



BUPATI DOMPU
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

PERATURAN BUPATI DOMPU
NOMOR 61 TAHUN 2022

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI DOMPU,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II Dalam Wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);

3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);

4. Undang-Undang ...

4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati.
5. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Dompu.
6. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
7. Kepala Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Kepaka PD adalah Kepala Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah.
8. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah Daerah.
9. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah.
10. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier ASN 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 Daerah.
11. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi.
12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
13. Jabatan Target adalah JPT Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas yang sedang/akan lowong yang akan diisi oleh Talenta.
14. Kotak Peta Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan pemetaan.
15. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
16. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada masing-masing Perangkat Daerah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), 7 (tujuh) yang disiapkan menduduki Jabatan Target.
17. Suksesor adalah Talenta yang dicalonkan menjadi pengganti pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan menduduki Jabatan Target.
18. Kualifikasi adalah syarat minimal yang dibutuhkan untuk menduduki suatu Jabatan meliputi kepangkatan, pendidikan, pengalaman kerja dan kediklatan.

- f. bebas dari intervensi politik, yaitu Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik; dan
- g. bebas korupsi, kolusi dan nepotisme yaitu Manajemen Talenta ASN bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.

BAB II
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA
APARATUR SIPIL NEGARA

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 6

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN meliputi :

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

Pasal 7

Manajemen Talenta ASN didukung oleh infrastruktur yang terdiri dari:

- a. peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan kritikal;
- b. profil Talenta;
- c. standar metode dan penilaian dalam *Assessment Center* dan
 - i. Uji Kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. SKJ;
- e. standar Penilaian Kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. program pengembangan Talenta (*ASN Corporate University/* sekolah kader/tugas belajar);
- h. panitia seleksi;
- i. basis data sumber daya manusia;
- j. sistem informasi Manajemen Talenta ASN;
- dan
- k. 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 ...

- 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 Kritisal

Pasal 9

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 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) 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 Nasional.

Pasal 10

- (1) PPK menetapkan Jabatan kritisal dan SKJ serta melaporkan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- (2) Jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan Nasional.

Paragraf 2

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 11

Analisis kebutuhan Talenta Daerah disusun sesuai dengan tugas dan fungsi serta Jabatan kritisal.

Paragraf 3...

Paragraf 3
Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 12

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11, setiap instansi menyusun strategi akuisisi Talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut :
 - a. membangun Talenta internal Daerah;
 - b. merekrut Talenta baru (calon PNS dan/atau PPPK)
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar instansi.
 - d. penugasan khusus Talenta.
- (2) PPK menetapkan strategi akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta Daerah.

Paragraf 4
Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 13

Kandidat Talenta berasal dari ASN, baik internal maupun eksternal instansi, 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 :
 1. diatas ekspektasi;
 2. sesuai ekspektasi; dan
 3. dibawah ekspektasi.
 - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah dan rendah melalui *Assessment Center*, Uji Kompetensi, rekam jejak Jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai dengan kebutuhan Daerah.
- (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 yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi;
 - b. *assesment center* untuk mengukur/menilai potensi Talenta yang meliputi:
 1. kemampuan intelektual;
 2. kemampuan interpersonal;
 3. kesadaran diri (*self awareness*);

4. kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*);
 5. kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*);
 6. kecerdasan emosional (*emotional quotient*);
 7. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*); dan
 8. 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 :
 1. aspek pendidikan formal;
 2. pendidikan dan pelantikan;
 3. pengalaman dalam Jabatan; dan
 4. integritas dan moralitas.
 - e. pertimbangan lain yang terdiri dari :
 1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun Jabatan;
 2. preferensi karier; dan
 3. pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 15

Pemetaan Talenta Daerah 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 sebagaimana tercantum 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 sudah 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 ...

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 :
 - a. rencana suksesi;
 - b. rotasi Jabatan;
 - c. pengayaan Jabatan (*job enrichment*);
 - d. perluasan Jabatan (*job enlargement*); dan
 - e. penghargaan.

Paragraf 1
Rencana Suksesi

Pasal 22

- (1) Rencana Suksesi (*succession plan*) memuat:
 - a. nama Suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi;
 - b. urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target; dan
 - c. 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 di seluruh Instansi dalam Sistem Informasi ASN dan Sistem Informasi Manajemen Karier yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) PPK menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah berdasarkan Kelompok Rencana Suksesi Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1).

Paragraf 2
Penghargaan

Pasal 23

- (1) PNS yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Sistem penghargaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan.

Bagian Kelima...

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 jangka menengah dan jangka panjang Daerah.
- (2) Penempatan Talenta dapat dilakukan pada lintas unit kerja, sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.

Pasal 25

Penempatan Talenta ditetapkan oleh PPK berdasarkan Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3).

Bagian Keenam
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 26

- (1) Pemantauan Talenta (*talent monitoring*) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi dan penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan kritikal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam Jabatan.
- (3) Penempatan kembali dalam Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa promosi atau penempatan Jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan kritikal selanjutnya.

Pasal 27

- (1) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen Talenta ASN dilaksanakan secara periodik oleh PPK.
- (2) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan setiap akhir tahun anggaran oleh Tim Manajemen Talenta ASN dan dilaporkan kepada PPK melalui Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.

LAMPIRAN
 PERATURAN BUPATI DOMPU
 NOMOR 61 TAHUN 2022
 TENTANG
 MANAJEMEN TALENTA APARATUR
 SIPIL NEGARA

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

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

II. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja diatas Ekspektasi dan potensial tinggi	1. Promosikan dan pertahankan 2. Masuk kelompok rencana suksesi Instansi/Nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai Ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk kelompok rencana suksesi Instansi/Nasional 3. Rotasi / Perluasaan jabatan 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja diatas Ekspektasi dan potensial menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk kelompok rencana suksesi Instansi/Nasional 3. Rotasi / Pengayaan jabatan 4. Pengembangan Kompetensi 5. Tugas Belajar
6	Kinerja dibawah 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 diatas Ekspektasi dan potensial rendah	1. Rotasi 2. Pengembangan Kompetensi
3	Kinerja dibawah 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 dibawah Ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan

BUPATI DOMPU

H. KADER JAELANI