



BUPATI JENEPONTO
PROVINSI SULAWESI SELATAN

PERATURAN BUPATI JENEPONTO
NOMOR **37** TAHUN 2022

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUP PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI JENEPONTO,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, perlu menyusun Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkup Pemerintah Daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Di Lingkup Pemerintah Daerah.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
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 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
7. Peraturan 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);
10. 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 210);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
12. Peraturan Daerah Kabupaten Jeneponto Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Jeneponto Tahun 2016 Nomor 246);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUP PEMERINTAH DAERAH.

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Jeneponto.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Kepala Daerah adalah Bupati Jeneponto.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
7. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
8. 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.
9. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

10. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan.
11. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan kerja organisasi.
13. Jabatan Kritis adalah Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
14. Jabatan Target adalah Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh Talenta.
15. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat 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.
16. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
17. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan seksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
18. Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah adalah kelompok talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan Pemerintah Daerah.
19. 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.
20. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis Jabatan kritis, analisis kebutuhan talenta, penerapan 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.

21. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta melalui *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
22. 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.
23. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan Talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
24. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam yang memungkinkan Talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam Jabatan Target yang diperkirakan dapat diperankan melalui *assesment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
25. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
26. Standar Kompetensi Jabatan ASN adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
27. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
28. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
29. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan terkait dengan pengalaman, berinteraksi dengan masyarakat mejemuk 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.
30. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi Jabatannya.
31. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
32. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai Peraturan Perundang-undangan.
33. Pemingkatan kinerja adalah perbandingan antara kinerja seorang ASN dengan ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.

34. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu ASN agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi ASN, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
35. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi ASN dalam mencapai target kinerja.
36. Rotasi Jabatan (*Job rotation*) adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
37. Perluasan Jabatan (*Job enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan sama.
38. Pengayaan Jabatan (*Job enrichment*) adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan jabatan.
39. *Corporate University* adalah kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu-isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan instansi Pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah.
40. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
41. Sistem informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II
MAKSUD DAN TUJUAN
Pasal 2

- (1) Manajemen Talenta ASN dimaksudkan untuk:
 - a. menemukan dan mempersiapkan ASN terbaik untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi dan menjadi pemimpin yang memiliki inisiatif dalam organisasi guna mengoptimalkan capaian organisasi dan mendukung Pemerintah Daerah dalam pembangunan Daerah;
 - b. mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Merit Sistem sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - c. membangun iklim kompetisi positif dan transparansi diantara ASN untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Daerah.

- (2) Manajemen Talenta ASN bertujuan untuk:
- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan Daerah dan peningkatan 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 ASN;
 - d. mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel;
 - e. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan ASN terbaik dengan jabatan sesuai berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
 - f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan Pemerintah Daerah.

BAB III
PRINSIP
Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta ASN 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) Prinsip objektif dalam Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan proses yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Prinsip terencana dalam Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan Manajemen Talenta 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) Prinsip terbuka dalam Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan pemberian informasi Manajemen Talenta ASN bersifat terbuka yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh ASN.

- (5) Prinsip tepat waktu dalam Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d merupakan Jabatan Target dalam Manajemen Talenta ASN yang lowong dapat diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan talenta dalam pengisian jabatan target.
- (6) Prinsip akuntabel dalam Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e merupakan proses Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Prinsip bebas dari intervensi politik dalam Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e merupakan proses Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (8) Prinsip bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g merupakan proses Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

BAB IV
RUANG LINGKUP
Pasal 4

Ruang lingkup Manajemen Talenta ASN meliputi :

- a. kelembagaan Manajemen Talenta ASN;
- b. penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN; dan
- c. sistem Informasi Manajemen Talenta.

BAB V
KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA
APARATUR SIPIL NEGARA
Pasal 5

- (1) Kelembagaan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK.
- (2) Pemerintah Daerah wajib menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan Daerah.

BAB VI
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA
APARATUR SIPIL NEGARA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 6

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

- a. akuisisi talenta;
- b. pengembangan talenta;
- c. retensi talenta;
- d. penempatan talenta; dan
- e. pamantauan dan evaluasi.

Pasal 7

Manajemen Talenta ASN 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 *assesment center* dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. standar kompetensi jabatan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim manajemen talenta ASN pemerintah daerah;
- h. program pengembangan talenta (ASN *Corporate University*/Sekolah Kader/Tugas Belajar);
- i. panitia seleksi;
- j. basis data sumber daya manusia (SDM);
- k. sistem informasi manajemen talenta ASN; dan
- l. anggaran.

Bagian Kedua
Akuisisi Talenta

Pasal 8

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 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 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 ditujukan 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 Pemerintah Daerah.

Pasal 10

- (1) PPK menetapkan jabatan kritisal dan standar kompetensi jabatan serta melaporkannya kepada Menteri.
- (2) Jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan daerah.

Paragraf 2
Analisis Kebutuhan Talenta
Pasal 11

- (1) Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b 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 Kritisal.

Paragraf 3
Penetapan Strategi Akuisisi
Pasal 12

- (1) Penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c berdasarkan pada analisis kebutuhan talenta.
- (2) Dalam rangka penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah menyusun strategi akuisisi dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun talenta internal instansi;
 - b. merekrut talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar perangkat daerah dan/atau;
 - d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.
- (3) PPK menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.

Paragraf 4
Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta
Pasal 13

- (1) Identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf d diperuntukkan bagi kandidat Talenta yang berasal dari ASN, termasuk Calon PNS dan PPPK.
- (2) Identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta terhadap kandidat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode:
 - a. pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari: di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi; dan
 - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah dan rendah melalui *assesment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi.
- (3) Metode identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari:
 - a. hasil penilaian kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang disitribusikan dalam unit dan/atau instansi;
 - b. *assesment center* untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi:
 1. kemampuan intelektual;
 2. kemampuan interpersonal;

3. kesadaran diri;
 4. kemampuan berfikir kritis dan strategis;
 5. kemampuan menyelesaikan permasalahan;
 6. kecerdasan emosional;
 7. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri, serta motivasi; dan
 8. komitmen Talenta.
- c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran:
1. kompetensi Teknis;
 2. kompetensi Manajerial; dan
 3. kompetensi Sosial Kultural.
- d. Rekam Jejak Jabatan, antara lain:
1. aspek pendidikan formal;
 2. pendidikan dan pelatihan;
 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 14

Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 pada tiap jenjang jabatan, yakni Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 15

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 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 16

- (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 17

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

Paragraf 6

Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 18

Dalam hal dibutuhkan talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan talenta dengan keahlian/kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian talenta yang ditindaklanjuti melalui mekanisme mutasi/rotasi atau penempatan talenta melalui mekanisme penugasan dan Penugasan Khusus.

Bagian Ketiga

Pengembangan Talenta

Pasal 19

- (1) Pengembangan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan kompetensi; dan
 - c. peningkatan kualifikasi.
- (2) Pengembangan talenta melalui akselerasi karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (3) Pengembangan talenta melalui pengembangan kompetensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. *ASN corporate university* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (4) Pengembangan talenta melalui peningkatan kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) Lembaga Administrasi Negara menyelenggarakan akselerasi karier dan pengembangan kompetensi sebagai bagian dari Penyelenggaraan Manajemen Talenta.
- (6) Prioritas pengembangan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

Bagian Keempat
Retensi Talenta
Pasal 20

- (1) Retensi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c 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 (*Job rotation*), pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*) dan penghargaan.

Paragraf 1
Rencana Suksesi
Pasal 21

- (1) Rencana suksesi memuat nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan suksesor dalam jabatan target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan dalam Sistem Informasi ASN dan Sistem Informasi Manajemen Karier Nasional yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) PPK menetapkan kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17.

Paragraf 2
Penghargaan
Pasal 22

- (1) PNS yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (2) Penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan daerah.
- (3) Pemerintah Daerah dapat mendesain sistem penghargaan talenta yang berbeda satu sama lain.

Bagian Kelima
Penempatan Talenta
Pasal 23

- (1) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Daerah.
- (2) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan pada lintas perangkat daerah, sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.
- (4) Penempatan talenta instansi ditetapkan oleh PPK berdasarkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (3)

Bagian Keenam
Pemantauan dan Evaluasi
Pasal 24

- (1) Pemantauan talenta 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 dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Kritikal selanjutnya.
- (4) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta dilaksanakan secara periodik oleh PPK.

BAB VII
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA
Pasal 25

- (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 VII
PEMBIAYAAN
Pasal 26

Pembiayaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari:

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

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 27

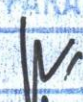
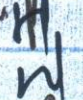


Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jeneponto
pada tanggal 11 November 2022

BUPATI JENEPONTO,

IKSAN ISKANDAR

KOORDINASI / VERIFIKASI	PARAF
SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN ADMINISTRASI UMUM	
Plt-KABAN BK PSOM	
KABAG HUKUM	

Diundangkan di Jeneponto
pada tanggal 11 November 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN JENEPONTO,

MUH. ARIFIN NUR

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI JENEPONTO
NOMOR 31 TAHUN 2022
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR
SIPIIL NEGARA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH

PEMETAAN TALENTA APARATUR SIPIIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

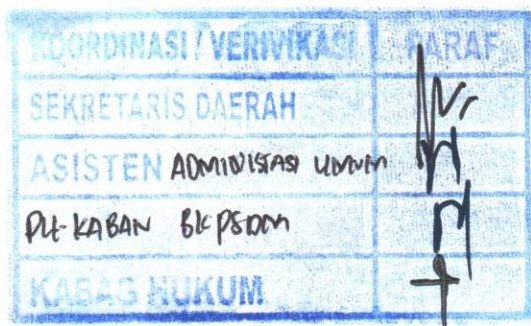
I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

4	7	9
Kinerja di atas ekspektasi dan potensi rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensi menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensi tinggi
2	5	8
Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi tinggi
1	3	6
Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi menengah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi tinggi

II. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensi tinggi	<ol style="list-style-type: none">1. Dipromosikan dan dipertahankan2. Masuk kelompok rencana Suksesi Instansi/Nasional3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensi tinggi	<ol style="list-style-type: none">1. Dipertahankan2. masuk kelompok rencana suksesi Instansi3. Rotasi/perluasan jabatan4. Bimbingan Kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensi Menengah	<ol style="list-style-type: none">1. Dipertahankan2. Masuk kelompok rencana Suksesi Instansi3. Rotasi/pengayaan Jabatan4. Pengembangan Kompetensi5. Tugas belajar

6	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensi Tinggi	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kerja 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 Potensi rendah	1. bimbingan kinerja 2. pengembangan kompetensi 3. penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan perundang-perundang



BUPATI JENEPONTO,

IKSAN ISKANDAR