



BUPATI TEMANGGUNG
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI TEMANGGUNG
NOMOR 88 TAHUN 2021

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA DAN RENCANA SUKSESI PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TEMANGGUNG,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan Sistem Merit dan mewujudkan strategi pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Temanggung yang transparan, objektif dan akuntabel, maka diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal untuk mengisi Jabatan;
- b. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan menjamin ketersediaan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara terencana dan terukur melalui Manajemen Talenta dan Rencana Suksesi;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta dan Rencana Suksesi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Tengah;
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 diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 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 Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Temanggung (Lembaran Daerah Kabupaten Temanggung Tahun 2016 Nomor 10 Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 68) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 24 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Temanggung (Lembaran Daerah Kabupaten Temanggung Tahun 2020 Nomor 24 Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 129)
7. 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);
8. 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);
9. 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);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA DAN RENCANA SUKSESI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Temanggung.
2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri

Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung.

4. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Instansi Pemerintah adalah Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah.
7. 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.
8. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
10. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
11. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
12. Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat Manajemen Talenta PNS adalah Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung.
13. Manajemen Talenta PNS Pemerintah Kabupaten Temanggung 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.
14. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
15. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
16. Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Kabupaten Temanggung adalah kelompok talenta pada Pemerintah Kabupaten Temanggung yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung.
17. 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.
18. 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.
19. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui corporate university, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
20. 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.
21. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.

22. 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.
23. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
24. Standar Kompetensi Jabatan PNS yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
25. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
26. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi
27. 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.
28. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
29. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
30. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang- perundangan.
31. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja PNS dengan PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
32. 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.
33. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target kinerja.
34. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
35. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
36. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
37. *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.
38. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
39. Sistem Informasi PNS adalah rangkaian informasi dan data mengenai PNS yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II
TUJUAN, PRINSIP, RUANG LINGKUP
DAN ASPEK MANAJEMEN TALENTA PNS

Pasal 2

Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah bertujuan untuk:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan Daerah dan meningkatkan kualitas pelayanan publik;
- b. menemukan dan mempersiapkan Talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan Daerah;
- c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta PNS;
- d. mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel;
- 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 Perangkat Daerah.

Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta PNS dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit dengan prinsip:
 - a. objektif;
 - b. terencana;
 - c. terbuka;
 - d. tepat waktu;
 - e. akuntabel;
 - f. bebas dari intervensi politik; dan
 - g. bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.
- (2) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, adalah proses yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, adalah Manajemen Talenta PNS dalam mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
- (4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, adalah pemberian informasi Manajemen Talenta PNS bersifat terbuka yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh PNS.
- (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, adalah Jabatan Target dalam Manajemen Talenta PNS yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan Talenta dalam pengisian jabatan target.
- (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, adalah proses Manajemen Talenta PNS dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, adalah proses Manajemen Talenta PNS bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (8) Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, adalah proses Manajemen Talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pasal 4

Ruang lingkup Manajemen Talenta PNS meliputi Manajemen Talenta PNS Daerah.

Pasal 5

Aspek Manajemen Talenta PNS, meliputi:

- a. Kelembagaan Manajemen Talenta PNS Daerah;
- b. Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS Daerah; dan
- c. Sistem Informasi Manajemen Talenta PNS Daerah.

BAB III KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Pasal 6

- (1) Manajemen Talenta PNS dilaksanakan berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional.
- (2) Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK dengan membentuk Tim Manajemen Talenta.

BAB IV PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Pasal 7

Manajemen Talenta PNS Kabupaten Temanggung 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 sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim Manajemen Talenta PNS Kabupaten Temanggung;
- h. Program pengembangan talenta (ASN Corporate University/Sekolah Kader/Tugas Belajar);
- i. panitia seleksi;
- j. basis data sumber daya manusia;
- k. sistem informasi manajemen talenta ASN; dan
- l. anggaran.

Pasal 8

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS meliputi:

- a. Akuisisi Talenta;
- b. Pengembangan Talenta;
- c. Retensi Talenta;
- d. Penempatan Talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

Bagian Kesatu
Akuisisi Talenta

Pasal 9

Akuisisi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a 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 Perangkat Daerah dan rencana penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 1

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritikal

Pasal 10

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritikal untuk penempatan Talenta.
- (2) Jabatan kritikal merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk Manajemen Talenta PNS Daerah 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.

Pasal 11

- (1) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Jabatan Kritikal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkannya kepada Menteri.
- (2) Jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan Pemerintah Daerah.

Paragraf 2

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 12

- (1) Analisis kebutuhan talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Pemerintah Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
- (2) Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritikal.

Paragraf 3
Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 13

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta, Pemerintah Daerah menyusun strategi Akuisisi Talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun Talenta internal Pemerintah Daerah;
 - b. merekrut Talenta baru (calon pns);
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar perangkat daerah;
 - d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.
- (2) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan strategi Akuisisi Talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung.

Paragraf 4
Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 14

Kandidat Talenta berasal dari PNS Pemerintah Daerah, termasuk Calon PNS.

Pasal 15

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta melalui:
 - a. pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari: diatas 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 Pemerintah 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 Perangkat Daerah.
 - 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 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;
 - e. Pertimbangan lain yang terdiri dari: kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 16

Pemetaan Talenta Pemerintah Daerah dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 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 17

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 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 18

- (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) Pengelompokan dalam 9 (Sembilan) kotak sebagaimana dimaksud ayat (1) disesuaikan dengan rumpun kompetensi bidang masing-masing PNS yaitu:
 - a. Administrasi;
 - b. Pertanian;
 - c. Teknik;
 - d. Pemerintahan;
 - e. Kesehatan;
 - f. Pendidikan; dan
 - g. Ekonomi.
- (3) Pemetaan talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 19

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

Paragraf 6

Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 20

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 antar instansi atau penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Kedua Pengembangan Talenta

Pasal 21

- (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. ASN 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.
- (5) Lembaga Administrasi Negara menyelenggarakan akselerasi karier dan pengembangan kompetensi sebagai bagian dari Penyelenggaraan Manajemen Talenta.
- (6) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

Bagian Ketiga Retensi Talenta

Pasal 22

- (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, rotasi jabatan, pengayaan jabatan (job enrichment), perluasan jabatan (job enlargement), dan penghargaan.

Paragraf 1 Rencana Suksesi

Pasal 23

- (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).
Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi
- (2) lowongan jabatan di seluruh Perangkat Daerah.

Paragraf 2 Penghargaan

Pasal 24

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

Bagian Keempat Penempatan Talenta

Pasal 25

- (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.
- (2) Penempatan talenta dapat dilakukan pada lintas Perangkat Daerah
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target sesuai dengan perumpunan dan perangkaan nilai hasil assessment dan/atau uji kompetensi dan/atau pertimbangan lain.

Pasal 26

Manajemen Talenta PNS merupakan bagian dari Manajemen Pengembangan Karier yang dilaksanakan melalui mutasi dan/atau promosi.

Bagian Kelima 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 monitoring dan evaluasi secara pribadi 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.

BAB V SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 28

- (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 Badan Kepegawaian Negara.

BAB VI ANGGARAN

Pasal 29

Pembiayaan pelaksanaan dan pengelolaan dibebankan pada:

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

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 30

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Temanggung
pada tanggal 27 Oktober 2021

BUPATI TEMANGGUNG,

ttd

M. AL KHADZIQ

Diundangkan di Temanggung
pada tanggal 27 Oktober 2021

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN TEMANGGUNG,

ttd

HARY AGUNG PRABOWO

BERITA DAERAH KABUPATEN TEMANGGUNG TAHUN 2021 NOMOR 88



LAMPIRAN
 PERATURAN BUPATI TEMANGGUNG
 NOMOR 88 TAHUN 2021
 TENTANG
 MANAJEMEN TALENTA DAN RENCANA SUKSESI
 PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
 PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	4	7	9
		Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
		2	5	8
	SESUAI EKSPEKTASI	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
		1	3	6
		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 di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk kelompok rencana suksesi instansi 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai 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 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. Konseling kinerja
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	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan

III. PEDOMAN PENYELENGGARAAN PROMOSI DAN MUTASI MELALUI TALENT POOL DAN RENCANA SUKSESI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG

A. MAKSUD, TUJUAN DAN ASAS

1. Maksud diselenggarakannya Talent Pool adalah mempersiapkan PNS untuk masuk dalam kelompok suksesi yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja terbaik di setiap organisasi yang selanjutnya dipersiapkan sebagai pemimpin organisasi di masa depan.
2. Tujuan Talent Pool adalah:
 - a. menemukan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk menduduki Jabatan Pengawas dan Jabatan Administrasi;
 - b. mewujudkan perencanaan suksesi yang obyektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga sapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit;
 - c. membangun iklim kompetisi positif dan transparan diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Kabupaten;
 - d. untuk mengelola sumber daya manusia secara terencana dan terukur untuk menjamin obyektivitas, kualitas dan transparansi pengangkatan dalam jabatan PNS agar sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan prestasi kerja yang dimiliki; dan
 - e. membangun kepercayaan dan meningkatkan keterikatan PNS kepada organisasi.

3. Asas penyusunan Talent Pool adalah:
 - a. Objektif, yaitu semua proses dalam Talent Pool dapat diukur, dilihat dan/atau dirasakan oleh seluruh PNS;
 - b. Terencana, yaitu Talent pada masing-masing Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang kosong telah direncanakan dan disiapkan pada tahun sebelumnya;
 - c. Terbuka, yaitu informasi yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi mengenai PNS yang ditetapkan menjadi Talent yang dapat diakses oleh seluruh Pegawai;
 - d. Tepat Waktu, yaitu jabatan target dalam Manajemen Talent a yang kosong dapat segera diisi oleh Talent sehingga tidak terdapat kekosongan jabatan untuk waktu yang relatif lama; dan
 - e. Akuntabel, yaitu pengelolaan Talent Pool dilakukan secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

B. PENYUSUNAN TALENT POOL

1. Talent Pool disusun dengan mempertimbangkan karakteristik jabatan PNS.
2. Penyusunan Talent Pool melalui proses:
 - a. analisis Kebutuhan Talent;
 - b. identifikasi Talent;
 - c. pengolahan Talent; dan
 - d. evaluasi Talent.
3. Analisa kebutuhan Talent sebagaimana dimaksud pada angka 2 huruf a dilakukan dengan menghitung jumlah kebutuhan Talent yang akan dikelola/ dikembangkan dalam Manajemen Talenta.
4. Identifikasi Talent sebagaimana dimaksud pada angka 2 huruf b dilakukan dengan cara menetapkan Jabatan Target dan jumlah kebutuhan Talent.
5. Pengolahan Talent sebagaimana dimaksud pada angka 2 huruf c dilakukan dengan melakukan proses seleksi PNS yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi.
6. Evaluasi Talent sebagaimana dimaksud pada angka 2 huruf d merupakan evaluasi pencapaian target penyusunan Talent Pool.

C. UNSUR TALENT POOL

Unsur Talent Pool adalah sebagai berikut:

1. Profil Talent, yang terdiri dari:
 - a. pendidikan formal;
 - b. pendidikan dan pelatihan jabatan;
 - c. usia;
 - d. masa kerja;
 - e. pangkat/golongan ruang;
 - f. tingkat jabatan;
 - g. pengalaman jabatan; dan
 - h. catatan kepegawaian lainnya yang diperlukan;
2. Penilaian Kompetensi: merupakan hasil kompetensi yang diperoleh berdasarkan uji kompetensi PNS; dan
3. Penilaian Prestasi Kerja PNS yang dinilai setiap 1 (satu) tahun sekali.

IV. TALENT POOL DIPERGUNAKAN SEBAGAI DASAR:

A. Seleksi Calon Talent

1. Pejabat yang Berwenang dalam melaksanakan penyusunan Talent Pool dan seleksi calon Talent dibantu oleh Tim Penyusunan Talent Pool yang ditetapkan oleh Sekretaris Daerah.

2. Tim Penyusunan Talent Pool sebagaimana dimaksud pada angka 1 berasal dari BKPSDM, dalam melaksanakan tugas mendasarkan pada:
 - a. formasi dan kebutuhan pegawai;
 - b. pembinaan karier PNS;
 - c. syarat-syarat administrasi;
 - d. penilaian kompetensi pegawai;
 - e. penilaian prestasi kerja; dan
 - f. data pendukung lainnya.
3. Seleksi pemetaan pegawai dilakukan bagi calon Talent yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi.
4. Hasil Seleksi pemetaan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disimpan dalam database Talent Pool.
5. Database Talent Pool sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diolah dalam Sistem Informasi Kepegawaian pada BKPSDM.
6. Seleksi administrasi dilakukan bagi calon Talent mendasarkan syarat administratif jabatan yang akan diisi oleh calon Talent.
7. Syarat administratif jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan hasil analisa jabatan berdasarkan beban kerja yang ditetapkan oleh PPK.
8. Tim memberikan pertimbangan hasil seleksi calon Talent menjadi Talent kepada PyB mendasarkan hasil seleksi pemetaan dan hasil seleksi administrasi calon Talent.
9. PyB menetapkan calon Talent menjadi Talent mendasarkan pertimbangan tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
10. Persyaratan khusus calon Talent meliputi:
 - a. Pangkat/Golongan Ruang minimal Penata (III/c);
 - b. Kualifikasi pendidikan minimal Diploma III/Sarjana Muda atau yang sederajat;
 - c. Bagi yang menduduki jabatan pelaksana, mempunyai masa kerja minimal 4 (empat) tahun;
 - d. Telah melaksanakan tugas di lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung minimal 1 (satu) tahun;
 - e. Berusia setinggi-tingginya 54 (lima puluh empat) tahun.
11. Penilaian Administrasi Calon Talent memiliki ketentuan sebagai berikut:

No.	Kriteria Penilaian	Jenjang/Tingkat/ Jumlah	Skor/ Nilai
1.	Pendidikan (tertinggi yang telah diakui)	Diploma III	2
		S-1/Diploma IV	3
		S-2/Spesialis 1	4
		S-3/Spesialis 2	5
2.	Pengalaman tugas yang pernah dilaksanakan:		
	a. JFU/Pelaksana	Pada 1 unit kerja	1
		Pada 2/lebih unit kerja	2
	b. Pengawas	Pada 1 unit kerja	1
Pada 2/lebih unit kerja		2	

3.	Pengalaman Pendidikan dan Pelatihan:			
	a. Diklat Teknis/ Fungsional	<25 jp	1	
		25 – 50 jp	2	
		51 – 75 jp	3	
		76 – 100 jp	4	
		>100 jp	5	
	b. Diklat Manajemen	<25 jp	1	
		25 – 50 jp	2	
		51 – 75 jp	3	
		76 – 100 jp	4	
		>100 jp	5	
	c. Diklat Kepemimpinan	Diklatpim IV	2	
		Diklatpim III	2	
	4.	Pangkat/Golongan Ruang	III/c	2
			III/d	3
IV/a			4	
IV/a keatas			5	
5.	Masa Kerja (sejak diangkat CPNS)	5 tahun kebawah	1	
		6 – 10 tahun	2	
		11 – 15 tahun	3	
		15 – 20 tahun	4	
		Lebih dari 20 tahun	5	
6.	Catatan Hukuman Disiplin (yang pernah diterima)	Ringan	-3	
		Sedang	-4	
		Berat	-5	

B. Perolehan Kompetensi Talent (Talent Competency Acquisition)

1. Perolehan kompetensi Talent dilakukan melalui identifikasi kompetensi yang dimiliki oleh Talent untuk menentukan program pengembangan yang akan diberikan kepada Talent.
2. Perolehan kompetensi Talent meliputi:
 - a. Rencana Pengembangan Individu merupakan rencana yang disusun untuk memastikan pengembangan kompetensi secara sistematis, efektif, dan efisien bagi Talent untuk meningkatkan kompetensi pada Jabatan Pengawas dan Jabatan Administrator;
 - b. Program Pengembangan Talent merupakan kesempatan dan kegiatan yang menunjang peningkatan kompetensi, pengetahuan, dan keahlian yang didasarkan pada hasil penilaian kompetensi dari Tim Penyusunan Talent Pool.
3. Program pengembangan Talent dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan tugas rutin Talent sesuai dengan bidang tugasnya.

4. Evaluasi pengembangan Talent dilakukan dengan mengukur kesiapan Talent untuk ditempatkan pada Jabatan Pengawas.
5. Evaluasi pengembangan Talent diperoleh dari hasil:
 - a. penilaian prestasi kerja didapat dari hasil penilaian prestasi kerja tahun terakhir; dan
 - b. peningkatan kompetensi Talent selama program pengembangan diperoleh dari setiap program pengembangan yang diikuti oleh Talent yang pengukurannya dilakukan oleh Mentor dan/atau penyelenggara program pengembangan, yang terdiri dari mentor tetap (atasan langsung Talent atau pejabat lain yang ditunjuk oleh atasan Mentor untuk melakukan pendampingan kepada Talent) dan mentor tidak tetap (pejabat struktural dan/atau tenaga profesional yang ditunjuk untuk melakukan bimbingan maupun alih pengetahuan untuk meningkatkan keterampilan/kompetensi tertentu yang dibutuhkan Talent).
6. Mentor melakukan kegiatan pendampingan kepada Talent dalam mengembangkan kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan.

C. Retensi Talent

1. Retensi Talent dilakukan dalam bentuk penghargaan untuk memotivasi Talent agar tetap berkontribusi optimal dan mengurangi timbulnya ketidakpuasan kerja dari Talent.
2. Retensi yang diberikan dapat berupa prioritas mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

V. KELOMPOK KOMPETENSI BIDANG

1. Administrasi
2. Pertanian
3. Teknik
4. Pemerintahan
5. Kesehatan
6. Pendidikan
7. Ekonomi
8. Kesra
9. Sosial

BUPATI TEMANGGUNG,

ttd

M. AL KHADZIQ

