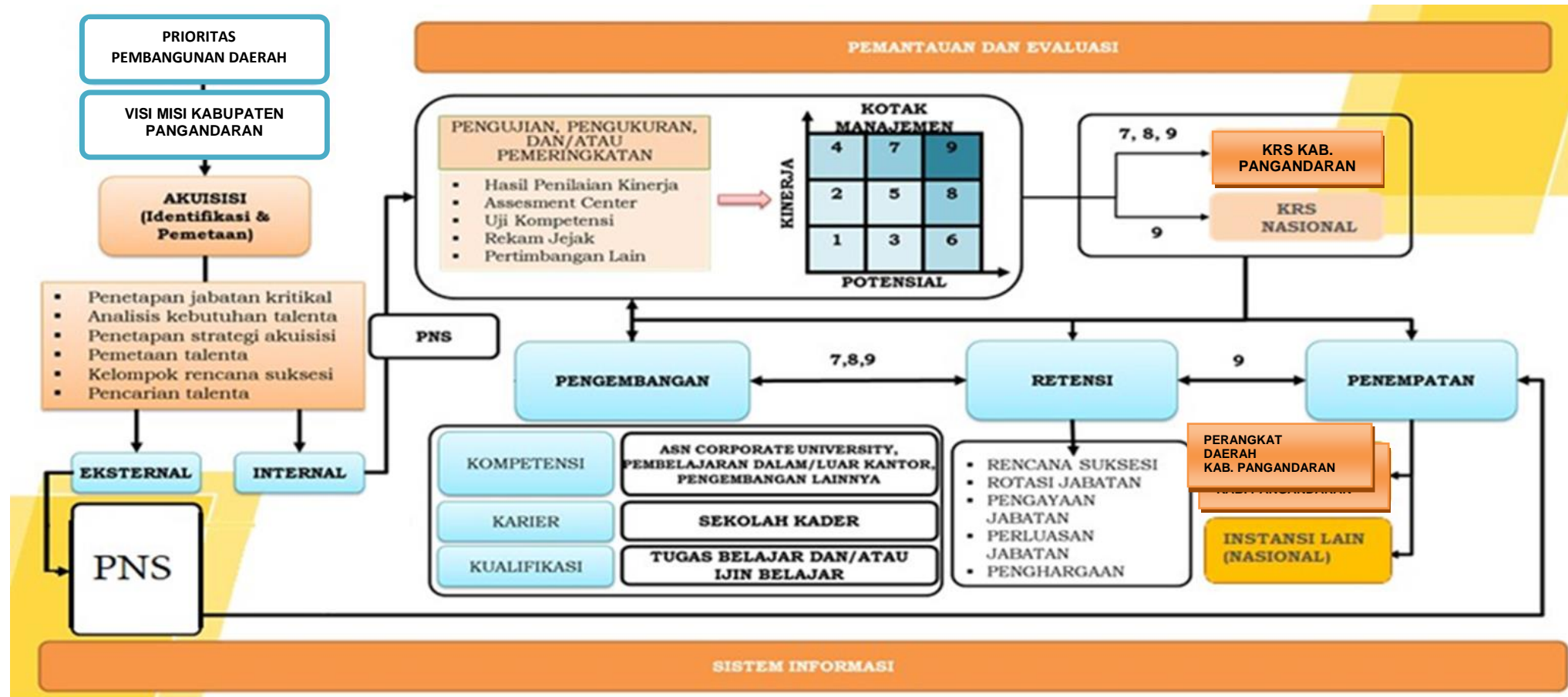


LAMPIRAN PERATURAN BUPATI PANGANDARAN  
NOMOR 59 TAHUN 2022  
TENTANG  
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

I. ALUR PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

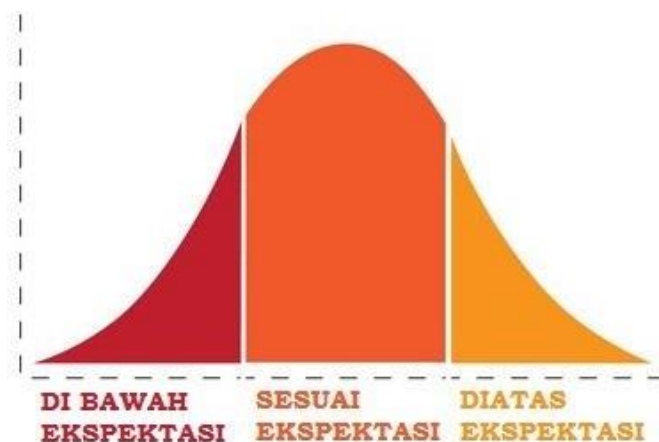


## II. TATA CARA PENEMPATAN TALENTA PADA 9 KOTAK (BOX)

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.
2. Sumbu Y terdiri dari data Pemingkatan Kinerja Talenta yang didapat dari:
  - a. Prestasi Kerja PNS 20%, memuat Kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun;
  - b. Prestasi 15%:
    1. Tingkat Nasional;
    2. Tingkat Provinsi;
    3. Tingkat Kabupaten;
    4. Tingkat Perangkat Daerah Kabupaten.
  - c. Penugasan 25%:
    1. Tingkat Nasional/Provinsi;
    2. Tingkat Kabupaten;
    3. Tingkat Perangkat Daerah;
  - d. Perilaku 15%, diperoleh dari penilaian 360 derajat yang dilakukan tiap Bulan;
  - e. Kinerja Harian 15%, diperoleh dari penilaian Laporan Kinerja Harian (5 Bintang); dan
  - f. Presensi 10% diperoleh dari kehadiran.

Penempatan Talenta dalam 9 (sembilan) kotak (box) berdasarkan Pemingkatan 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.

### III. KOTAK MANAJEMEN TALENTA

<b>K I N E R J A</b>	<b>DI ATAS EKSPEKTASI</b>	<b>4</b> Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial Rendah	<b>7</b> Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial Menengah	<b>9</b> Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial Tinggi
	<b>SESUAI EKSPEKTASI</b>	<b>2</b> Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial Rendah	<b>5</b> Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial Menengah	<b>8</b> Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial Tinggi
	<b>DI BAWAH EKSPEKTASI</b>	<b>1</b> Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial Rendah	<b>3</b> Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial Menengah	<b>6</b> Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial Tinggi
		<b>RENDAH</b>	<b>MENENGAH</b>	<b>TINGGI</b>
		<b>P O T E N S I A L</b>		

Sumbu Y (Kinerja) dan Sumbu X (Potensial)

### IV. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>Dipromosikan dan dipertahankan</li> <li>Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi/Nasional</li> <li>Penghargaan</li> </ol>
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>Dipertahankan</li> <li>Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi</li> <li>Rotasi/Perluasan Jabatan</li> <li>Bimbingan Kinerja</li> </ol>
7	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>Dipertahankan</li> <li>Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi</li> <li>Rotasi/Pengayaan Jabatan</li> <li>Pengembangan Kompetensi</li> <li>Tugas Belajar</li> </ol>

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

BUPATI PANGANDARAN,

ttd.

H. JEJE WIRADINATA

Salinan sesuai dengan aslinya  
Kepala Bagian Hukum  
Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran,



Layak Wahadiat, S.H., M.Si.  
Pembina Tingkat I, IV/b  
NIP. 19700712 199803 1 010