



BUPATI CIANJUR
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI CIANJUR
NOMOR: 23 TAHUN 2023

TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN CIANJUR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI CIANJUR,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, tepat waktu dan akuntabel guna memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Cianjur;
 - b. bahwa sesuai 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;
 - 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 Daerah Kabupaten Cianjur;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 43), 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 Djawa Barat (Lembaran Negara Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara 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 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa

kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan 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);
6. 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);
7. 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);
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 Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
10. 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 210);
11. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cianjur (Lembaran Daerah Kabupaten Cianjur Tahun 2021 Nomor 33) sebagaimana beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cianjur (Lembaran Daerah Kabupaten Cianjur Tahun 2022 Nomor 39).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI CIANJUR TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN CIANJUR.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Cianjur.
2. Pemerintah adalah Pemerintah Kabupaten Cianjur.
3. Bupati adalah Bupati Cianjur.
4. Perangkat Daerah Kabupaten adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah Perangkat Daerah Kabupaten yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki Jabatan pemerintahan.
7. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disebut PPK adalah Bupati yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. 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.
10. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
11. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
12. Jabatan Kritis adalah Jabatan pimpinan tinggi, Jabatan administrasi, dan Jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
13. Jabatan Target adalah Jabatan pimpinan tinggi dan Jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/ akan lowong atau

Jabatan kritikal yang akan diisi oleh talenta.

14. 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 Pemerintah Daerah Kabupaten.
15. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS 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 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 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.
20. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui PNS *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 yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam Jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui pusat penilaian, uji kompetensi, rekam jejak Jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
24. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
25. Standar Kompetensi Jabatan yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS 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 PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi Jabatannya.
30. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
31. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.
32. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja PNS dengan PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
33. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi PNS, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
34. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target kinerja.
35. Rotasi Jabatan adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu Jabatan ke jabatan lain.
36. Perluasan Jabatan adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama.
37. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan.
38. *PNS Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi PNS yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu-isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan instansi pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar instansi pemerintah.
39. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan Jabatan.
40. Sistem Informasi PNS adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai PNS yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Bagian Kesatu
Tujuan, Ruang Lingkup, Aspek dan
Infrastruktur Manajemen Talenta
Pasal 2

Manajemen Talenta PNS bertujuan untuk :

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan Daerah Kabupaten dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
- b. menemukan dan mempersiapkan Talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (*future leaders*) dan Posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*core business*) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan Daerah Kabupaten;
- c. mendorong peningkatan profesionalisme Jabatan, Kompetensi dan Kinerja Talenta serta memberikan kejelasan dan kepastian karier Talenta;
- d. mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka tepat waktu dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Daerah Kabupaten;
- e. memastikan tersedianya pasokan Talenta untuk menyelaraskan PNS yang tepat dengan Jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi.

Pasal 3

Ruang Lingkup Manajemen Talenta PNS, meliputi:

- a. Talenta bagi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- b. Talenta bagi Jabatan Administrasi; dan
- c. Talenta bagi Jabatan Fungsional.

Pasal 4

Aspek Manajemen Talenta PNS, meliputi:

- a. kelembagaan Manajemen Talenta PNS;
- b. penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah Kabupaten; dan
- c. sistem informasi Manajemen Talenta PNS Kabupaten Cianjur.

Pasal 5

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

Pasal 6

- (1) Manajemen Talenta PNS didukung infrastruktur yang terdiri dari:
 - a. Peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritisal;
 - 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 dan Ekpektasi Pimpinan dalam hal Prestasi, Dedikasi, Loyalitas, dan Tidak tercela (PDLT);
 - f. Pola Karier;
 - g. Tim Manajemen Talenta PNS;
 - h. Program Pengembangan Talenta (*PNS Corporate University/ Sekolah Kader/tugas belajar*);
 - i. Panitia Seleksi;
 - j. Basis Data Sumber Daya Manusia;
 - k. Sistem Informasi Manajemen Talenta PNS; dan
 - l. Anggaran.
- (2) Peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (3) Tim Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g adalah tim yang dipimpin oleh Pyb dan beranggotakan Pejabat Pimpinan Tinggi berikut:
 - a. para Asisten Sekretariat Daerah Kabupaten;
 - b. Perangkat Daerah Kabupaten yang membidangi urusan kepegawaian;
 - c. Perangkat Daerah Kabupaten yang membidangi urusan perencanaan Daerah Kabupaten; dan
 - d. Perangkat Daerah Kabupaten yang membidangi urusan pengawasan.
- (4) Tim Manajemen Talenta PNS bertugas melakukan pemetaan dan penyelenggaraan manajemen Talenta PNS.
- (5) Dalam melaksanakan tugas tim Manajemen Talenta PNS dibantu oleh kelompok kerja manajemen Kinerja.
- (6) Pembentukan tim Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan kelompok kerja manajemen Kinerja dengan Keputusan Bupati.
- (7) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i adalah panitia yang dibentuk oleh PPK dalam rangka Akuisisi Talenta sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 7

Infrastruktur Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) disiapkan oleh Perangkat Daerah Kabupaten yang membidangi urusan kepegawaian.

Pasal 8

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS 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.

Bagian Kedua Akuisisi Talenta

Pasal 9

Akuisisi Talenta meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal;
- b. analisis kebutuhan Talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta;
- e. penetapan Kelompok Rencana Suksesi;
- f. pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar Perangkat Daerah Kabupaten/unit kerja; dan
- g. rencana Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 1

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal

Pasal 10

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a untuk Penempatan Talenta.
- (2) Jabatan Kritisal merupakan Jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk Manajemen Talenta PNS terdiri dari:
 - a. Strategis dan berkaitan langsung dengan strategi rencana pembangunan jangka menengah Daerah Kabupaten serta perkembangan lingkungan;
 - b. Jabatan yang memerlukan keahlian yang sangat khusus dan/atau langka;
 - c. memerlukan Kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
 - d. membutuhkan Kinerja yang tinggi;

- e. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - f. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
 - g. sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah Kabupaten.
- (4) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling tidak memenuhi kriteria antara lain:
- a. memberikan dampak kepada masyarakat;
 - b. memberikan dampak terhadap pembangunan;
 - c. memberikan dampak terhadap pemerintahan;
 - d. memberikan dampak bagi seluruh pegawai;
 - e. memberikan dampak bagi unit kerja lain;
 - f. memerlukan ketepatan tindakan dalam kebijakan;
 - g. membutuhkan kompetensi khusus;
 - h. membutuhkan pelatihan atau sertifikasi khusus; dan
 - i. jika terjadi kekosongan personil dalam kurun waktu singkat dalam Jabatan tersebut akan berdampak signifikan terhadap pencapaian rencana pembangunan jangka menengah Daerah Kabupaten.
- (5) Jabatan Kritisal Pemerintah Daerah Kabupaten Cianjur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Paragraf 2 Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 11

- (1) Analisis Kebutuhan Talenta didasarkan pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah dan Jangka Panjang Daerah Kabupaten yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
- (2) Analisis Kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan Jabatan Target.
- (3) Tim Manajemen Talenta PNS menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan Jabatan Kritisal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah Kabupaten.

Paragraf 3 Strategi Akuisisi

Pasal 12

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta, Pemerintah Daerah Kabupaten menyusun strategi Akuisisi Talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun Talenta internal Pemerintah Daerah Kabupaten;

- b. merekrut Talenta baru;
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar Perangkat Daerah Kabupaten/unit kerja; dan
 - d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.
- (2) PPK menetapkan strategi Akuisisi Talenta 5 (lima) tahunan yang dibuat detail dan di review setiap tahun sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten.

Paragraf 4

Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 13

Kandidat Talenta berasal dari:

- a. PNS Pemerintah Daerah Kabupaten; dan
- b. PNS pada instansi pemerintah lain.

Pasal 14

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta melalui:
- a. Pemeringkatan Kinerja; dan
 - b. penentuan tingkatan Potensial.
- (2) Pemeringkatan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui kategorisasi PNS dengan status Kinerja yang terdiri dari:
- a. diatas ekspektasi;
 - b. sesuai ekspektasi; dan
 - c. dibawah ekspektasi.
- (3) Rincian Kategorisasi PNS dengan status Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (4) Penentuan tingkatan Potensial sebagaimana dimaksud dalam Pasal (1) huruf b dilaksanakan melalui kategorisasi PNS dengan hasil dalam kategori tinggi, menengah dan rendah melalui *Assessment Center*, Uji Kompetensi, rekam jejak Jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan
- (5) Kategorisasi PNS dalam penentuan tingkatan Potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dijelaskan lebih lanjut dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (6) 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 atau minimal hasil penilaian Kinerja 2 tahun terakhir;

- b. *Assesment 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 untuk mengukur/menilai Kompetensi Talenta yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural, yang dilakukan secara objektif dalam rangka pemetaan Talenta;
- d. Rekam Jejak Jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam Jabatan, masa kerja pengabdian, pangkat dan golongan serta integritas dan moralitas;
- e. pertimbangan lain yang terdiri dari: kualifikasi pendidikan sesuai rumpun Jabatan, preferensi karier, pengalaman kepemimpinan organisasi dan Ekpektasi Pimpinan dalam hal Prestasi, Dedikasi, Loyalitas, dan Tidak tercela (PDLT);

Pasal 15

- (1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 pada setiap level Jabatan, yakni Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Pelaksana sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (2) Pemetaan Talenta dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah Kabupaten melalui penghimpunan Talenta yang menempati kotak ke-7 (tujuh), ke-8 (delapan) dan ke-9 (sembilan).
- (3) Hasil pemetaan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam tabel perumpunan Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

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 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 18

- (1) PPK menominasikan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi Jabatan Kritis atau Jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- (2) PPK menetapkan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten.
- (3) PPK mengusulkan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten untuk masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi Nasional berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada tim Manajemen Talenta aparatur sipil negara Nasional.

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 dari instansi pemerintah lainnya 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. PNS *Corporate University* dengan metode klasikal dan non klasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi Talenta dilaksanakan melalui tugas belajar dan/atau izin 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 (*Successor*) yang akan menduduki Jabatan Target.
- (2) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui Rencana Suksesi, 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 (*Successor*) dalam Kelompok Rencana Suksesi, urutan penempatan Suksesor (*Successor*) 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 Manajemen Talenta yang diselenggarakan oleh Perangkat Daerah Kabupaten yang membidangi urusan kepegawaian.
- (3) PPK menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) setiap tahun.

Paragraf 2
Penghargaan
Pasal 23

PNS yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Bagian Kelima
Penempatan Talenta
Pasal 24

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Kabupaten Cianjur dan/atau arah pembangunan prioritas Daerah Kabupaten jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.

- (3) Penempatan Talenta ditetapkan oleh PPK berdasarkan Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2).
- (4) Penempatan Talenta pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan melalui konsultasi dan koordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara.

Pasal 25

Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah Kabupaten merupakan bagian dari manajemen pengembangan karier yang dilaksanakan melalui mutasi dan/atau promosi.

Pasal 26

- (1) Pemantauan Talenta (*Talent Monitoring*) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Suksesor (*Successor*) yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritis dilakukan monitoring 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 Kritis selanjutnya.

Pasal 27

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten dilaksanakan secara periodik oleh PPK dibantu oleh aparat pengawas internal pemerintah.

BAB III SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 28

- (1) Pemerintah Daerah Kabupaten menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta PNS dalam Aplikasi yang sesuai dengan ketentuan.
- (2) Sistem Informasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cianjur.

BAB IV ANGGARAN

Pasal 29

Pendanaan Manajemen Talenta PNS bersumber dari :

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

BAB V
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 30

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dalam Berita Daerah Kabupaten Cianjur.

Ditetapkan di Cianjur
pada tanggal 21 Maret 2023
BUPATI CIANJUR,

ttd/cap

HERMAN SUHERMAN

Diundangkan di Cianjur
Pada tanggal 23 Maret 2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIANJUR,



CECEP S. ALAMSYAH

BERITA DAERAH KABUPATEN CIANJUR TAHUN 2023 NOMOR 297

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI CIANJUR
NOMOR : 23 TAHUN 2023
TENTANG: MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI
SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
DAERAH KABUPATEN CIANJUR

I. PEDOMAN PELAKSANAAN AKUISISI DAN RENCANA SUKSESI TALENTA

1. Identifikasi dan penetapan Jabatan kritikal dan Jabatan target.

Identifikasi Jabatan kritikal ditentukan berdasarkan Analisa visi dan misi Pemerintah daerah, rencana strategis Pemerintah Daerah, kebijakan strategis dan rencana kebutuhan pegawai dalam 5 (lima) tahun mendatang. Persentase Jabatan kritikal sebesar 20% (dua puluh perseratus) dari keseluruhan Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Fungsional Ahli yang ada di daerah.

Tahap selanjutnya dilakukan identifikasi Jabatan target yang akan kosong dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun.

2. Identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta.

Tahapan yang dilakukan dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta adalah:

a) Menghimpun Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan untuk menduduki Jabatan kritikal berdasarkan peraturan yang berlaku. Langkah ini merupakan Langkah awal dan persyaratan mutlak untuk menjaring pegawai PNS bertalenta, yaitu :

- 1) Berstatus PNS;
- 2) Sehat Jasmani dan Rohani;
- 3) Tidak sedang dalam proses atau sedang menjalani hukuman disiplin sedang/berat;
- 4) Bagi PNS memenuhi persyaratan Pendidikan, masa Jabatan, dan kepangkatan dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Pengangkatan dari Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional Ahli Pertama/Fungsional Penyelia ke Jabatan Pengawas yaitu memiliki Pendidikan paling rendah D-3, pengalaman/masa kerja Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional Ahli Pertama paling singkat 4 tahun dan memiliki pangkat paling rendah Penata Muda, golongan III/a, atau Pejabat Fungsional Ahli Pertama.

b. Pengangkatan dari Jabatan Pengawas dan Jabatan Fungsional Ahli Muda ke Jabatan Administrator yaitu memiliki Pendidikan paling rendah S1/D-4, pengalaman/masa kerja paling singkat 3 tahun dan

memiliki pangkat paling rendah Penata, golongan III/c atau Jabatan Fungsional Ahli Muda.

- c. Pengangkatan dari Jabatan Administrator dan Jabatan Fungsional Ahli Madya ke Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yaitu memiliki Pendidikan paling rendah S1/D-4, pengalaman/masa kerja paling singkat 2 tahun dan memiliki pangkat paling rendah Pembina, golongan IV/a atau Jabatan Fungsional Ahli Madya.

- b) Memetakan PNS berdasarkan penilaian kinerja dan potensial.

Tahap selanjutnya adalah melakukan penilaian dan pemetaan PNS yang memenuhi persyaratan sebagai pegawai bertalenta yang disebut dengan matriks talenta. Matriks talenta dapat menunjukkan pegawai mana yang berkinerja tinggi dan berpotensi sehingga dapat dicalonkan menjadi kelompok pegawai bertalenta. Ada dua unsur yang dibutuhkan dalam matriks talenta, yaitu :

- 1) Unsur Kinerja

Unsur kinerja berupa pemeringkatan kinerja yang dilakukan berdasarkan penilaian Sasaran Prestasi Kerja Pegawai untuk 2 (dua) tahun terakhir.

- 2) Unsur Potensial.

Unsur potensial terdiri dari 4 (empat) penilaian, yaitu :

- a. Penilaian potensi dengan bobot 30% (tiga puluh perseratus)

Terdapat 11 aspek potensi yang dinilai dalam penilaian potensi yaitu :

- Daya Analisa (DA)
- Logika Berpikir (LB)
- Sistematika Kerja (SK)
- Inisiatif (IN)
- Daya Tahan Kerja (DTK)
- Kepemimpinan (KP)
- Dorongan Berprestasi (DB)
- Tanggung Jawab (TJ)
- Keterampilan Interpersonal (KI)
- Kepercayaan Diri (KD) dan
- Stabilitas Emosi (SE)

Penilaian potensi dinilai oleh tenaga Psikolog/ oleh tenaga Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur.

Pemeringkatan Penilaian potensi terbagi dalam 3 (tiga) kategori yaitu :

Kategori	Skor (%)
Tinggi	90 – 100
Sedang	75 – 90
Rendah	<75

b. Penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural dengan bobot 30% Terdapat 9 aspek kompetensi yang dinilai dalam penilaian kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural, yaitu :

- Integritas
- Kerja Sama
- Komunikasi
- Pelayanan Publik
- Orientasi pada Hasil
- Pengelolaan Diri dan Orang Lain
- Mengelola Perubahan
- Pengambilan Keputusan dan
- Perekat Bangsa

Penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural dinilai oleh tenaga Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur/Pejabat yang memenuhi persyaratan untuk melakukan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural.

Pemeringkatan Penilaian kompetensi terbagi dalam 3 (tiga) kategori, yaitu :

Kategori	Skor (%)
Tinggi	90 – 100
Sedang	75 – 90
Rendah	< 75

c. Rekam jejak dengan bobot 15 %

Terdapat 3 aspek yang dinilai dalam penilaian rekam jejak, yaitu :

- Kualifikasi pendidikan sesuai dengan rumpun Jabatan
- Pendidikan dan pelatihan yang relevan, dan
- Pengalaman Jabatan yang relevan.

Penilaian Rekam Jejak pada penilaian kualifikasi Pendidikan dan penilaian kediklatan (diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional, Diklat Teknis dan Seminar/Workshop/Magang/Kursus/sejenisnya) dalam penilaian Indeks dan penilaian Syarat Jabatan sesuai Standar Kompetensi Jabatan (SKJ). Sedangkan untuk penilaian Pengalaman

Jabatan yang relevan adalah penilaian masa Jabatan sebelumnya, Pengalaman Bidang dan Pernah menjabat di Perangkat Daerah Jabatan target dalam penilaian Jabatan sesuai Standar Kompetensi Jabatan (SKJ).

Pemeringkatan Penilaian rekam jejak terbagi dalam 3 (tiga) kategori yaitu :

Kategori	Skor (%)
Tinggi	90 – 100
Sedang	75 – 90
Rendah	< 75

d. Pertimbangan lainnya atau yang disebut dedikasi dengan bobot 25%. Terdapat 2 aspek yang dinilai dalam penilaian Pertimbangan lainnya/dedikasi, yaitu :

- Preferensi Karir dan Kepemimpinan Organisasi atau yang disebut dengan Prestasi.

Penilaian Preferensi Karir dan Kepemimpinan organisasi atau yang disebut dengan prestasi merupakan penilaian terhadap kreatifitas, loyalitas, responsif kepada organisasi, dalam kepemimpinan organisasi yang pernah di jabat sesuai target dan budaya kerja.

- Penilaian moralitas.

Penilaian Moralitas adalah penilaian terhadap tanggungjawab terhadap kebutuhan masyarakat dan moralitas terhadap Sikap dan Perilaku yang menjunjung tinggi nilai-nilai berAkhlak, perilaku budaya kerja dan loyalitas, sedangkan penilaian prestasi dan kepemimpinan organisasi, Pertimbangan lainnya atau yang disebut dedikasi dinilai langsung oleh PPK/PyB/Tim Penilai Kinerja PNS Instansi Daerah.

Kategori	Skor (%)
Tinggi	85 – 100
Sedang	70 – 85
Rendah	< 70

Hasil penilaian potensi dan kompetensi dapat digunakan selama 3 (tiga) tahun, sedangkan hasil penilaian rekam jejak dan pertimbangan lain dapat direview sesuai dengan perkembangan data kepegawaian, kebijakan dan kebutuhan organisasi.

c) Menyusun rencana suksesi

Setelah pegawai dipetakan dalam matriks talenta, maka Langkah selanjutnya adalah Menyusun rencana suksesi untuk pegawai bertalenta atau disebut talenta. Tahap penyusunan rencana suksesi, yaitu :

- 1) Menghimpun pegawai yang berada di kotak 9,8 dan 7 dalam matriks talenta. Kelompok yang dapat mengikuti tahap selanjutnya adalah kelompok yang berada pada kotak 9, 8 dan 7 dengan ketentuan :
 - a. Kelompok yang berada di kotak 9 dapat mengikuti tahap penilaian kompetensi teknis dan jika lulus dalam penilaian teknis dapat langsung dimasukan ke dalam rencana suksesi yang merupakan peringkat suksesi dalam Jabatan target/lowong sesuai rumpun Jabatannya.
 - b. Kelompok yang berada di kotak 7 dan 8, sebelum dilakukan dalam penilaian kompetensi teknis dan dimasukan ke dalam rencana suksesi harus melalui proses pengembangan terlebih dahulu. Rasionya disesuaikan dengan kebutuhan Jabatan target yang akan kosong. Jika dibutuhkan dalam waktu yang cepat (mendesak), proses pengembangan dapat dilakukan dengan cara penugasan khusus.
- 2) Melakukan uji kompetensi teknis
 - a. Untuk JPT Pratama, uji kompetensi teknis dilakukan sesuai dengan Jabatan yang kosong. Uji Kompetensi Teknis dinilai oleh Tim Penguji Teknis sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - b. Jabatan Administrator dan Pengawas, Uji Kompetensi teknis berupa penilaian teknis oleh Tim Penilai Instansi Daerah.

3) Menyusun peringkat talenta

Pemeringkatan dilakukan berdasarkan penilaian :

a. Penilaian Matriks Talenta

Penilaian Matriks Talenta adalah penilaian yang dilakukan pada tahap pemetaan talenta dan bobot penilaiannya adalah antara 70% - 80%.

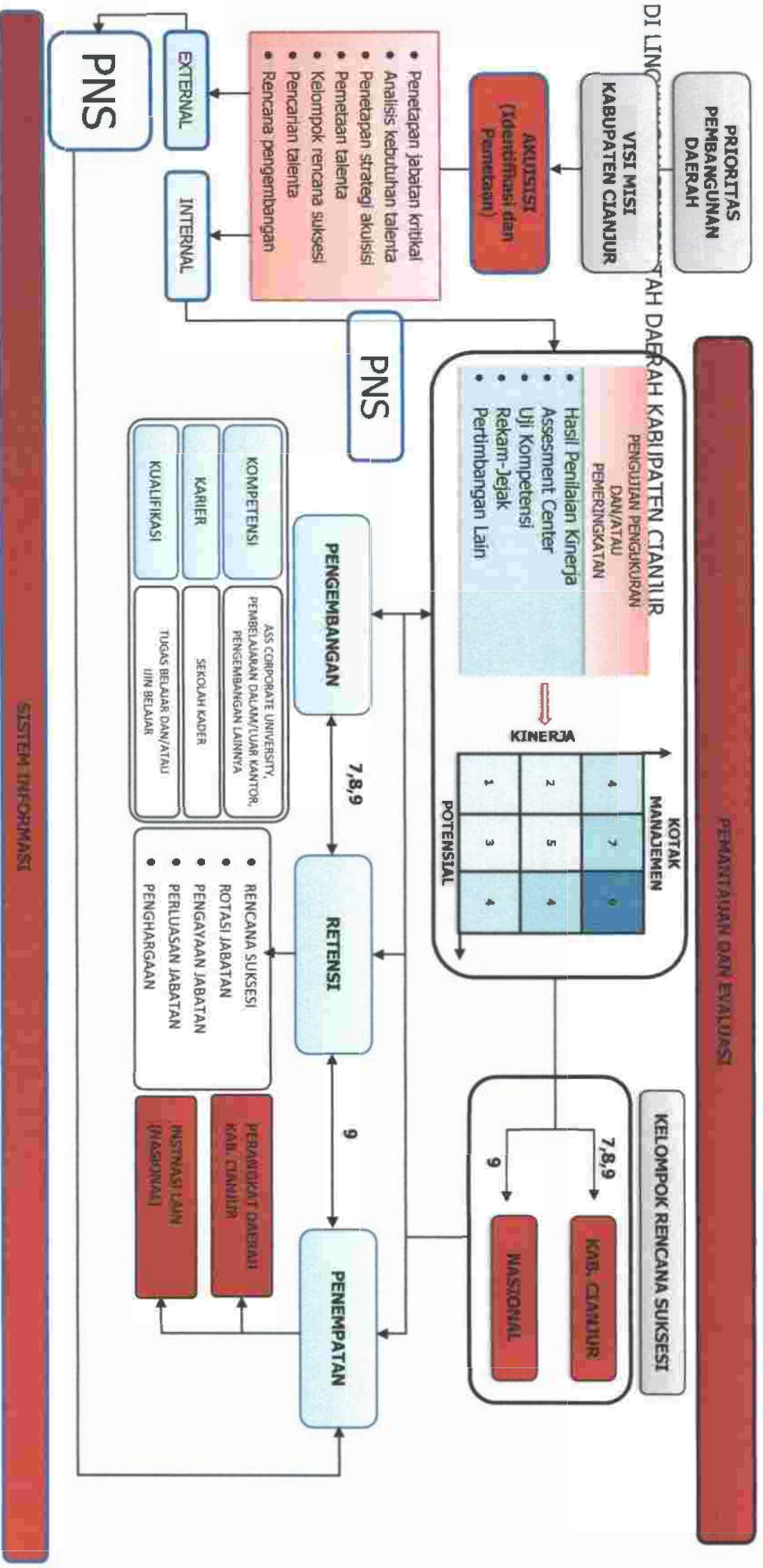
b. Penilaian Kompetensi Teknis

Bobot penilaian untuk kompetensi teknis adalah antara 20-30%.

d) Penetapan Suksesor

Suksesor adalah talenta yang berada pada peringkat tertinggi dalam perhitungan yang telah ditetapkan sebelumnya dan ini sudah tergambar dalam sistem manajemen talenta. Bagi talenta yang tidak terpilih dapat dijadikan calon suksesi di Jabatan target lain yang akan kosong.

II. ALUR PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PNS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN CIANJUR

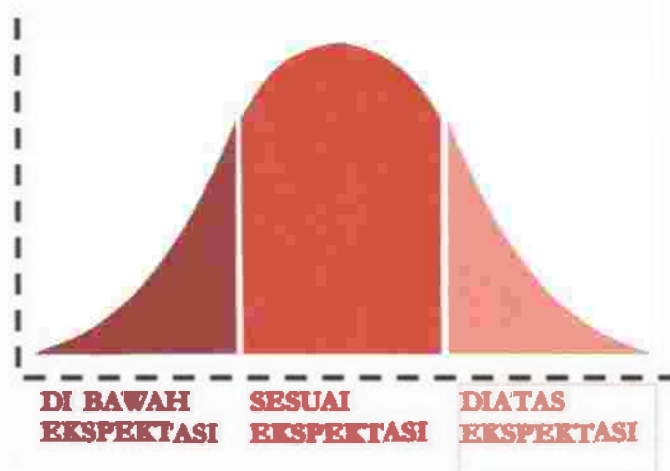


III. TATA CARA PENEMPATAN TALENTA PADA 9 KOTAK (BOX)

- Pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta yang tersusun dari Sumbu X dan Sumbu Y.

1. Sumbu X terdiri dari data penentuan tingkat Potensial dengan Pembobotan dari beberapa dimensi sebagai berikut :
 - a. *Assesment* 35% terdiri dari :
 1. Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural 15%; dan
 2. Kompetensi Teknis/hasil wawancara (Box 7,8,9) oleh Panitia Seleksi (PANSEL) 20%;
 - b. Pendidikan 20% :
Tingkat Pendidikan, Akreditasi Perguruan Tinggi/sekolah dan IPK (Indeks Prestasi Kumulatif);
 - c. Pangkat/Golongan 20%:
Golongan dan Masa Kerja Golongan;
 - d. Rekam Jejak Jabatan 20%:
Tingkat eselon dan Masa Kerja eselon;
 - e. Pelatihan 15% terdiri dari:
 1. Diklat Kepemimpinan;
 2. Diklat Teknis/Fungsional;
 3. Seminar/workshop/magang
2. Sumbu Y terdiri dari data Peningkatan Kinerja Talenta yang didapat dari:
 - a. Produktivitas Kerja PNS 40%, memuat Kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun;
 - b. Prestasi 5%:
 1. Tingkat Nasional;
 2. Tingkat Provinsi;
 3. Tingkat Kabupaten;
 4. Tingkat Perangkat Daerah Kabupaten.
 - c. Penugasan 5%:
 1. Tingkat Nasional/Provinsi;
 2. Tingkat Kabupaten;
 3. Tingkat Perangkat Daerah;
 - d. Perilaku 25%, diperoleh dari penilaian 360 derajat yang dilakukan tiap Bulan;
 - e. Aktivitas Bulanan 15%, diperoleh dari penilaian Laporan Aktivitas Kerja Bulanan;
 - f. Presensi 10% diperoleh dari kehadiran.

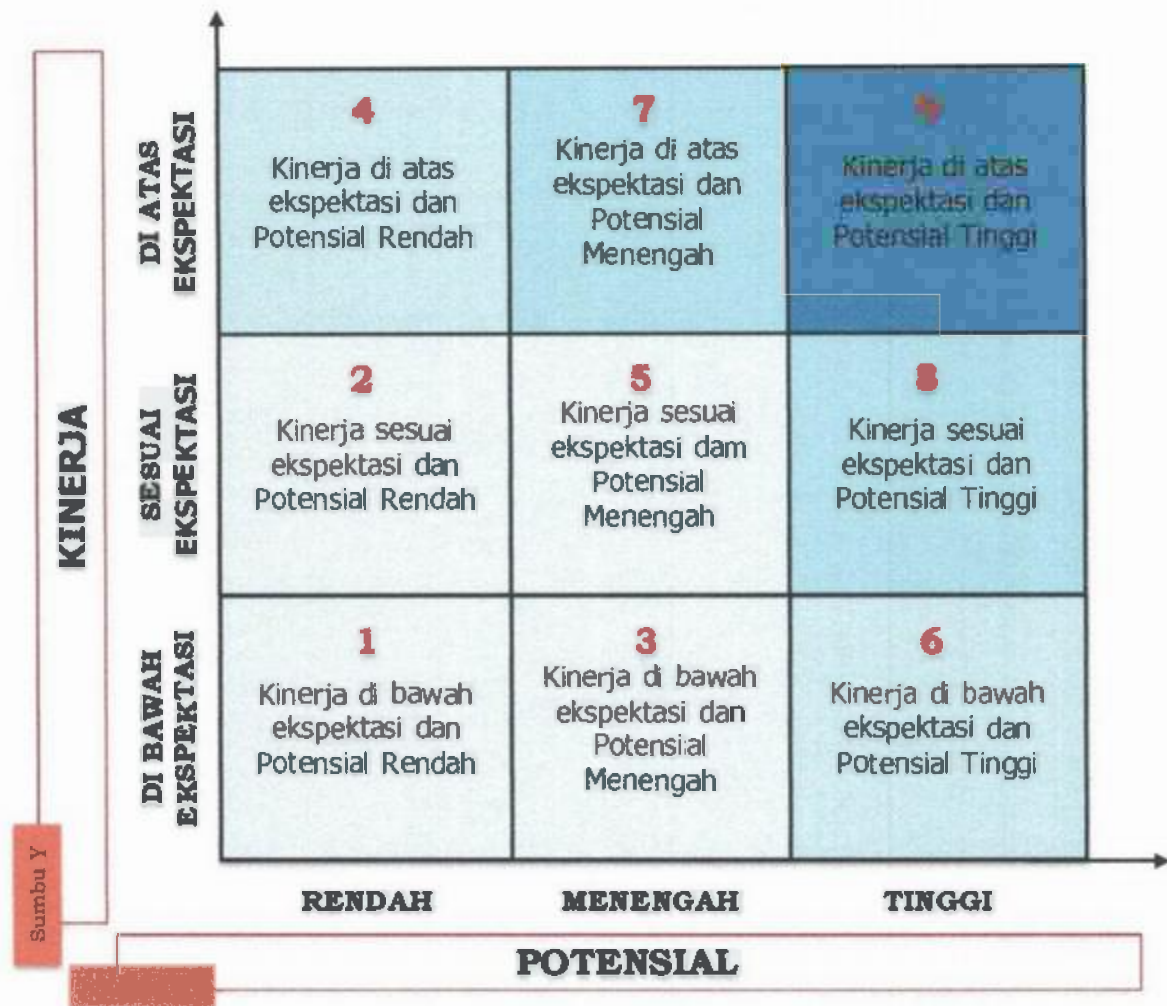
Penempatan Talenta dalam 9 (sembilan) kotak (*box*) berdasarkan Peningkatan Kinerja dengan menggunakan kurva normal sebagai berikut:



Penentuan tingkatan Potensial dan Kinerja sebagaimana dimaksud dilaksanakan melalui kategorisasi PNS sebagai berikut:

- Potensial tinggi dan Kinerja tinggi adalah PNS dengan hasil pemetaan Kompetensi optimal dalam Jabatan saat ini yaitu dengan nilai rentang 60 sampai dengan 100;
- Potensial tinggi dan Kinerja menengah adalah PNS dengan hasil pemetaan Kompetensi cukup optimal dalam Jabatan saat ini yaitu dengan nilai rentang lebih dari atau sama dengan 26 sampai dengan kurang dari 59; dan
- Potensial tinggi dan Kinerja rendah adalah PNS dengan hasil pemetaan Kompetensi kurang optimal yaitu dengan nilai di bawah 25.

IV. KOTAK MANAJEMEN TALENTA



V. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Sukses Instansi/ Nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Sukses Instansi 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Sukses Instansi 3. Rotasi/Pengayaan Jabatan 4. Pengembangan Kompetensi 5. Tugas belajar
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan Kompetensi
4	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi 2. Pengembangan Kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan Kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan Kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan

Ditetapkan di Cianjur
 Pada tanggal 21 Maret 2023
 BUPATI CIANJUR,

ttd/cap

HERMAN SUHERMAN