



BUPATI KAYONG UTARA  
PROVINSI KALIMANTAN BARAT

PERATURAN BUPATI KAYONG UTARA  
NOMOR 61 TAHUN 2022

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KABUPATEN KAYONG UTARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KAYONG UTARA,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terbuka, dan akuntabel guna mengisi jabatan yang berdampak secara signifikan terhadap pencapaian visi, misi, dan strategi Pemerintah Kabupaten Kayong Utara, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang optimal;
  - b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 8 ayat (1), Pasal 13 ayat (1), Pasal 15 ayat (2) dan Pasal 25 ayat (3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, perlu mengatur sistem manajemen talenta Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara;

- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Kayong Utara di Provinsi Kalimantan Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
  3. 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);
  4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
  5. 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
  7. Peraturan Menteri 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);
  8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
  9. Peraturan Daerah Kabupaten Kayong Utara Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kayong Utara Tahun 2016 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kayong Utara Nomor 129) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kayong Utara Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kayong Utara Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kayong Utara Tahun 2020 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kayong Utara Nomor 182);

**MEMUTUSKAN:**

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

## BAB I KETENTUAN UMUM

### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kayong Utara.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten Kayong Utara.
3. Bupati adalah Bupati Kayong Utara.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Kayong Utara.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
6. 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.
7. Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang untuk memberikan pertimbangan kepada PPK atas usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS.
9. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi Daerah.
10. Instansi Daerah adalah Perangkat Daerah yang meliputi sekretariat Daerah, sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dinas Daerah, badan Daerah dan lembaga teknis Daerah.
11. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.

12. Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat Manajemen Talenta PNS adalah sistem manajemen karier PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara 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 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara.
13. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan Daerah.
14. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/ akan lowong atau Jabatan Kritis yang akan diisi oleh Talenta.
15. 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.
16. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
17. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri atas 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
18. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
19. Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah yang selanjutnya disebut Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara.
20. 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.
21. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta melalui PNS *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya

22. 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.
23. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
24. 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.
25. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
26. Standar Kompetensi Jabatan PNS yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
27. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
28. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
29. 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, 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.
30. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi Perangkat Daerah/unit kerja.
31. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap Kinerja yang merupakan penggabungan nilai sasaran Kinerja pegawai dan nilai perilaku kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.

32. Promosi adalah pemindahan posisi PNS dari satu Jabatan ke Jabatan lain yang lebih tinggi.
33. Mutasi adalah perpindahan PNS dalam Jabatan yang dilakukan secara terencana dengan memperhatikan persyaratan sesuai peraturan perundang-undangan.
34. Rotasi adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari satu Jabatan ke Jabatan lain.
35. Perluasan Jabatan adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama.
36. Pengayaan Jabatan 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 Daerah 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.

## Pasal 2

- (1) Manajemen Talenta PNS dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit dengan prinsip:
  - a. objektif;
  - b. terencana;
  - c. terbuka;
  - d. tepat waktu;
  - e. akuntabel;
  - f. bebas intervensi politik;
  - g. bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme;
  - h. kolaboratif; dan
  - i. adaptif.
- (2) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu proses dalam Manajemen Talenta PNS sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.

- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b 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.
- (4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu informasi Manajemen Talenta PNS yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria, dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh PNS.
- (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d 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.
- (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu Manajemen Talenta PNS dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Bebas intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu Manajemen Talenta PNS bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (8) Bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu Manajemen Talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
- (9) Kolaboratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h yaitu bekerja sama dengan instansi/lembaga terkait dalam pelaksanaan Manajemen Talenta PNS.
- (10) Adaptif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i yaitu cepat dalam penyesuaian terhadap dinamika perubahan dan terus berinovasi dalam pelaksanaan Manajemen Talenta PNS.

## BAB II

### KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

#### Pasal 3

- (1) Bupati bertanggung jawab atas penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran serta strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan Daerah.



- (3) Dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati dibantu oleh:
- a. tim Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah; dan
  - b. tim Manajemen Talenta PNS di tingkat Perangkat Daerah.

#### Pasal 4

- (1) Tim Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf a terdiri atas:
- a. pengarah, terdiri atas:
    1. Bupati; dan
    2. Wakil Bupati.
  - b. penanggung Jawab, yaitu Sekretaris Daerah;
  - c. ketua, yaitu kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia atau pejabat yang ditunjuk;
  - d. wakil ketua, yaitu asisten yang membidangi fungsi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia atau pejabat yang ditunjuk;
  - e. sekretaris, yaitu kepala bidang pengadaan, pengangkatan, pemberhentian, mutasi, dan promosi aparatur sipil negara pada Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
  - f. anggota, terdiri atas:
    1. unsur Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi pengawasan;
    2. unsur Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi perencanaan dan pembangunan Daerah;
    3. unsur Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi keuangan Daerah;
    4. unsur Perangkat Daerah lainnya sesuai kebutuhan; dan/atau
    5. pejabat administrasi, staf dan/atau pejabat fungsional yang melaksanakan fungsi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
- (2) Tim Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah memiliki tugas:
- a. menyusun perencanaan penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS Pemerintah Kabupaten Kayong Utara;
  - b. menyusun strategi pemenuhan kebutuhan PNS;

- c. melakukan pemantauan terhadap keterisian Jabatan untuk memperoleh peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritis di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara;
  - d. menganalisis usulan kebutuhan Talenta dari tim Manajemen Talenta PNS di tingkat Perangkat Daerah;
  - e. menyiapkan kebutuhan Talenta dan Jabatan Kritis;
  - f. menyusun pemetaan posisi dalam Kotak Manajemen Talenta dan rekomendasi tindak lanjut;
  - g. merumuskan usulan kebutuhan Talenta Pemerintah Daerah;
  - h. mengusulkan Talenta untuk ditetapkan sebagai Kelompok Rencana Suksesi kepada Bupati;
  - i. melakukan sosialisasi kebijakan terkait Manajemen Talenta PNS;
  - j. melakukan pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS;
  - k. menyusun laporan penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS; dan
  - l. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati dalam rangka penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS.
- (3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tim Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah dapat dibantu tim sekretariat.
- (4) Tim Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

#### Pasal 5

Perencanaan penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS Pemerintah Kabupaten Kayong Utara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a menjadi bagian dari rencana pembangunan jangka panjang Daerah, rencana pembangunan jangka menengah Daerah dan rencana kerja Pemerintah Daerah.

#### Pasal 6

- (1) Tim Manajemen Talenta PNS di tingkat Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf b dikoordinasikan oleh kepala Perangkat Daerah yang bersangkutan.
- (2) Tim Manajemen Talenta PNS di tingkat Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki tugas:

- a. menyusun perencanaan penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS di lingkup Perangkat Daerah atau unit kerjanya;
  - b. melakukan analisis Jabatan dan analisis beban kerja;
  - c. melakukan identifikasi kebutuhan Jabatan Kritisal;
  - d. menyusun peta Jabatan;
  - e. melakukan analisis dan mengusulkan keterisian Jabatan untuk memperoleh peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritisal di lingkup Perangkat Daerah atau unit kerjanya;
  - f. menyusun pemetaan posisi dalam Kotak Manajemen Talenta dan rekomendasi tindak lanjut;
  - g. mengusulkan kebutuhan Talenta dan Jabatan Kritisal lingkup Perangkat Daerah atau unit kerjanya kepada tim Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah;
  - h. melakukan sosialisasi kebijakan terkait Manajemen Talenta PNS lingkup Perangkat Daerah atau unit kerjanya;
  - i. melakukan pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS lingkup Perangkat Daerah atau unit kerjanya;
  - j. menyusun laporan penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS di lingkup Perangkat Daerah atau unit kerjanya; dan
  - k. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati atau Sekretaris Daerah dalam rangka penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS di lingkup Perangkat Daerah atau unit kerjanya.
- (3) Tim Manajemen Talenta PNS di tingkat Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diusulkan oleh kepala Perangkat Daerah dan ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Daerah.

#### Pasal 7

Perencanaan penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS di tingkat Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a menjadi bagian dari rencana strategis Perangkat Daerah dan rencana kerja Perangkat Daerah.

BAB III  
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 8

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS meliputi:

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

Bagian Kedua  
Akuisisi Talenta

Paragraf 1  
Umum

Pasal 9

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a merupakan strategi untuk mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan:

- 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; dan
- f. pencarian dan rencana Penempatan Talenta.

## Paragraf 2

### Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal

#### Pasal 10

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a dilakukan untuk Penempatan Talenta.
- (2) Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:
  - 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 11

Identifikasi Jabatan Kritisal di lingkungan Pemerintah Daerah dilaksanakan melalui tahapan:

- a. penyiapan data Jabatan;
- b. analisis karakteristik Jabatan Kritisal;
- c. pemetaan dan kategorisasi Jabatan Kritisal; dan
- d. penentuan prioritas Jabatan Kritisal.

#### Pasal 12

- (1) Berdasarkan hasil identifikasi Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11, Bupati menetapkan Jabatan Kritisal di lingkungan Pemerintah Daerah dengan Keputusan Bupati.
- (2) Bupati melaporkan Jabatan Kritisal yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dengan tembusan kepada Gubernur Kalimantan Barat.

Paragraf 3  
Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 13

- (1) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b 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) disusun sesuai dengan tugas, fungsi, dan Jabatan Kritisal.
- (3) Analisis kebutuhan Talenta dilaksanakan melalui tahapan:
  - a. analisis Jabatan dan analisis beban kerja;
  - b. evaluasi Jabatan;
  - c. identifikasi kebutuhan Jabatan Kritisal;
  - d. menyusun peta Jabatan;
  - e. menyusun strategi pemenuhan kebutuhan PNS;
  - f. menyiapkan kebutuhan Talenta dan Jabatan Kritisal; dan
  - g. mengusulkan pemenuhan kebutuhan PNS.
- (4) Kebutuhan Talenta dan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf f ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (5) Berdasarkan kebutuhan Talenta dan Jabatan Kritisal yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Bupati menyampaikan pengusulan pemenuhan kebutuhan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf g kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dengan tembusan kepada Gubernur Kalimantan Barat.

Paragraf 4  
Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 14

- (1) Strategi Akuisisi Talenta dilaksanakan berdasarkan analisis kebutuhan Talenta melalui:
  - a. pembangunan Talenta internal Pemerintah Daerah;
  - b. perekrutan Talenta baru melalui skema calon PNS;

- c. Mutasi dan/atau Promosi Talenta antar Perangkat Daerah; dan
  - d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.
- (2) Pembangunan Talenta internal Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui:
- a. pembangunan Talenta calon PNS;
  - b. Mutasi; dan
  - c. Promosi.
- (3) Perekrutan Talenta baru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Mutasi dan/atau Promosi Talenta antar Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui:
- a. mutasi masuk dari Perangkat Daerah lain; dan
  - b. rekrutmen khusus.
- (5) Penugasan atau penugasan khusus Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dilaksanakan melalui:
- a. magang/praktik kerja; dan/atau
  - b. pertukaran PNS.
- (6) Strategi Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

#### Pasal 15

Strategi Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 digunakan sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.

#### Paragraf 5

#### Identifikasi, Penilaian, dan Pemetaan Talenta

#### Pasal 16

Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta dilakukan terhadap kandidat Talenta, baik internal maupun eksternal Pemerintah Daerah, termasuk calon PNS.

Pasal 17

- (1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dilakukan melalui tahapan:
  - a. mengelompokkan nilai Kinerja dan tingkatan Potensial;
  - b. menyusun peringkat Kinerja dan penentuan tingkatan Potensial;
  - c. menyandingkan hasil peringkat Kinerja dengan tingkatan Potensial; dan
  - d. menentukan posisi dalam Kotak Manajemen Talenta dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Peringkat Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dibagi dalam kategori status Kinerja yang terdiri atas:
  - a. di atas ekspektasi, dalam hal hasil Penilaian Kinerja PNS memperoleh nilai di atas 90 (sembilan puluh);
  - b. sesuai ekspektasi, dalam hal hasil Penilaian Kinerja PNS memperoleh nilai 70 (tujuh puluh) sampai dengan 90 (sembilan puluh); dan
  - c. di bawah ekspektasi, dalam hal hasil Penilaian Kinerja PNS memperoleh di bawah nilai 70 (tujuh puluh).
- (3) Peringkat Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperoleh dari hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas Jabatan yang terdistribusi dalam unit kerja dan/atau Perangkat Daerah.
- (4) Tingkatan Potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
  - a. kategori tinggi, dalam hal hasil penilaian *job person match* memperoleh nilai di atas 90 (sembilan puluh);
  - b. kategori menengah, dalam hal hasil penilaian *job person match* memperoleh nilai 72 (tujuh puluh dua) sampai dengan 90 (sembilan puluh); dan
  - c. kategori rendah, dalam hal hasil penilaian *job person match* memperoleh nilai di bawah 72 (tujuh puluh dua).
- (5) Tingkatan Potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diperoleh melalui:
  - a. *assessment center*;
  - b. Uji Kompetensi;
  - c. rekam jejak Jabatan; dan



- d. pertimbangan lain sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah atau nasional.
- (6) *Assesment center* sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a dilakukan untuk mengukur/menilai potensi Talenta yang meliputi:
- a. kemampuan intelektual;
  - b. kemampuan interpersonal;
  - c. kesadaran diri;
  - d. kemampuan berpikir kritis dan strategis;
  - e. kemampuan menyelesaikan permasalahan;
  - f. kecerdasan emosional;
  - g. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri; dan
  - h. motivasi dan komitmen Talenta.
- (7) Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (8) Rekam jejak Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf c meliputi:
- a. aspek pendidikan formal;
  - b. pendidikan dan pelatihan;
  - c. pengalaman dalam Jabatan;
  - d. integritas; dan
  - e. moralitas.
- (9) Pertimbangan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf d terdiri atas:
- a. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun Jabatan;
  - b. preferensi karier; dan
  - c. pengalaman kepemimpinan organisasi.
- (10) Ketentuan mengenai penentuan posisi dalam Kotak Manajemen Talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 18

Pemetaan Talenta Pemerintah Daerah dilakukan terhadap seluruh PNS pada tiap level Jabatan.

#### Pasak 19

Talenta yang telah diidentifikasi, dinilai, dan dipetakan selanjutnya dapat dilaksanakan:

- a. pengembangan Talenta dan Retensi Talenta; dan /atau
- b. penempatan Talenta yang termasuk dalam kotak nomor 9 (sembilan) pada Kotak Manajemen Talenta dan/atau kelompok Rencana Suksesi.

#### Paragraf 6

#### Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

#### Pasal 20

- (1) Tim Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah menominasikan dan mengusulkan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi Jabatan Kritis atau Jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- (2) Berdasarkan nominasi dan usulan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati menetapkan Kelompok Rencana Suksesi dengan Keputusan Bupati.
- (3) Bupati mengusulkan Kelompok Rencana Suksesi yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dengan tembusan kepada Gubernur Kalimantan Barat untuk dapat dinominasikan dan ditetapkan sebagai Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah untuk masuk dalam daftar nominasi Talenta Pemerintah Daerah atau nasional.

## Paragraf 7

### Pencarian dan Rencana Penempatan Talenta

#### Pasal 21

- (1) Dalam hal dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan Talenta dengan keahlian/kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian dan rencana Penempatan Talenta.
- (2) Pencarian Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme Mutasi/Rotasi antar Perangkat Daerah dan/atau Instansi Pemerintah lainnya.
- (3) Rencana Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.
- (4) Mekanisme Mutasi/Rotasi antar Perangkat Daerah dan/atau Instansi Pemerintah lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan mekanisme penugasan atau penugasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Bagian Ketiga

### Pengembangan Talenta

#### Pasal 22

- (1) Pengembangan Talenta dilaksanakan melalui:
  - a. akselerasi karier;
  - b. pengembangan Kompetensi; dan
  - 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; dan
  - c. bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.

- (5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi dilakukan berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta.
- (6) Mekanisme pelaksanaan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 23

- (1) Penyelenggaraan akselerasi karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) dan penyelenggaraan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
- (2) Penyelenggaraan akselerasi karier dan penyelenggaraan pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara kolaboratif dengan Lembaga Administrasi Negara.
- (3) Selain berkolaborasi dengan Lembaga Administrasi Negara, penyelenggaraan akselerasi karier dan penyelenggaraan pengembangan Kompetensi dapat melibatkan Instansi Pemerintah lainnya yang menyelenggarakan fungsi pendidikan dan pelatihan aparatur.

#### Bagian Keempat

#### Retensi Talenta

#### Paragraf 1

#### Umum

#### Pasal 24

- (1) Retensi Talenta 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;
  - c. Pengayaan Jabatan;
  - d. Perluasan Jabatan; dan
  - e. penghargaan.

## Paragraf 2

### Rencana Suksesi

## Pasal 25

- (1) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) huruf a memuat:
- a. nama-nama Suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi;
  - b. urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target; dan
  - c. proyeksi penempatan berdasarkan posisi dan waktu.
- (2) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan:
- a. hasil pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan Jabatan di seluruh Perangkat Daerah atau unit kerja; dan
  - b. hasil nominasi dan usulan Talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2).
- (3) Jabatan Target dan informasi lowongan Jabatan di seluruh Perangkat Daerah atau unit kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a diperoleh sesuai dengan data dalam sistem informasi kepegawaian dan sistem informasi Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah yang diintegrasikan dengan sistem informasi yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.

- (4) Penentuan daftar pemeringkatan urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target sebagaimana pada ayat (1) huruf b disusun berdasarkan:
  - a. bobot Kinerja 50% (lima puluh persen); dan
  - b. bobot Potensial 50% (lima puluh persen).
- (5) Bobot Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a diperoleh melalui:
  - a. Kinerja organisasi Perangkat Daerah dengan bobot 20% (dua puluh persen);
  - b. Kinerja individu dengan bobot 50% (lima puluh persen); dan
  - c. penilaian perilaku dengan bobot 30% (tiga puluh persen).
- (6) Bobot Potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b diperoleh melalui:
  - a. *assessment center* dengan bobot 20% (dua puluh persen);
  - b. Uji Kompetensi dengan bobot 40% (empat puluh persen);
  - c. rekam jejak Jabatan dengan bobot 30% (tiga puluh persen); dan
  - d. pertimbangan lain sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah atau nasional dengan bobot 10% (sepuluh persen).
- (7) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

### Paragraf 3

#### Rotasi

### Pasal 26

- (1) Rotasi dilakukan pada Talenta yang memiliki kedudukan pada Kotak Manajemen Talenta untuk mengurangi kemonotonan atau rutinitas dalam bekerja.
- (2) Rotasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk menjamin peningkatan Kompetensi dan pengalaman dalam jabatan guna mempersiapkan Talenta untuk memenuhi kebutuhan kriteria pada berbagai kebutuhan Jabatan yang akan disuksesikan.
- (3) Rotasi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4  
Pengayaan Jabatan

Pasal 27

- (1) Pengayaan Jabatan dilakukan pada Talenta yang memiliki tingkat Potensial yang tinggi pada Kotak Manajemen Talenta untuk menjalankan sejumlah pekerjaan khusus di atas level kedudukan pekerjaannya saat ini.
- (2) Pengayaan Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk menjamin peningkatan motivasi Talenta dalam bekerja, meningkatkan kapasitas kepemimpinan Talenta dalam mengambil keputusan, dan memberikan kesempatan aktualisasi Talenta untuk terpilih menjadi prioritas dalam kedudukan Rencana Suksesi.
- (3) Pengayaan Jabatan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 5  
Perluasan Jabatan

Pasal 28

- (1) Perluasan Jabatan dilakukan pada Talenta yang memiliki tingkat Kinerja tinggi pada Kotak Manajemen Talenta untuk menjalankan sejumlah pekerjaan tambahan pada level kedudukan pekerjaannya saat ini.
- (2) Perluasan Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk menjamin peningkatan Kompetensi baru dalam mengembangkan kemampuannya dan mendorong konsistensi produktivitas bekerja dalam mempersiapkan Talenta untuk memenuhi kebutuhan kriteria pada berbagai kebutuhan Jabatan yang akan disuksesikan.
- (3) Perluasan Jabatan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 6  
Penghargaan

Pasal 29

- (1) Dalam kondisi tertentu, PNS yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dapat diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dan/atau ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Kelima  
Penempatan Talenta

Pasal 30

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas Daerah jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Penempatan Talenta dapat dilakukan pada lintas Perangkat Daerah dan/atau Instansi Pemerintah, baik pusat maupun Daerah, sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah atau nasional.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak nomor 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.
- (4) Penempatan Talenta yang dilakukan pada lintas Perangkat Daerah dan/atau Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.



Bagian Keenam  
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 31

- (1) Pemantauan dan evaluasi Talenta dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritisal dilakukan pemantauan 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 32

- (1) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS dilaksanakan setiap satu tahun sekali atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.
- (2) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk:
  - a. memperoleh fakta, data, dan informasi guna memastikan kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan; dan
  - b. memastikan Talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi tidak melakukan hal-hal yang menjadi penyebab dikeluarkannya Talenta dari Kelompok Rencana Suksesi.
- (3) Hal-hal penyebab Talenta dikeluarkan dari Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:
  - a. berhenti sebagai PNS;
  - b. mengundurkan diri sebagai Talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi;
  - c. dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
  - d. dijatuhi hukuman pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana tidak dengan berencana, serta tidak diberhentikan sebagai PNS;

- e. dijatuhi hukum pidana dengan pidana penjara kurang dari 2 (dua) tahun berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana tidak dengan berencana, serta tidak diberhentikan sebagai PNS;
  - f. dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari dokter Pemerintah Daerah karena:
    - 1. kondisi kesehatannya;
    - 2. menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya dan/atau lingkungan kerjanya; dan
    - 3. setelah berakhirnya cuti sakit belum mampu bekerja kembali.
  - g. mengambil cuti di luar tanggung negara selama masa pengembangan Talenta;
  - h. mendapat tugas belajar dan/atau pendidikan dan pelatihan lebih dari 6 (enam) bulan;
  - i. dipekerjakan/diperbantukan ke luar Pemerintah Daerah; atau
  - j. pindah instansi ke luar Pemerintah Daerah.
- (4) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh tim Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah dan tim Manajemen Talenta PNS di tingkat Perangkat Daerah.

## BAB IV

### INFRASTRUKTUR MANAJEMEN TALENTA PNS

#### Bagian Kesatu

#### Umum

#### Pasal 33

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 didukung infrastruktur Manajemen Talenta ASN yang terdiri atas:

- a. peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritis;
- b. profil Talenta;
- c. standar metode dan penilaian dalam *assessment center* dan Uji Kompetensi;
- d. Standar Kompetensi Jabatan;
- e. Standar Penilaian Kinerja riil;

- f. pola karier;
- g. program Pengembangan Talenta;
- h. panitia seleksi dan/atau Tim Penilai Kinerja; dan
- i. basis data sumber daya manusia.

## Bagian Kedua

### Peta Jabatan yang Sedang/Akan Lowong dan Jabatan Kritisal

#### Pasal 34

- (1) Peta Jabatan digunakan sebagai dasar dalam Penempatan Talenta melalui:
  - a. Promosi;
  - b. Mutasi dan Rotasi; dan
  - c. penugasan khusus.
- (2) Peta Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat informasi yang terdiri atas:
  - a. nomenklatur unit kerja atau Perangkat Daerah;
  - b. nomenklatur Jabatan;
  - c. kelas Jabatan;
  - d. *bezzeting*; dan
  - e. kebutuhan/formasi Jabatan.
- (3) Ketentuan mengenai Peta Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 35

Peta Jabatan yang telah ditetapkan dilakukan pemantauan terhadap keterisian Jabatan untuk memperoleh peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritisal.

Bagian Ketiga  
Profil Talenta

Pasal 36

- (1) Profil Talenta merupakan informasi yang berisi data Talenta yang terdiri atas:
  - a. data identitas pegawai;
  - b. data Kompetensi;
  - c. riwayat Kinerja;
  - d. rekam jejak Jabatan;
  - e. riwayat Jabatan;
  - f. prestasi kerja; dan
  - g. catatan kepegawaian lainnya.
- (2) Profil Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan data yang dapat diakses dalam sistem informasi kepegawaian, kecuali integritas dan moralitas.
- (3) Integritas dan moralitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperoleh melalui penelusuran unit kerja/Perangkat Daerah terkait dan/atau laporan masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Profil Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai dasar suksesi PNS berdasarkan Jabatan.

Bagian Keempat  
Standar Metode dan Penilaian Uji Kompetensi dalam  
*Metode Assessment Center*

Pasal 37

- (1) Penilaian Kompetensi dan Uji Kompetensi dilaksanakan melalui metode *assessment center*.
- (2) Metode *assessment center* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. metode sederhana;
  - b. metode sedang; dan

- c. metode kompleks.
- (3) Metode sederhana sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a digunakan untuk menilai Kompetensi pada Jabatan pelaksana, pengawas, serta Jabatan fungsional yang setara.
  - (4) Metode sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b digunakan untuk menilai Kompetensi pada Jabatan administrator dan Jabatan pimpinan tinggi pratama serta Jabatan fungsional yang setara kecuali jabatan Sekretaris Daerah.
  - (5) Metode kompleks sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c digunakan untuk menilai Kompetensi pada Jabatan pimpinan tinggi pratama Sekretaris Daerah.
  - (6) Penilaian Kompetensi dan Uji Kompetensi dengan metode *assessment center* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sampai dengan ayat (5) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 38

- (1) Metode *assessment center* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 diselenggarakan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
- (2) Dalam hal pelaksanaan penilaian Kompetensi dan Uji Kompetensi untuk Jabatan pimpinan tinggi pratama Sekretaris Daerah, metode *assessment center* diselenggarakan oleh dan/atau bekerja sama dengan Badan Kepegawaian Negara.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai metode *assessment center* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Kelima

#### Standar Kompetensi Jabatan

#### Pasal 39

- (1) Standar Kompetensi Jabatan merupakan persyaratan Kompetensi minimal yang harus dimiliki oleh PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.

- (2) Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai dasar penilaian dalam Uji Kompetensi.
- (3) Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. Standar Kompetensi Jabatan teknis;
  - b. Standar Kompetensi Jabatan manajerial; dan
  - c. Standar Kompetensi Jabatan sosial kultural.
- (4) Standar Kompetensi Jabatan di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam  
Standar Penilaian Kinerja Riil

Pasal 40

- (1) Standar Penilaian Kinerja riil merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam sistem manajemen Kinerja.
- (2) Sistem manajemen Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketujuh  
Pola Karier

Pasal 41

- (1) Pola Karier merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam sistem manajemen karier.
- (2) Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedelapan  
Program Pengembangan Talenta

Pasal 42

- (1) Program Pengembangan Talenta terdiri atas:

- a. perencanaan pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah; dan
  - b. perencanaan pengembangan Kompetensi individu.
- (2) Perencanaan pengembangan Kompetensi Kementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan rencana pengembangan Kompetensi PNS yang komprehensif dan berbasis pada analisis pemenuhan kesenjangan Kompetensi yang dibutuhkan.
  - (3) Perencanaan pengembangan Kompetensi individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan rencana pengembangan Kompetensi PNS yang menjelaskan tentang rencana kebutuhan setiap PNS untuk memenuhi Kompetensi sesuai dengan Jabatan.
  - (4) Perencanaan pengembangan Kompetensi Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan perencanaan pengembangan Kompetensi individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

#### Bagian Kesembilan

#### Panitia Seleksi dan/atau Tim Penilai Kinerja

#### Pasal 42

- (1) Dalam hal diperlukan, Bupati dapat membentuk Panitia Seleksi untuk mendukung penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS.
- (2) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat *ad hoc*.

#### Pasal 43

Tim Penilai Kinerja memberikan pertimbangan kepada Bupati terhadap penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS.

#### Pasal 44

Pembentukan dan pelaksanaan dukungan terhadap penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS oleh Panitia Seleksi dan/atau Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 dan Pasal 43 berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kesepuluh  
Basis Data Sumber Daya Manusia

Pasal 45

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS didukung oleh basis data sumber daya manusia yang terdiri atas:

- a. data sistem informasi kepegawaian;
- b. data hasil penilaian Kompetensi;
- c. data hasil Uji Kompetensi;
- d. data pelaksanaan pengembangan Kompetensi; dan
- e. data manajemen Kinerja.

BAB V

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA PNS

Pasal 46

- (1) Sistem informasi Manajemen Talenta PNS merupakan sistem informasi yang memuat identifikasi profil Talenta, menjalankan proses bisnis Manajemen Talenta PNS, dan menyajikan rekomendasi pengembangan dan pemanfaatan Talenta.
- (2) Sistem informasi Manajemen Talenta PNS dilaksanakan melalui dukungan teknologi informasi yang ada di Pemerintah Daerah.
- (3) Sistem informasi Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terintegrasi dengan sistem informasi PNS yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara.

BAB VI

PENGAWASAN

Pasal 47

- (1) Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi pengawasan melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Daerah secara berkala setiap 1 (satu) tahun sekali atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.



- (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk mengetahui perkembangan, permasalahan, dan upaya perbaikan yang harus dilakukan dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (3) Hasil pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara tertulis kepada Bupati sebagai bahan pertimbangan perbaikan dalam kebijakan penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Daerah.

## BAB VII PENDANAAN

### Pasal 48

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS dibebankan pada:

- a. anggaran pendapatan dan belanja Daerah; dan/atau
- b. sumber-sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB VIII KETENTUAN PERALIHAN

### Pasal 49

Talenta yang telah ditetapkan dalam Kotak Manajemen Talenta sebelum Peraturan Bupati ini mulai berlaku, dinyatakan tetap berlaku sampai dengan ditetapkannya Kotak Manajemen Talenta yang baru sesuai dengan ketentuan Peraturan Bupati ini.

### Pasal 50

Dalam hal penyelenggaraan fungsi penilaian Kompetensi dan Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (1) belum dapat dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi kepegawaian dan sumber daya manusia, penyelenggaraan metode *assessment center* dapat dilaksanakan dalam bentuk kerja sama dengan Lembaga Penilaian Kompetensi dan Uji Kompetensi yang tersertifikasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 51

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sukadana  
pada tanggal 21 November 2022

BUPATI KAYONG UTARA,

TTD

CITRA DUANI

Diundangkan di Sukadana  
pada tanggal 21 November 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KAYONG UTARA,

TTD

HILARIA YUSNANI

BERITA DAERAH KABUPATEN KAYONG UTARA TAHUN 2022 NOMOR 61



Sampul telah diteliti dan sesuai dengan aslinya  
KERALA BAGIAN HUKUM,

SYARIF MUHAMMAD DAMIRI, S.H., M.H.  
NIP. 19780625 200803 1 001

LAMPIRAN  
 PERATURAN BUPATI KAYONG UTARA  
 NOMOR 61TAHUN 2022  
 TENTANG  
 MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI  
 SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH  
 KABUPATEN KAYONG UTARA

A. Kategori Kotak Manajemen Talenta

<b>KINERJA</b>	<b>DI ATAS EKSPETASI &gt;90</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>9</b>
		Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial tinggi
		<b>2</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
	<b>SESUAI EKSPETASI 70-90</b>	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial tinggi
		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
		<b>DI BAWAH EKSPETASI &lt;70</b>	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial menengah
		<b>RENDAH &lt;72</b>	<b>MENENGAH 72-90</b>	<b>TINGGI &gt;90</b>
	<b>POTENSIAL</b>			

B. Rekomendasi

<b>KOTAK</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>REKOMENDASI</b>
9	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dipromosikan dan dipertahankan</li> <li>2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah/nasional</li> <li>3. Penghargaan</li> </ol>
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dipertahankan</li> <li>2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah</li> <li>3. Rotasi/Perluasan Jabatan</li> <li>4. Bimbingan Kinerja</li> </ol>
7	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dipertahankan</li> <li>2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah</li> <li>3. Rotasi/Pengayaan Jabatan</li> <li>4. Pengembangan Kompetensi</li> <li>5. Tugas Belajar</li> </ol>
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan yang sesuai</li> <li>2. Bimbingan Kinerja</li> <li>3. Konseling Kinerja</li> </ol>
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan yang sesuai</li> <li>2. Bimbingan Kinerja</li> <li>3. Pengembangan Kompetensi</li> </ol>
4	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rotasi</li> <li>2. Pengembangan Kompetensi</li> </ol>
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bimbingan Kinerja</li> <li>2. Konseling Kinerja</li> <li>3. Pengembangan Kompetensi</li> <li>4. Penempatan yang sesuai</li> </ol>
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bimbingan Kinerja</li> <li>2. Pengembangan Kompetensi</li> <li>3. Penempatan yang sesuai</li> </ol>
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

BUPATI KAYONG UTARA

TTD

CITRA DUANI