



BUPATI BANDUNG
PROVINSI JAWA BARAT

SALINAN

PERATURAN BUPATI BANDUNG

NOMOR 64 TAHUN 2022

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI BANDUNG NOMOR 34 TAHUN 2021
TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BANDUNG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANDUNG,

- Menimbang : a. bahwa pengaturan manajemen talenta pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung telah ditetapkan dengan Peraturan Bupati Bandung Nomor 34 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung;
- b. bahwa untuk memberikan kejelasan dalam penerapan manajemen talenta pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung, maka ketentuan sebagaimana dimaksud pada huruf a perlu disesuaikan dan diubah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Bandung Nomor 34 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Berita Negara Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494):

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 260, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5948) 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 2016 Nomor 260, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5948);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara 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 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 Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
9. Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pedoman Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2016 Nomor 12) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 8 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2021 Nomor 8);

10. Peraturan Bupati Bandung Nomor 32 Tahun 2021 tentang Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung (Berita Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2021 Nomor 32) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Bandung Nomor 89 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bandung Nomor 32 Tahun 2021 tentang Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2021 Nomor 89);
11. Peraturan Bupati Bandung Nomor 34 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung (Berita Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2021 Nomor 34);
12. Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2022 tentang Kedudukan dan Susunan Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2022 Nomor 1).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI BANDUNG NOMOR 34 TAHUN 2021 TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BANDUNG.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Bupati Bandung Nomor 34 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung (Berita Daerah Kabupaten Bandung Tahun 2021 Nomor 34) diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 1 diubah, sehingga ketentuan Pasal 1 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Bandung.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Bandung.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan di bidang kepegawaian.

6. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung dalam dan dari jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Pejabat yang Berwenang disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh PPK untuk menduduki jabatan pemerintahan.
9. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
10. Manajemen Talenta PNS adalah sistem manajemen karier PNS yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan Talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Perangkat Daerah.
11. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
12. Pengembangan Kompetensi PNS yang selanjutnya disebut dengan Pengembangan Kompetensi adalah upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
13. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
14. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
15. Kompetensi Sosio 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.

16. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
17. Uji Kompetensi adalah penilaian yang dilakukan oleh asesor internal pemerintah atau bekerjasama dengan assesor independen terhadap PNS yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosio Kultural dalam rangka menyediakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
18. *Talent pool* adalah kumpulan Talenta yang telah dipetakan yang kemudian disusun ke dalam suatu *database* sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan pimpinan.
19. Tim penyusun *talent pool* adalah tim yang dibentuk untuk menyusun, mengolah, menyajikan dan mendokumentasikan data Talenta ke dalam *database* maupun dalam bentuk laporan yang dibutuhkan oleh pimpinan.
20. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun.
21. Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja.
22. Tim Penilai Kinerja PNS adalah tim yang dibentuk untuk membuat perencanaan dan melaksanakan penilaian kompetensi pegawai.
23. Manajemen Talenta PNS adalah sistem manajemen karier PNS yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan Talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan instansi daerah.
24. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi pada prioritas pembangunan.

25. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritikal yang akan diisi oleh talenta.
 26. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritikal, 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.
 27. 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.
 28. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
 29. Rotasi Jabatan adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
 30. Perluasan Jabatan adalah peningkatan kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
 31. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
2. Ketentuan Pasal 2 diubah, sehingga ketentuan Pasal 2 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 2

- (1) Manajemen Talenta dilaksanakan secara bertahap terhadap PNS dan Calon PNS.
 - (2) Pelaksanaan Manajemen Talenta dilaksanakan melalui tahapan:
 - a. Akuisisi Talenta;
 - b. Pengembangan Talenta;
 - c. Retensi Talenta;
 - d. Penempatan Talenta; dan
 - e. Evaluasi.
3. Ketentuan huruf b ayat (1) Pasal 6 diubah, sehingga ketentuan Pasal 6 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 6

- (1) Penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c didasarkan pada analisis kebutuhan Talenta, yang disusun oleh BKPSDM melalui:
 - a. membangun Talenta yang berasal dari Sumber Daya internal; dan
 - b. merekrut Talenta baru yang meliputi Calon PNS dan PNS yang mutasi ke Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung.
 - (2) Bupati menetapkan strategi akuisisi sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta.
4. Ketentuan Pasal 7 diubah, sehingga ketentuan Pasal 7 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 7

- (1) Kandidat Talenta berasal dari PNS dan Calon PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta melalui:
 - a. uji kompetensi;
 - b. penilaian kinerja;
 - c. rekam jejak; dan
 - d. pertimbangan lain;
- (3) Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf a, paling sedikit mencakup pengukuran kompetensi manajerial, kompetensi sosiokultural dan kompetensi teknis umum.
- (4) Uji kompetensi teknis sebagaimana dimaksud ayat (3) dapat pula meliputi kompetensi teknis pilihan dan/atau kompetensi teknis pemerintahan disesuaikan dengan prioritas kebutuhan daerah.
- (5) Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf b, merupakan pengukuran pencapaian target kinerja setiap secara periodik berdasarkan perjanjian kinerja.
- (6) Rekam jejak sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf c antara lain aspek pendidikan formal, pengembangan kompetensi, pengalaman jabatan serta integritas dan moralitas;
- (7) Pertimbangan lain sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf d, antara lain:
 - a. kualifikasi pendidikan sesuai standar kompetensi jabatan; dan
 - b. pangkat dan golongan/kelas jabatan.

5. Diantara ketentuan Pasal 7 dan Pasal 8 disisipkan 3 (tiga) Pasal yakni Pasal 7A, Pasal 7B, Pasal 7C dan Pasal 7D, sebagai berikut:

Pasal 7A

- (1) Pemetaan Talenta PNS ditetapkan dalam kuadran Talenta PNS.
- (2) Kuadran Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari 9 (sembilan) kotak kuadran.
- (3) Hasil pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada pasal 7 ayat (2) ditetapkan dalam sumbu X disebut juga sumbu potensial dan sumbu Y disebut juga sumbu kinerja.
- (4) Pemetaan sumbu X disebut juga sumbu potensial berasal dari indikator uji kompetensi, rekam jejak dan pertimbangan lain.
- (5) Pemetaan sumbu Y disebut juga sumbu kinerja berasal dari indikator penilaian kinerja.
- (6) Hasil identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta disusun ke dalam suatu *database Talent Pool* yang dilaksanakan oleh Tim yang ditetapkan oleh Kepala BKPSDM.
- (7) Hasil identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dalam perkembangannya dapat diintegrasikan dengan aplikasi kepegawaian.

Pasal 7B

- (1) Sumbu potensial diukur dari indikator:
 - a. uji kompetensi memiliki bobot nilai 45 (empat puluh lima);
 - b. rekam jejak memiliki bobot nilai 40 (empat puluh); dan
 - c. pertimbangan lain memiliki bobot nilai 15 (lima belas).
- (2) Kompetensi merupakan hasil *assessment* yang dilaksanakan secara terukur dan akuntabel.
- (3) Rekam jejak diukur dari indikator:
 - a. Pendidikan formal dengan bobot penilaian sebesar 10 (sepuluh);
 - b. Pendidikan dan pelatihan dengan bobot penilaian sebesar 10 (sepuluh);
 - c. Pengalaman jabatan dengan bobot penilaian sebesar 15 (lima belas); dan
 - d. Pengalaman penugasan dengan bobot penilaian sebesar 5 (lima).
- (4) Pertimbangan lain diukur dari indikator:

- a. Kualifikasi pendidikan berdasarkan standar kompetensi jabatan dengan bobot penilaian sebesar 10 (sepuluh); dan
- b. Pangkat dan golongan/kelas jabatan dengan bobot penilaian sebesar 5 (lima).

Pasal 7C

Sumbu kinerja diukur dari indikator penilaian kinerja dengan bobot nilai sebesar 40 (empat puluh), prestasi kerja dengan bobot nilai sebesar 30 (tiga puluh), disiplin kerja dengan bobot nilai sebesar 20 (dua puluh), dan presensi dengan bobot nilai sebesar 10 (sepuluh).

Pasal 7D

Teknis pengukuran Sumbu Potensial dan Kinerja akan diatur lebih lanjut dalam surat edaran PyB.

6. Ketentuan Pasal 8 diubah, sehingga ketentuan Pasal 8 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 8

- (1) Pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Talenta yang telah dipetakan ke dalam *talent pool* sebagaimana dimaksud pada Pasal 7A selanjutnya dapat dilaksanakan:
 - a. Pengembangan Talenta dan retensi Talenta; dan/atau
 - b. Penempatan Talenta ke dalam kelompok rencana suksesi
- (3) Penempatan Talenta ke dalam kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b adalah Talenta yang berada pada kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh).
- (4) Pemetaan talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana tercantum pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

7. Ketentuan Pasal 12 diubah, sehingga ketentuan Pasal 8 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 12

Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud Pasal 2 huruf d dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi berdasarkan kebutuhan strategis Daerah.

8. Ketentuan huruf a ayat (2) Pasal 13 diubah, sehingga ketentuan Pasal 13 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 13

- (1) Evaluasi Talenta sebagaimana dimaksud Pasal 2 huruf e, merupakan tahapan pengukuran kesiapan Talenta untuk ditempatkan pada Jabatan Target.
 - (2) Komponen evaluasi Talenta, meliputi:
 - a. Evaluasi kinerja oleh panitia seleksi untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, dan evaluasi kinerja oleh tim penilai kinerja PNS bagi Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional;
 - b. Rekam jejak moralitas dan integritas; dan
 - c. Kompetensi Talenta setelah program pengembangan.
9. Ketentuan huruf b ayat (1) Pasal 14 diubah, sehingga ketentuan Pasal 14 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 14

- (1) Talenta dapat dikeluarkan dalam pelaksanaan Manajemen Talenta, apabila:
 - a. Mengundurkan diri;
 - b. Dijatuhi hukuman disiplin, baik tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - c. Dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin dan/atau dugaan tindak pidana;
 - d. Dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak/pejabat berwenang dikarenakan:
 1. kondisi kesehatan;
 2. menderita penyakit atau kelainan yang membahayakan bagi dirinya maupun lingkungan kerjanya; dan
 3. setelah berakhirnya cuti sakit belum mampu bekerja kembali.
 - e. Mengambil cuti dalam jangka waktu sama dengan atau lebih dari 1 (satu) tahun;
 - f. Ditugaskan belajar; dan
 - g. Pindah tugas keluar Pemerintah Daerah.
- (2) Dalam hal pemeriksaan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf c tidak terbukti, Talenta dapat mengikuti proses Manajemen Talenta periode berikutnya.

Pasal II

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Soreang
pada tanggal 19 Mei 2022

BUPATI BANDUNG,

ttd

M. DADANG SUPRIATNA

Diundangkan di Soreang
pada tanggal 19 Mei 2022

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BANDUNG,

ttd

CAKRA AMIYANA

BERITA DAERAH KABUPATEN BANDUNG TAHUN 2022 NOMOR 64

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM



YANA ROSMIANA, S.H.M.H
Pembina Tk.I
NIP. 196901011999012001

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI BANDUNG

NOMOR : 64 TAHUN 2022

TANGGAL : 19 MEI 2022

TENTANG : PERUBAHAN ATAS PERATURAN
BUPATI BANDUNG NOMOR 34
TAHUN 2021 TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN
BANDUNG

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA

KINERJA atau SUMBU Y	DI ATAS EKSPEKTASI I	4	7	9
		Kinerja di atas ekspektasi dan potensi rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensi menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensi tinggi
	SESUAI EKSPEKTASI I	2	5	8
		Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi tinggi
	DI BAWAH EKSPEKTASI I	1	3	6
		Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi menengah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi tinggi
		RENDAH	MENENGAH	POTENSIAL
POTENSIAL atau SUMBU X				

II. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan; 2. Masuk kelompok rencana kelompok suksesi; 3. Penghargaan.
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan; 2. Masuk kelompok rencana kelompok suksesi; 3. Rotasi/ perluasan jabatan; 4. Bimbingan kinerja.
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensi menengah	1. Dipertahankan; 2. Masuk kelompok rencana kelompok suksesi; 3. Rotasi/ pengayaan jabatan; 4. Pengembangan kompetensi; 5. Tugas belajar.
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi tinggi	1. Penempatan yang sesuai; 2. Bimbingan kinerja; 3. Konseling kinerja.
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi menengah	1. Penempatan yang sesuai; 2. Bimbingan kinerja; 3. Pengembangan kompetensi.
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensi rendah	1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi menengah	1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi rendah	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

BUPATI BANDUNG,

ttd

M. DADANG SUPRIATNA