	TEKNIK DAN KE-PU-AN	Teknik Sipil
		Pengairan
		Perhubungan
		Perencanaan Wilayah dan Kota
		Lingkungan Hidup
		Gedung dan Bangunan
		Teknologi Informasi
		Kebencanaan
7	PERTANIAN	Pertanian
		Peternakan
		Perikanan
		Kehutanan

**Plt. BUPATI PROBOLINGGO**

**ttd.**

**H.A. TIMBUL PRIHANJOKO**