



SALINAN

**BUPATI ROKAN HILIR**  
PROVINSI RIAU

PERATURAN BUPATI ROKAN HILIR  
NOMOR 18 TAHUN 2023

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HILIR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI ROKAN HILIR,

- Menimbang : a. bahwa manajemen talenta merupakan system manajemen karier ASN yang dilaksanakan melalui mekanisme tertentu secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan instansi dalam rangka akselerasi pembangunan nasional;
- b. bahwa untuk memberikan pedoman dalam mempersiapkan talenta Aparatur Sipil Negara terbaik di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir perlu disusun Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian pada setiap Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b dan, huruf c perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902), sebagaimana telah diubah

beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4880);

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 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5597) 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 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
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 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);
8. 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);
9. 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);

10. 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);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);

#### MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HILIR.

### BAB I KETENTUAN UMUM

#### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Rokan Hilir.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir.
3. Bupati adalah Bupati Kabupaten Rokan Hilir.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
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. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
8. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah yang selanjutnya di singkat PPP adalah Bupati selaku pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan

pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

9. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN 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.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang
11. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
12. Bagian Organisasi adalah unit kerja pada Sekretariat Daerah yang bertugas menyusun identifikasi jabatan kritis dan standar kompetensi jabatan.
13. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
14. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN Nasional dan Manajemen Talenta ASN Instansi.
15. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
16. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
17. Kelompok Rencana Suksesi Instansi adalah kelompok talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan instansinya.
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 kritis, analisis kebutuhan talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian

dan pemetaan talenta, penetapan kelompok rencana suksesi, serta pencarian talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.

20. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui *ASN 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 ASN 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 ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
30. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
31. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.
32. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
33. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
34. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
35. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
36. ASN *Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu-isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan Instansi Pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah.
37. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
38. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
39. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah kelompok jabatan tinggi pada Pemerintah Daerah yang terdiri dari JPT Pratama, JPT Madya dan JPT Utama.
40. Jabatan Administrator adalah jabatan yang diduduki pegawai Aparatur Sipil Negara sebagai administrator pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
41. Jabatan Pengawas adalah jabatan yang diduduki pegawai Aparatur Sipil Negara sebagai pengawas pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.

42. Jabatan Pelaksana adalah jabatan yang diduduki pegawai Aparatur Sipil Negara sebagai pelaksana dengan tugas melaksanakan kegiatan pelayanan publik, serta administrasi pemerintah dan pembangunan pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
43. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
44. Peta Jabatan adalah susunan jabatan yang digambarkan secara vertikal maupun horizontal menurut struktur, kewenangan, tugas, dan tanggung jawab jabatan serta persyaratan jabatan.
45. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
46. Pengembangan kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
47. Karier adalah rangkaian seluruh posisi yang dijabat seseorang selama siklus kehidupannya dalam organisasi.
48. Rencana Pengembangan Karier PNS adalah proses manajemen yang menggambarkan pergerakan posisi atau Jabatan menuju peningkatan dan kemajuan PNS sepanjang pengabdianya di Pemerintah Daerah yang digambarkan dalam Manajemen Talenta PNS.
49. Mutasi adalah perpindahan tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar-Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Indonesia di luar negeri serta atas permintaan sendiri.

## BAB II TUJUAN, PRINSIP, RUANG LINGKUP DAN ASPEK MANAJEMEN TALENTA ASN

### Bagian Satu Tujuan Manajemen Talenta ASN

#### Pasal 2

Manajemen Talenta ASN dilingkungan Pemerintah Daerah bertujuan untuk:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional 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 nasional;

- 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 pada Instansi Pemerintah;
- e. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.

## Bagian Kedua Prinsip Manajemen Talenta ASN

### Pasal 3

Manajemen Talenta ASN dilingkungan Pemerintah Daerah dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip:

- a. Objektif, yaitu proses dalam Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi;
- b. Terencana, yaitu Manajemen Talenta ASN 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 ASN yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh ASN;
- d. Tepat waktu, yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta ASN 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 ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan;
- f. Bebas dari intervensi politik, yaitu Manajemen Talenta

ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik;  
dan

- g. Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, yaitu Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

#### Bagian Ketiga

### Ruang Lingkup dan Aspek Manajemen Talenta ASN

#### Pasal 4

- (1) Ruang lingkup Manajemen Talenta ASN ini adalah Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Aspek Manajemen Talenta ASN, meliputi:
  - a. Kelembagaan Manajemen Talenta ASN;
  - b. Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN; dan
  - c. Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN.

#### BAB III

### KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

#### Pasal 5

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

#### BAB IV

### PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

#### Bagian Kesatu

#### Umum

#### Pasal 6

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

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

#### Pasal 7

Manajemen Talenta ASN dilingkungan Pemerintah Daerah 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;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim Manajemen Talenta ASN;
- h. program Pengembangan Talenta (*ASN Corporate University/Sekolah Kader/Tugas Belajar*);
- i. panitia seleksi;
- j. basis data sumber daya manusia (SDM);
- k. sistem informasi manajemen talenta ASN; dan
- l. anggaran.

## Bagian Kedua Akuisisi Talenta

### Pasal 8

Akuisisi talenta meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan jabatan kritikal;
- b. analisis kebutuhan talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta;
- e. penetapan kelompok rencana suksesi; dan
- f. pencarian talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

### Paragraf 1

#### Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritikal

### Pasal 9

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a untuk penempatan talenta.
- (2) Jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) terdiri dari:
  - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
  - b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business*;

- c. membutuhkan kinerja yang tinggi;
  - d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
  - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
  - f. sesuai kebutuhan prioritas pemerintah daerah.
- (4) Identifikasi jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Bagian Organisasi.

#### Pasal 10

- (1) PPK menetapkan Jabatan Kritisal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkannya kepada Menteri yang menyelenggarakan urusan bidang pendayagunaan aparatur Negara.
- (2) Jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan pemerintah daerah.

#### Paragraf 2

#### Analisis Kebutuhan Talenta

#### Pasal 11

- (1) Analisis kebutuhan talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
- (2) Pemerintah Daerah melalui perangkat daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritisal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan daerah.

#### Paragraf 3

#### Strategi Akuisisi

#### Pasal 12

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan talenta, Pemerintah Daerah melalui perangkat daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) menyusun strategi akuisisi talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
- a. membangun talenta internal instansi;
  - b. merekrut talenta baru (Calon PNS atau PPPK);
  - c. mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi; dan/atau
  - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.

- (2) PPK menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta.

#### Paragraf 4

#### Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

#### Pasal 13

Kandidat talenta berasal dari ASN, baik internal maupun eksternal, termasuk Calon PNS dan PPPK.

#### Pasal 14

- (1) Terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta melalui:
  - a. pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari: di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi; dan
  - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari:
  - a. Hasil penilaian kinerja selama melaksanakan tugas jabatan;
  - b. *Assessment Center* untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri (*self awareness*), kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*), kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*), kecerdasan emosional (*emotional quotient*), kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*), serta motivasi dan komitmen (*grit*) talenta;
  - c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural, yang dilakukan oleh *assessor* secara objektif dalam rangka pemetaan talenta;
  - d. Rekam jejak jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam jabatan, serta integritas dan moralitas; dan
  - e. Pertimbangan lain yang terdiri dari: kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.
- (3) Penilaian rekam jejak jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d dapat menggunakan formulir sebagaimana

tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari 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.
- (2) Pemetaan talenta jabatan fungsional dan jabatan pelaksana diprioritaskan bagi yang memenuhi syarat administrasi untuk diangkat dalam jabatan Pengawas dan jabatan Administrator.

#### Pasal 16

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 selanjutnya dapat dilaksanakan:

- a. pengembangan talenta dan retensi talenta; dan/atau
- b. penempatan talenta yang termasuk dalam kotak 9 (Sembilan) dan/atau kelompok rencana suksesi.

#### Paragraf 5

##### Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

#### Pasal 17

- (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) Pemetaan talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 18

PPK menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.

#### Paragraf 6

##### Pencarian dan Penempatan Talenta

#### Pasal 19

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 20

- (1) Pengembangan talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier dilaksanakan melalui Sekolah Kader.
- (3) Pengembangan kompetensi talenta dilaksanakan melalui:
  - a. corporate university dengan metode klasikal dan nonklasikal;
  - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
  - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi talenta dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

Bagian Keempat  
Retensi Talenta

Pasal 21

- (1) Retensi talenta (*talent retention*) bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target.
- (2) Retensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui rencana suksesi (*succession plan*), rotasi jabatan, pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan.

Paragraf 1  
Rencana Suksesi

Pasal 22

- (1) Rencana suksesi (*succession plan*) memuat nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan suksesor dalam jabatan target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan dalam Sistem Informasi PNS.
- (3) PPK menetapkan rencana suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18.

Paragraf 2  
Penghargaan

Pasal 23

- (1) PNS yang masuk ke dalam rencana suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sistem penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan.

Bagian Kelima  
Penempatan Talenta

Pasal 24

- (1) Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas daerah jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak 7 (tujuh), 8 (delapan) dan 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

Pasal 25

Manajemen Talenta ASN dilingkungan Pemerintah Daerah merupakan bagian dari Manajemen Pengembangan Karier yang dilaksanakan melalui mutasi dan/atau promosi.

Pasal 26

Penempatan talenta ASN dilingkungan Pemerintah Daerah ditetapkan oleh PPK berdasarkan rencana suksesi.

Bagian Keenam  
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 27

- (1) Pemantauan talenta (talent monitoring) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal 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 kritikal selanjutnya.

Pasal 28

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta dilingkungan Pemerintah Daerah dilakukan secara periodik oleh PPK.

BAB V  
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 29

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.
- (2) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh perangkat daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.

BAB VI  
ANGGARAN

Pasal 30

Pendanaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan/atau
- b. Sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 31

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bagansiapiapi  
pada tanggal 9 Juni 2023

BUPATI ROKAN HILIR

ttd

AFRIZAL SINTONG

Diundangkan di Bagansiapiapi  
pada tanggal 9 Juni 2023

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN ROKAN HILIR,

ttd

FAUZI EFRIZAL



LAMPIRAN I  
 PERATURAN BUPATI ROKAN HILIR  
 NOMOR 18 TAHUN 2023  
 TENTANG MANAJEMEN TALENTA  
 PEGAWAI NEGERI SIPIL DI  
 LINGKUNGAN PEMERINTAH  
 KABUPATEN ROKAN HILIR

FORMULIR PENILAIAN CALON TALENT

I. PENILAIAN ADMINISTRASI CALON TALENT NOMINATOR PENGAWAS  
 ESELON IV.B

PENILAIAN ADMINISTRASI CALON TALENT PEGAWAI NEGERI SIPIL  
 CALON PEJABAT PENGAWAS ESELON IV.B  
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HILIR

NO	KRITERIA PENILAIAN	JENJANG/TINGKAT/ JUMLAH	SKOR/ NILAI
1	2	3	4
1	Pendidikan (tertinggi yang diakui dalam administrasi kepegawaian)	Diploma III	2
		S1/Diploma IV	3
		S2/Spesialis 1	4
		S3/Spesialis 2	5
2	Pengalaman tugas yang pernah dilaksanakan - Pelaksana	1 unit kerja	1
		2-3 unit kerja	2
		4-5 unit kerja	3
		6-7 unit kerja	4
		> 7 unit kerja	5
3	Pengalaman Pendidikan dan Pelatihan a. Diklat Teknis/ Fungsional	<25 JP	1
		26-50 JP	2
		51-75 JP	3
		75-100 JP	4
		>100 JP	5
	b. Diklat Manajemen	<25 JP	1
		26-50 JP	2
		51-75 JP	3
		75-100 JP	4
		>100 JP	5
	c. Diklat Kepemimpinan	Diklatpim IV	2
4	Pangkat/Golongan Ruang (terakhir)	Penata Muda (III/a)	1
		Penata Muda Tk. I (III/b)	2
		Penata (III/c)	3
		Penata Tk. I (III/d)	4
		Pembina (IV/a)	5
		>Pembina (IV/a)	6
5	Masa Kerja keseluruhan (sejak diangkat CPNS)	5 tahun ke bawah	1
		6-10 tahun	2
		11-15 tahun	3
		16-20 tahun	4
		>20 tahun	5

6	Hukuman Disiplin (yang pernah diterima)	Ringan	-3
		Sedang	-4
		Berat	-5

- Berlaku kelipatannya

## II. PENILAIAN ADMINISTRASI CALON TALENT NOMINATOR PENGAWAS ESELON IV.A

### PENILAIAN ADMINISTRASI CALON TALENT PEGAWAI NEGERI SIPIL CALON PEJABAT PENGAWAS ESELON IV.A DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HILIR

NO	KRITERIA PENILAIAN	JENJANG/TINGKAT/ JUMLAH	SKOR/ NILAI
1	2	3	4
1	Pendidikan (tertinggi yang diakui dalam administrasi kepegawaian)	Diploma III	2
		S1/Diploma IV	3
		S2/Spesialis 1	4
		S3/Spesialis 2	5
2	Pengalaman tugas yang pernah dilaksanakan - Pelaksana/Pengawas Eselon IV.B	1 unit kerja	1
		2-3 unit kerja	2
		4-5 unit kerja	3
		6-7 unit kerja	4
		>7 unit kerja	5
3	Pengalaman Pendidikan dan Pelatihan a. Diklat Teknis/ Fungsional	<25 JP	1
		26-50 JP	2
		51-75 JP	3
		75-100 JP	4
		>100 JP	5
	b. Diklat Manajemen	<25 JP	1
		26-50 JP	2
		51-75 JP	3
		75-100 JP	4
		>100 JP	5
	c. Diklat Kepemimpinan	Diklatpim IV	2
4	Pangkat/Golongan Ruang (terakhir)	Penata Muda Tk. I (III/b)	2
		Penata (III/c)	3
		Penata Tk. I (III/d)	4
		Pembina (IV/a)	5
		>Pembina (IV/a)	6
5	Masa Kerja keseluruhan (sejak diangkat CPNS)	5 tahun ke bawah	1
		6-10 tahun	2
		11-15 tahun	3
		16-20 tahun	4
		>20 tahun	5
6	Hukuman Disiplin (yang pernah diterima)	Ringan	-3
		Sedang	-4
		Berat	-5

- Berlaku kelipatannya

III. PENILAIAN ADMINISTRASI CALON TALENT NOMINATOR ADMINISTRATOR ESELON III.B

PENILAIAN ADMINISTRASI CALON TALENT PEGAWAI NEGERI SIPIL  
CALON PEJABAT ADMINISTRATOR ESELON III.B  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HILIR

NO	KRITERIA PENILAIAN	JENJANG/TINGKAT/JUMLAH	SKOR/NILAI
1	2	3	4
1	Pendidikan (tertinggi yang diakui dalam administrasi kepegawaian)	S1/Diploma IV	3
		S2/Spesialis 1	4
		S3/Spesialis 2	5
2	Pengalaman tugas yang pernah dilaksanakan - Pengawas		
		1 unit kerja	1
		2-3 unit kerja	2
		4-5 unit kerja	3
		6-7 unit kerja	4
		> 7 unit kerja	5
3	Pengalaman Pendidikan dan Pelatihan a. Diklat Teknis/ Fungsional		
		<25 JP	1
		26-50 JP	2
		51-75 JP	3
		75-100 JP	4
	b. Diklat Manajemen	>100 JP	5
		<25 JP	1
		26-50 JP	2
		51-75 JP	3
		75-100 JP	4
	c. Diklat Kepemimpinan	>100 JP	5
		Diklatpim IV	2
4	Pangkat/Golongan Ruang (terakhir)	Diklatpim III	4
		Penata (III/c)	3
		Penata Tk. I (III/d)	4
		Pembina (IV/a)	5
		>Pembina (IV/a)	6
5	Masa Kerja keseluruhan (sejak diangkat CPNS)	5 tahun ke bawah	1
		6-10 tahun	2
		11-15 tahun	3
		16-20 tahun	4
		>20 tahun	5
6	Hukuman Disiplin (yang pernah diterima)	Ringan	-3
		Sedang	-4
		Berat	-5

- Berlaku kelipatannya

IV. PENILAIAN ADMINISTRASI CALON TALENT NOMINATOR ADMINISTRATOR ESELON III.A

PENILAIAN ADMINISTRASI CALON TALENT PEGAWAI NEGERI SIPIL  
CALON PEJABAT ADMINISTRATOR ESELON III.A  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HILIR

NO	KRITERIA PENILAIAN	JENJANG/TINGKAT/JUMLAH	SKOR/NILAI	
1	2	3	4	
1	Pendidikan (tertinggi yang diakui dalam administrasi kepegawaian)	S1/Diploma IV	3	
		S2/Spesialis 1	4	
		S3/Spesialis 2	5	
2	Pengalaman tugas yang pernah dilaksanakan - Pengawas	1 unit kerja	1	
		2-3 unit kerja	2	
		4-5 unit kerja	3	
		6-7 unit kerja	4	
		> 7 unit kerja	5	
3	Pengalaman Pendidikan dan Pelatihan a. Diklat Teknis/ Fungsional	<25 JP	1	
		26-50 JP	2	
		51-75 JP	3	
		75-100 JP	4	
		>100 JP	5	
	b. Diklat Manajemen	<25 JP	1	
		26-50 JP	2	
		51-75 JP	3	
		75-100 JP	4	
		>100 JP	5	
	c. Diklat Kepemimpinan	Diklatpim IV	2	
		Diklatpim III	4	
	4	Pangkat/Golongan Ruang (terakhir)	Penata Tk. I (III/d)	4
			Pembina (IV/a)	5
			>Pembina (IV/a)	6
5	Masa Kerja keseluruhan (sejak diangkat CPNS)	5 tahun ke bawah	1	
		6-10 tahun	2	
		11-15 tahun	3	
		16-20 tahun	4	
		>20 tahun	5	
6	Hukuman Disiplin (yang pernah diterima)	Ringan	-3	
		Sedang	-4	
		Berat	-5	

- Berlaku kelipatannya

BUPATI ROKAN HILIR,

ttd

AFRIZAL SINTONG

LAMPIRAN II  
 PERATURAN BUPATI ROKAN HILIR  
 NOMOR 18 TAHUN 2023  
 TENTANG MANAJEMEN TALENTA  
 PEGAWAI NEGERI SIPIL DI  
 LINGKUNGAN PEMERINTAH  
 KABUPATEN ROKAN HILIR

PEMETAAN TALENTA DAN REKOMENDASI TINDAK LANJUT

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

KINERJA	DI ATAS EKSPETA SI	4	7	9
		Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
	SESUAI EKSPETA SI	2	5	8
		Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
	DI BAWAH EKSPETA SI	1	3	6
		Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
		RENDAH	MENENGAH POTENSIAL	TINGGI

II. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI	
1	2	3	
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1.	Dipromosikan dan dipertahankan
		2.	Masuk kelompok Rencana Suksesi Instansi/Nasional
		3.	Penghargaan
8	Kinerja di atas 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 atas ekspektasi dan	1.	Penempatan yang sesuai
		2.	Bimbingan Kinerja

	potensial tinggi	3.	Konseling kinerja
5	Kinerja di atas 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 atas ekspektasi dan potensial menengah	1.	Bimbingan Kinerja
		2.	Konseling kinerja
		3.	Pengembangan Kompetensi
		4.	Penempatan yang sesuai
2	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	1.	Bimbingan Kinerja
		2.	Pengembangan Kompetensi
		3.	Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan	

BUPATI ROKAN HILIR,

ttd

AFRIZAL SINTONG