



**BUPATI TRENGGALEK
PROVINSI JAWA TIMUR**

**PERATURAN BUPATI TRENGGALEK
NOMOR 29 TAHUN 2022
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TRENGGALEK**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TRENGGALEK,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka penerapan sistem merit dalam manajemen pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Trenggalek perlu dilaksanakan manajemen talenta pegawai negeri sipil yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, akuntabel, bebas dari intervensi politik dan bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme;
- 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 di Instansi Daerah 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 Kabupaten Trenggalek;

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

2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 9) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur dan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
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 kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
4. 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);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015

tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
7. 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);
8. 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
9. 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);

11. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 76 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 186);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
13. 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);
14. 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);
15. 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);
16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2021 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 155);

17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
18. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
19. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Nomor 556 Tahun 2019);
20. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Nomor 1143 Tahun 2019);
21. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Nomor 1565 Tahun 2020);
22. Peraturan Daerah Kabupaten Trenggalek Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Trenggalek Tahun 2016 Nomor 16, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Trenggalek Nomor 68) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Trenggalek Nomor 13 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Trenggalek Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Trenggalek Tahun 2020 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Trenggalek Nomor 118);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TRENGGALEK.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Trenggalek.
2. Instansi adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Trenggalek.
3. Bupati adalah Bupati Trenggalek.
4. Perangkat Daerah Kabupaten Trenggalek yang selanjutnya disebut Perangkat Daerah adalah Unsur Pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Trenggalek dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati.
6. Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Trenggalek.
8. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara 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.

9. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok Rencana Suksesi.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
11. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan Daerah.
12. Jabatan Target adalah Jabatan pimpinan tinggi dan Jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau Jabatan Kritis yang akan diisi oleh Talenta.
13. 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 Daerah.
14. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (Sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS Instansi berdasarkan tingkatan Potensial dan Kinerja.
15. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
16. Kelompok Rencana Suksesi 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 Daerah.

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 Daerah 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 unit organisasi.
30. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap Kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.
31. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara Kinerja PNS dengan PNS lainnya dalam 1 (satu) unit organisasi 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* adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari satu Jabatan ke Jabatan lain.
35. *Perluasan Jabatan* adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama.
36. *Pengayaan Jabatan* 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 dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi.
38. *Sekolah Kader* adalah sistem pengembangan Kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan Jabatan.
39. *Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara* adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai PNS yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman pelaksanaan Manajemen Talenta PNS pada Instansi.

- (2) Tujuan ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah memberikan kepastian hukum dalam pelaksanaan Manajemen Talenta PNS pada Instansi.

BAB III
RUANG LINGKUP

Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. kelembagaan Manajemen Talenta PNS;
- b. penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS; dan
- c. sistem informasi Manajemen Talenta PNS.

BAB IV
KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Pasal 4

- (1) Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a dilaksanakan oleh tim manajemen talenta Instansi dan ditetapkan oleh PPK.
- (2) Instansi menyelenggarakan Manajemen Talenta PNS berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan Daerah.

BAB V
PENYELENGGARAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 5

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b meliputi:

- a. Akuisisi Talenta;
- b. Pengembangan Talenta;
- c. Retensi Talenta;

- d. Penempatan Talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 6

- (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 yaitu proses dalam Manajemen Talenta PNS sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Manajemen Talenta PNS 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 yaitu informasi Manajemen Talenta PNS yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh PNS.
- (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu 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 yaitu Manajemen Talenta PNS dilakukan

sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.

- (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu 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 yaitu Manajemen Talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pasal 7

- (1) Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS didukung infrastruktur yang terdiri dari:
 - a. peta jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritis;
 - b. profil talenta;
 - c. standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan Uji Kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
 - d. standar Kompetensi jabatan setiap Instansi sesuai peraturan Perundang-undangan;
 - e. standar Penilaian Kinerja riil;
 - f. pola karier;
 - g. tim manajemen talenta Instansi;
 - h. program Pengembangan Talenta *Corporate University*/Sekolah Kader/Tugas Belajar);
 - i. panitia seleksi;
 - j. basis data sumber daya manusia;
 - k. sistem informasi manajemen talenta; dan
 - l. anggaran.
- (2) Peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

- (3) Tim manajemen talenta Instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g adalah tim yang dipimpin oleh PyB dan beranggotakan Pejabat Pimpinan Tinggi terdiri dari:
 - a. para Asisten Sekretaris Daerah;
 - b. Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian;
 - c. Perangkat Daerah yang membidangi perencanaan Daerah; dan
 - d. Perangkat Daerah yang membidangi pengawasan.
- (4) Tim manajemen talenta Instansi bertugas melakukan pemetaan dan penyelenggaraan manajemen Talenta PNS.
- (5) Dalam melaksanakan tugas tim manajemen talenta Instansi dibantu oleh kelompok kerja manajemen Kinerja yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (6) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i adalah panitia yang dibentuk oleh PPK dalam rangka Akuisisi Talenta sesuai dengan kebutuhan.
- (7) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (6) terdiri dari unsur:
 - a. Ketua : PyB;
 - b. Anggota : 1. 1 (satu) orang dari unsur Pemerintah Daerah; dan
2. 3 (tiga) orang dari unsur Akademisi dan/atau unsur Birokrasi.
- (8) Infrastruktur manajemen talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disiapkan oleh Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian.

Bagian Kedua

Akuisisi Talenta

Pasal 8

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Kritis;
- b. analisis kebutuhan Talenta;
- c. penetapan strategi Akuisisi Talenta;

- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta; dan
- e. penetapan Kelompok Rencana Suksesi.

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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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 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 Daerah.
- (4) Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Paragraf 2

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 10

- (1) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah Daerah dan jangka panjang Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta

strategi.

- (2) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi serta Jabatan Kritisal;
- (3) Tim manajemen talenta Instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan Jabatan Kritisal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

Paragraf 3

Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 11

- (1) Penetapan strategi Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c didasarkan pada analisis kebutuhan Talenta;
- (2) Dalam rangka penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disusun strategi Akuisisi Talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun Talenta internal;
 - b. merekrut Talenta baru;
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta;
 - d. penugasan Talenta.
- (3) Strategi Akuisisi Talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Paragraf 4

Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 12

- (1) Identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf d dilakukan melalui:
 - a. pemeringkatan Kinerja; dan

- b. penentuan tingkatan Potensial.
- (2) Pemingkatan 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) 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 pada ayat (1) huruf b dilaksanakan dalam kategori:
 - a. tinggi;
 - b. menengah; dan
 - c. rendah.
 - (5) Kategori PNS dalam penentuan tingkatan Potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
 - (6) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada Indeks Profesionalitas ASN yang meliputi:
 - a. kualifikasi;
 - b. kompetensi;
 - c. kinerja; dan
 - d. disiplin.

Pasal 13

- (1) Kualifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (6) huruf a digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi Pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah.
- (2) Penilaian kualifikasi diperhitungkan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan penilaian.

- (3) Indikator yang digunakan yaitu jenjang Pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh PNS, meliputi:
 - a. Pendidikan S-3 (strata tiga);
 - b. Pendidikan S-2 (strata dua);
 - c. Pendidikan S-1 (strata satu)/D-IV (diploma empat);
 - d. Pendidikan D-III (diploma III); dan
 - e. Pendidikan D-II (diploma dua)/D-1 (diploma satu)/Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA/ sederajat)
- (4) Instrumen pengukuran pada penilaian kualifikasi dengan skor penilaian sebagai berikut:
 - a. skor 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-3 (strata tiga);
 - b. skor 20 (dua puluh) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-2 (strata dua);
 - c. skor 15 (lima belas) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-1 (strata satu)/ D-IV (diploma empat);
 - d. skor 10 (sepuluh) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-III (diploma tiga);
 - e. skor 5 (lima) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-II (diploma dua)/D-I (diploma satu)/Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/sederajat; dan
 - f. skor 1 (satu) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan di bawah SLTA.

Pasal 14

- (1) Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (6) huruf b digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan Kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas Jabatan.
- (2) Penilaian Kompetensi diperhitungkan sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan penilaian.
- (3) Indikator yang digunakan merupakan riwayat pengembangan Kompetensi yang meliputi:

- a. diklat kepemimpinan;
 - b. diklat fungsional;
 - c. diklat teknis; dan
 - d. seminar/workshop/magang/kursus/sejenisnya.
- (4) Instrumen penilaian pada diklat kepemimpinan dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3) huruf a dengan skor penilaian sebagai berikut:
- a. skor 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas yang telah mengikuti diklat kepemimpinan sesuai dengan Jabatan yang diduduki; dan
 - b. skor 0 (nol) bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas belum mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai dengan Jabatan diduduki.
- (5) Instrumen penilaian pada diklat fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3) huruf b dengan skor penilaian berikut:
- a. skor 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki Jabatan Fungsional dan telah mengikuti diklat fungsional sesuai dengan Jabatan yang diduduki; dan
 - b. skor 0 (nol) bagi PNS yang menduduki Jabatan Fungsional dan belum mengikuti diklat fungsional sesuai Jabatan yang diduduki.
- (6) Instrumen penilaian pada diklat teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3) huruf c paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dengan skor penilainnya sebagai berikut:
- a. Skor 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Fungsional yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Teknis paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
 - b. Skor 0 (nol) bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan

- Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Fungsional yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
- c. Skor 22,5 (dua puluh dua koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
 - d. Skor 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- (7) Instrumen penilaian pada seminar/ *workshop*/ kursus/ magang/ sejenisnya sebagaimana dimaksud pada Pasal 14 ayat (3) huruf d dengan skor penilaiannya sebagai berikut:
- a. Skor 10 (sepuluh) bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
 - b. Skor 0 (nol) bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Fungsional yang belum mengikuti seminar/ *workshop*/ kursus/ magang/ sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - c. Skor 17,5 (tujuh belas koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti seminar/ *workshop*/ kursus/ magang/ sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - d. Skor 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti seminar/ *workshop*/ kursus/ magang/ sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
- (8) Keikutsertaan dalam seminar/ *workshop*/ kursus/magang/ sejenisnya tersebut dibuktikan dengan sertifikat/surat tugas dan sejenisnya.

Pasal 15

- (1) Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (6) huruf c digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai Penilaian Kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan Kinerja tingkat individu dan tingkat organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.
- (2) Penilaian Kinerja diperhitungkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan penilaian.
- (3) Indikator yang digunakan merupakan riwayat hasil Penilaian Kinerja yang mencakup:
 - a. sasaran kerja PNS; dan
 - b. perilaku kerja PNS.
- (4) Instrumen penilaian pada Kinerja skor penilaiannya sebagai berikut:
 - a. skor 30 (tiga puluh) bagi PNS dengan predikat “sangat baik” dalam 1 (satu) tahun terakhir.
 - b. skor 25 (tiga puluh) bagi PNS dengan predikat “baik” dalam 1 (satu) tahun terakhir.
 - c. skor 15 (lima belas) bagi PNS dengan predikat “butuh perbaikan” dalam 1 (satu) tahun terakhir.
 - d. skor 5 (lima) bagi PNS dengan predikat “kurang” dalam 1 (satu) tahun terakhir.
 - e. skor 1 (satu) bagi PNS dengan predikat “sangat kurang” dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Pasal 16

- (1) Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (6) huruf d digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS.
- (2) Penilaian disiplin diperhitungkan sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan penilaian.

- (3) Indikator yang digunakan merupakan data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima yang mencakup:
 - a. hukuman disiplin ringan;
 - b. hukuman disiplin sedang; dan
 - c. hukuman disiplin berat
- (4) Instrumen penilaian pada disiplin skor penilaiannya sebagai berikut:
 - a. skor 5 (lima) bagi PNS yang memiliki riwayat tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin.
 - b. skor 3 (tiga) bagi PNS yang memiliki riwayat pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan.
 - c. skor 2 (dua) bagi PNS yang memiliki riwayat pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang.
 - d. skor 1 (satu) bagi PNS yang memiliki riwayat pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.
 - e. Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yaitu yang telah mempunyai keputusan final dan dihitung dalam waktu 5 (lima) tahun terakhir.

Pasal 17

- (1) Pemetaan talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 pada tiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana ke dalam 9 (Sembilan) Kotak Manajemen Talenta PNS sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (2) Pemetaan Talenta dilakukan oleh tim manajemen talenta Instansi melalui penghimpunan talenta pada kotak 7 (tujuh), 8 (delapan) dan 9 (Sembilan).

Pasal 18

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 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 19

- (1) Pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta PNS untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Talenta pada kotak 7 (tujuh), 8 (delapan) dan 9 (Sembilan).
- (3) Pemetaan talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 20

- (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.

Bagian Ketiga

Pengembangan Talenta

Pasal 21

- (1) Pengembangan Talenta dilaksanakan melalui:
 - a. akselerasi karier;

- b. pengembangan Kompetensi; dan
 - c. peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui Sekolah Kader.
- (3) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
- a. *Corporate University* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) Prioritas akselerasi karier, Pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta PNS.

Bagian Keempat

Retensi Talenta

Pasal 22

- (1) Retensi Talenta 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, Perluasan Jabatan, dan penghargaan.

Paragraf 1

Rencana Suksesi

Pasal 23

- (1) Rencana Suksesi (*succession plan*) memuat:
- a. nama-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 dalam Sistem Informasi Manajemen Talenta yang diselenggarakan oleh Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian;
- (3) PPK menetapkan Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2).

Paragraf 2

Penghargaan

Pasal 24

PNS yang masuk ke dalam kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan kemampuan keuangan daerah.

Bagian Kelima

Penempatan Talenta

Pasal 25

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Instansi dan/atau arah pembangunan prioritas Daerah jangka menengah Daerah dan jangka Panjang Daerah.
- (2) Penempatan Talenta ditetapkan oleh PPK berdasarkan Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2).
- (3) Penempatan Talenta pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan melalui konsultasi dan koordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara.

Pasal 26

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

Bagian Keenam

Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 27

- (1) Pemantauan Talenta (*Talent Monitoring*) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Suksesor 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 28

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS dilaksanakan setiap tahun oleh PPK dibantu oleh tim manajemen talenta Instansi.

BAB VI

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA PNS

Pasal 29

Sistem Informasi Manajemen Talenta diselenggarakan terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara.

BAB VII
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 Trenggalek.

Ditetapkan di Trenggalek
pada tanggal 9 September 2022

BUPATI TRENGGALEK,

TTD

MOCHAMAD NUR ARIFIN

Diundangkan di Trenggalek
pada tanggal 9 September 2022

Pj. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN TRENGGALEK,

TTD

ANDRIYANTO

BERITA DAERAH KABUPATEN TRENGGALEK TAHUN 2022 NOMOR 3

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



AGUNG YUDYANA
NIP. 19680524199703 1 001

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI TRENGGALEK
NOMOR 29 TAHUN 2022
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI
SIPIIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN TRENGGALEK

I. PEMETAAN TALENTA PADA 9 KOTAK (BOX)

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

1. Sumbu X merepresentasikan tingkat Potensial, Penilaian pada sumbu X diperoleh dari dimensi Kualifikasi dan Kompetensi dengan rincian sebagai berikut:

- a. Kualifikasi

Nilai maksimal pada aspek kualifikasi adalah 25 dengan skor penilaian sebagai berikut:

1. Skor 25 bagi PNS yang memperoleh/memiliki Pendidikan S-3;
2. Skor 20 bagi PNS yang memperoleh/memiliki Pendidikan S-2;
3. Skor 15 bagi PNS yang memperoleh/memiliki Pendidikan S-1/
D-IV;
4. Skor 10 bagi PNS yang memperoleh/memiliki Pendidikan D-III;
5. Skor 5 bagi PNS yang memperoleh/memiliki Pendidikan D-II/
D-I/SLTA/sederajat; dan
6. Skor 1 bagi PNS yang memperoleh/memiliki Pendidikan dibawah
SLTA

- b. Kompetensi

Nilai maksimal aspek Kompetensi adalah 40 dengan skor penilaian sebagai berikut:

Bagi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas:

1. Skor 15 bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki;

2. Skor 15 bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator dan jabatan pengawas yang telah mengikuti Pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
3. Skor 10 bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator dan jabatan pengawas yang telah mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;

Bagi Jabatan Fungsional:

1. Skor 15 bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan telah mengikuti Pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki;
2. Skor 15 bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional yang telah mengikuti Pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
3. Skor 10 bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional yang telah mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;

Bagi Jabatan Pelaksana:

1. Skor 22,5 bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti Pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 2. Skor 17,5 bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- c. Formula penentuan tingkatan Potensial:

Untuk memperoleh nilai tingkatan Potensial adalah merupakan penjumlahan nilai Kualifikasi dan Kompetensi dibagi dengan penjumlahan nilai maksimal kualifikasi dan Kompetensi dikalikan dengan seratus persen, dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tingkatan Potensial} = \frac{(\text{Nilai Kualifikasi} + \text{Kompetensi})}{(\text{Nilai Maksimal Kualifikasi} + \text{Kompetensi})} \times 100\%$$

d. Penentuan tingkatan Potensial (Sumbu X) sebagaimana tabel berikut:

Kategori Hasil Penilaian	Standar Penilaian
Potensial Tinggi	$\geq 78\%$
Potensial Menengah	$\geq 68\% \text{ s/d } < 78\%$
Potensial Rendah	$< 68\%$

2. Sumbu Y merepresentasikan Peningkatan Kinerja, Penilaian pada sumbu Y diperoleh dari dimensi Kinerja dan Disiplin dengan rincian sebagai berikut:

a. Kinerja

Nilai maksimal pada aspek Kinerja adalah 30, dengan skor penilaian sebagai berikut:

1. Skor 30 bagi PNS dengan predikat “sangat baik” dalam satu tahun terakhir;
2. Skor 25 bagi PNS dengan predikat “baik” dalam satu tahun terakhir;
3. Skor 15 bagi PNS dengan predikat “butuh perbaikan” dalam satu tahun terakhir;
4. Skor 5 bagi PNS dengan predikat “kurang” dalam satu tahun terakhir; dan
5. Skor 1 bagi PNS dengan predikat “sangat kurang” dalam satu tahun terakhir.

b. Disiplin

Nilai maksimal pada aspek Disiplin adalah 5, dengan skor penilaian sebagai berikut:

1. Skor 5 bagi PNS yang memiliki Riwayat Tidak Pernah dijatuhi hukuman disiplin;

2. Skor 3 bagi PNS yang memiliki Riwayat pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan;
3. Skor 2 bagi PNS yang memiliki Riwayat pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang; dan
4. Skor 1 bagi PNS yang memiliki Riwayat pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.

c. Formula penentuan Pemingkatan Kinerja:

Untuk memperoleh nilai Pemingkatan Kinerja adalah merupakan penjumlahan Nilai Kinerja dan Disiplin dibagi dengan penjumlahan nilai maksimal Kinerja dan Disiplin dikalikan dengan seratus persen, dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Pemingkatan Kinerja} = \frac{(\text{Nilai Kinerja} + \text{Disiplin})}{(\text{Nilai Maksimal Kinerja} + \text{Disiplin})} \times 100\%$$

d. Penentuan Pemingkatan Kinerja (Sumbu Y) sebagaimana tabel berikut:

Kategori Hasil Penilaian	Standar Penilaian
Diatas Ekspektasi	$\geq 100\%$
Sesuai Ekspektasi	$\geq 85\% \text{ s/d } \leq 99\%$
Dibawah Ekspektasi	$< 85\%$

II. KOTAK MANAJEMEN TALENTA

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

III. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi 3. Rotasi/Perluasan jabatan 4. Bimbingan Kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi 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. 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	Diproses sesuai ketentuan peraturan Perundangan

IV. Contoh Pemetaan PNS Jabatan Administrator

Seorang PNS bernama Drs. Kekal Abadi, M.Si., NIP. 197008051999031012 jabatan Kepala Bagian Keuangan pada Sekretariat Daerah.

Data Kepegawaian yang bersangkutan pada bulan Agustus 2022 di Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, adalah sebagai berikut:

- 1) Pendidikan S-2.
- 2) Sudah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III pada tahun 2019.
- 3) Belum mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis 20 (dua puluh) jam pelajaran pada tahun 2022.
- 4) Pernah mengikuti Workshop Keuangan dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- 5) SKP dan Penilaian Perilaku pada tahun 2021 adalah 92,50.
- 6) Tidak Pernah terkena hukuman disiplin PNS selama 5 (lima) tahun terakhir.

Proses Pemetaan PNS

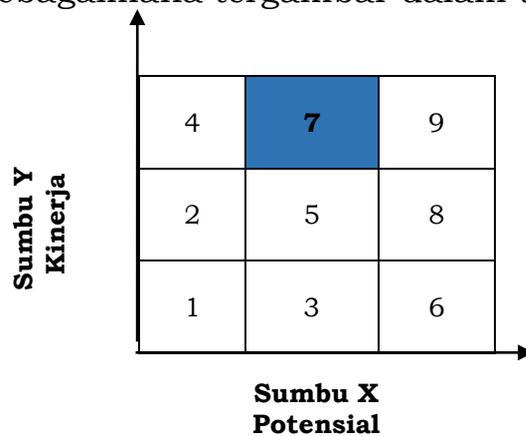
Nama : Drs. Kekal Abadi, M.Si
 NIP : 197008051999031012
 Jabatan : Kepala Bagian
 Perangkat Daerah : Sekretariat Daerah

Dimensi	Indikator	Bobot (%)		Bobot Skor
		Standar	Nilai	
Kualifikasi		25		20
	1. S3			
	2. S2		20	
	3. S1/D4			
	4. D3			
	5. D1/D2/SLTA/ sederajat			
	6. Di bawah SLTA			
Kompetensi		40		25
	a.Diklat Kepemimpinan			
	1) Sudah		15	
	2) Belum			
	b.Diklat Fungsional		0	
	1) Sudah			
	2) Belum			
	c.Diklat Teknis 20 jam pelajaran			
	1) Sudah			
	2) Belum		0	
	d. Seminar/ Workshop/ sejenis			
	1) Sudah		10	
	2) Belum			
Nilai Tingkatan Potensial (Sumbu X)		65	45	69,23 (Potensial Sedang)

Dimensi	Indikator	Bobot (%)		Bobot Skor
		Standar	Nilai	
Kinerja	SKP dan Penilaian Perilaku	30		30
	1) 91 – 100		30	
	2) 76 – 90			
	3) 61 – 75			
	4) 51 – 60			
	5) di bawah 50			
Disiplin	1) Tidak Pernah Hukuman Disiplin	5	5	5
	2) Pernah Hukuman Disiplin			
	a. Ringan			
	b. Sedang			
	c. Berat			
Nilai Peningkatan Kinerja (Sumbu Y)		35	35	100 (Diatas Ekspektasi)

Berdasarkan tabel tersebut, maka hasil pemetaan PNS atas nama Drs. Kekal Abadi, M.Si adalah sebagai berikut:

- Tingkatan Potensial Menengah (69,23%)
- Peningkatan Kinerja Diatas Ekspektasi (100%)
- Sehingga yang bersangkutan berada pada kotak 7 manajemen talenta, sebagaimana tergambar dalam tabel berikut:



BUPATI TRENGGALEK,

TTD

MOCHAMAD NUR ARIFIN

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

AGUNG YUDYANA
NIP. 19680524199703 1 001