



BUPATI KEPULAUAN MERANTI
PROVINSI RIAU

PERATURAN BUPATI KEPULAUAN MERANTI
NOMOR 33 TAHUN 2025

TENTANG

PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KEPULAUAN MERANTI,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit demi mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, tepat waktu dan akuntabel di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti, perlu Aparatur Sipil Negara yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja optimal untuk mengisi jabatan;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, manajemen talenta Aparatur Sipil Negara Instansi ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2009 tentang Pembentukan Kabupaten Kepulauan Meranti di Provinsi Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 13, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4968);
4. 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 diubah beberapa kali dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
5. 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 107 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);

8. 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);
9. Peraturan menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil 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 KEPULAUAN MERANTI TENTANG PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang di maksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kepulauan Meranti.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan unsur pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Kepulauan Meranti.
4. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
5. 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 diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.

8. Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Pemerintah Daerah.

Pasal 2

Pedoman 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 sebagai pemimpin masa depan dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan pembangunan Daerah.
- c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetesni dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karie talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan.
- d. mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit pada Pemerintah Daerah.
- e. memastikan tersedianya pasokan Talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi Pemerintah Daerah.
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan Pemerintah Daerah.

BAB II PEDOMAN MANAJEMEN ASN

Pasal 3

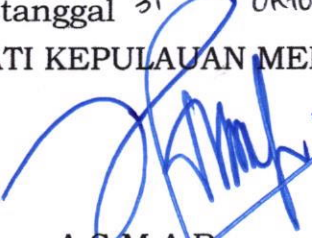
- (1) Pedoman Manajemen Talenta ASN, terdiri atas:
 - a. landasan Manajemen Talenta;
 - b. kelembagaan Manajemen Talenta;
 - c. penyelenggaraan Manajemen Talenta; dan
 - d. parameter dan bobot penilaian Manajemen Talenta.
- (2) Pedoman Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagaimana terlampir dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB III
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 4

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Selatpanjang,
pada tanggal 31 OKTOBER 2025
BUPATI KEPULAUAN MERANTI,


A S M A R

Diundangkan di Selatpanjang
pada tanggal 31 OKTOBER 2025

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI,



BAMBANG SUPRIANTO

BERITA DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI TAHUN 2025 NOMO 33

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI KEPULAUAN MERANTI
NOMOR 33 TAHUN 2025
TENTANG
PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA
APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN
MERANTI

PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil mewajibkan penerapan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan atas 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.

Kewajiban untuk menerapkan sistem merit tersebut ditindaklanjuti dengan penetapan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara. Sebagai upaya penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti berkomitmen untuk melaksanakan sistem merit yang diwujudkan dalam penerapan manajemen talenta bagi ASN di lingkungan Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti.

Penerapan manajemen talenta merupakan bagian dari strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dalam upaya untuk mendukung pencapaian visi dan misi Kepala Daerah sekaligus menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur dengan kualitas terbaik. Dengan pengelolaan manajemen talenta yang baik, diharapkan dapat mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian pola karier bagi ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti.

B. Maksud dan Tujuan

Maksud dari penyusunan Pedoman Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti adalah untuk menyediakan acuan teknis dan strategis dalam pelaksanaan manajemen talenta yang terintegrasi, sistematis, dan berkelanjutan, guna mendukung pengelolaan sumber daya manusia aparatur yang berbasis pada prinsip merit.

C. Prinsip

Manajemen Talenta ASN dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip:

1. Objektif.

Proses dalam Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.

2. Terencana.

Manajemen Talenta ASN mempersiapkan Suksesor pada masing Masing Tepat waktu -masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.

3. Terbuka.

Informasi Manajemen Talenta ASN yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.

4. Tepat Waktu.

Jabatan Target dalam Manajemen Talenta ASN yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan talenta dalam pengisian jabatan target.

5. Akuntabel.

pengelolaan sistem manajemen talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.

6. Bebas dari Intervensi Politik.

Pengelolaan sistem manajemen talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.

7. Bersih dari Praktik Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Pengelolaan sistem manajemen talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme

BAB II

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA

Dalam rangka mempermudah dalam mengidentifikasi talenta baik dari sisi potensi, kompetensi, kinerja dan rekam jejak jabatan para talenta yang dikelola perlu dibangun kelembagaan manajemen talenta di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti.

Pembangunan Kelembagaan Manajemen Talenta dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Manajemen Talenta Pemerintah Daerah ditetapkan dan dilaksanakan Oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK);
- b. Tim pengelola manajemen talenta terdiri dari :
 1. Komite Manajemen Talenta; dan
 2. Tim Pembangunan Manajemen Talenta (PMT)
- c. Komite Manajemen Talenta merupakan unsur kelembagaan yang dibentuk untuk memberikan ketetapan mengenai :
 1. Jabatan Target;
 2. Kebutuhan Talenta;
 3. Talenta pada Jabatan Manajerial dan Jabatan Fungsional; dan
 4. Talenta yang diusulkan untuk suksesi Jabatan.
- d. Komite Manajemen Talenta terdiri atas :
 1. Pejabat yang Berwenang (PyB);
 2. Pejabat pimpinan tinggi pratama yang mempunyai tugas di bidang kepegawaian; dan
 3. Pejabat pimpinan tinggi pratama yang mempunyai tugas di bidang pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi seluruh unsur Pelaksana Pemerintah Daerah.
- e. Tim Pembangunan Manajemen Talenta merupakan unsur kelembagaan yang dibentuk untuk merancang infrastruktur pembangunan awal dan pengelolaan Manajemen Talenta di instansi sesuai dengan tugas dan kewenangannya.
- f. Tim Pembangunan Manajemen Talenta berbentuk tim kerja yang diketuai oleh PyB dan terdiri atas unsur-unsur yang berasal dari unit pengelola kepegawaian, unit pengawasan dan/ atau unit kerja lainnya sesuai kebutuhan.
- g. Dalam menjalankan tugasnya, Tim Pembangunan Manajemen Talenta menjalankan fungsi sebagai berikut:
 1. Merumuskan kebijakan Manajemen Talenta dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan;

2. melakukan sosialisasi kebijakan dan peraturan perundang-undangan mengenai Manajemen Talenta;
3. melaksanakan kegiatan dalam siklus Manajemen Talenta sesuai dengan tugas dan kewenangannya;
4. mengadministrasikan pelaksanaan kegiatan dalam siklus Manajemen Talenta sesuai dengan tugas dan kewenangannya; dan
5. melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Komite Talenta.

BAB III

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA

A. Akuisisi Talenta

Akuisisi talenta adalah tahapan untuk mengidentifikasi, menarik, dan merekrut talenta terbaik dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang dinamis.

1. Akuisisi Talenta dilaksanakan melalui tahapan sebagai berikut:

- a. Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritis.

Jabatan target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta. Jabatan kritis merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.

- b. Analisis kebutuhan Talenta.

Analisis kebutuhan talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi

- c. Penetapan strategi akuisisi.

Berdasarkan analisis kebutuhan talenta, disusun strategi akuisisi talenta dengan menentukan seluruh/ sebagian pilihan sebagai berikut:

- a) membangun talenta pemerintah daerah;
- b) merekrut talenta baru melalui CPNS atau PPPK;
- c) mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi; dan/atau
- d) penugasan atau penugasan khusus talenta.

- d. Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta.

Pemetaan talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai pada tiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana.

Kandidat talenta berasal dari ASN, baik internal maupun eksternal, termasuk Calon PNS dan PPPK. (1) Terhadap kandidat talenta dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta melalui:

- 1) pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari: di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi; dan
- 2) Penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui assessment center, uji kompetensi, rekamjejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.

e. Penetapan Kelompok Rencana Suksesi.

Penetapan kelompok rencana suksesi dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut. Penetapan kelompok Rencana Suksesi dilaksanakan dengan ketentuan:

- 1) masing-masing Talenta harus ditempatkan pada salah satu kotak pada 9 (sembilan) kotak;
- 2) posisi talenta dalam kuadran Talenta bersifat dinamis, disesuaikan dengan hasil pengukuran kinerja dan penilaian kompetensi pegawai;
- 3) hanya Talenta yang berada pada kotak 9 (sembilan), kotak 8 (delapan), dan kotak 7 (tujuh) berdasarkan hasil pemeringkatan dengan skala prioritas kuadran tertinggi, yang dapat ditempatkan dalam Kelompok Rencana Suksesi;
- 4) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target

Rekomendasi tindak lanjut untuk masing-masing kategori dalam kotak, diberikan rekomendasi sebagai berikut:

- 1) Kotak 9 (sembilan), dengan kategori kinerja diatas ekspektasi dan potensial tinggi diberikan rekomendasi berupa:
 - a) dipromosikan dan dipertahankan;
 - b) masuk kelompok Rencana Suksesi; dan/ atau
 - c) penghargaan.
- 2) Kotak 8 (delapan), dengan kategori kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi, diberikan rekomendasi berupa:
 - a) dipertahankan;
 - b) masuk kelompok rencana suksesi;
 - c) rotasi/perluasan jabatan; dan/atau
 - d) bimbingan Kinerja.

- 3) Kotak 7 (tujuh), dengan kategori kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi, diberikan rekomendasi berupa:
 - a) dipertahankan;
 - b) masuk Kelompok Rencana seksusi;
 - c) rotasi / Perluasan Jabatan;
 - d) pengembangan kompetensi; dan/ atau
 - e) tugas belajar.

Tim manajemen talenta dan Komite Talenta menyampaikan hasil pemetaan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi kepada PPK untuk mengisi jabatan target sesuai dengan ketentuan Pemerintah Daerah.

- f. Pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar Perangkat Daerah atau penempatan melalui mekanisme penugasan/penugasan khusus.

2. Jabatan Kritisal:

- a. Jabatan kritisal merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu dan ditetapkan untuk penempatan talenta berdasarkan skala prioritas sesuai kebutuhan;
- b. Karakteristik jabatan kritisal terdiri dari:
 - 1) strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi dan perkembangan lingkungan;
 - 2) memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
 - 3) membutuhkan kinerja yang tinggi
 - 4) memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - 5) mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
 - 6) sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah.
- c. PPK menetapkan Jabatan Kritisal dan Standar Kompetensi Jabatan untuk jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional, serta melaporkannya kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

3. Analisis Kebutuhan Talenta:

- a. analisis kebutuhan talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Pemerintah Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi, dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah dan jabatan kritisal yang telah ditetapkan.
- b. Komite Talenta menyusun analisis kebutuhan talenta sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Strategi Akuisisi:

- a. Penetapan strategi akuisisi didasarkan pada analisis kebutuhan talenta.
- b. Komite Talenta menyusun strategi akuisisi dengan mekanisme:
 - 1) membangun talenta internal Instansi Pemerintah Daerah; merekrut talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
 - 2) mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi; dan/atau
 - 3) penugasan atau penugasan khusus talenta.
- c. PPK menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta di lingkungan instansinya.

5. Identifikasi, Penilaian, dan Pemetaan Talenta:

- a. Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta diperuntukkan bagi kandidat talenta yang berasal dari ASN, termasuk calon ASN, pada tiap jenjang jabatan;
- b. Penilaian talenta dilakukan untuk mengidentifikasi Pegawai ASN berdasarkan tingkatan kinerja dan potensial sebagai dasar pemetaan ke dalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta;
- c. Metode identifikasi, penilaian, dan pemetaan dilaksanakan melalui pengukuran Parameter Kinerja (Sumbu Y) dan Parameter Potensial (Sumbu X) dengan komponen, indikator, dan bobot sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Peraturan Bupati ini, yang meliputi:
 1. Parameter Kinerja (Sumbu Y), terdiri dari:
 - a) kinerja utama: menggunakan indikator Penilaian Kinerja dengan bobot 60%; dan
 - b) kinerja penguat: menggunakan indikator:
 - 1) penghargaan (bobot 15%);
 - 2) penugasan dalam Tim Kerja (bobot 15%); dan
 - 3) umpan Balik 360 Derajat (bobot 10%).
 2. Parameter Potensial (Sumbu X), terdiri dari:
 - a) Kompetensi (bobot 40%), menggunakan indikator:
 - 1) penilaian Kompetensi (20%);
 - 2) pengembangan Kompetensi (10%); dan
 - 3) pengalaman Jabatan (10%).
 - b) Potensi (bobot 25%), menggunakan indikator Penilaian Potensi;
 - c) Kualifikasi (bobot 20%), menggunakan indikator:
 - 1) tingkat pendidikan formal (10%); dan
 - 2) kesesuaian bidang ilmu (10%).

- d) Integritas & Moralitas (bobot 15%), menggunakan indikator Verifikasi Rekam Jejak Disiplin.
 - d. Nilai akhir dari Parameter Kinerja dan Parameter Potensial digunakan untuk memetakan talenta ke dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta (Kotak 1 hingga Kotak 9) sebagaimana dimaksud dalam Lampiran II;
 - e. Pemetaan talenta bertujuan untuk:
 - 1) menentukan talenta yang masuk ke dalam Kotak 9 (sembilan);
 - 2) menyusun Kelompok Rencana Suksesi; dan
 - 3) menyusun rekomendasi tindak lanjut berupa program pengembangan, retensi, dan penempatan.
 - f. Pemetaan talenta dilakukan oleh Tim Kerja Manajemen Talenta berdasarkan hasil penghitungan sebagaimana dimaksud pada huruf c;
 - g. Hasil pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada huruf d dan huruf e dicatat dalam Profil Talenta dan menjadi bagian tidak terpisahkan dari lampiran keputusan penetapan Kelompok Rencana Suksesi.
6. Kelompok Rencana Suksesi:
- a. Komite Talenta menetapkan talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
 - b. Kelompok Rencana Suksesi disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta ke dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta.
 - c. Penyusunan peringkat dan urutan suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi dilakukan berdasarkan Nilai Talenta yang dihitung dengan rumus sebagai berikut:
$$\text{Nilai Talenta} = (50\% \times \text{Nilai Sumbu Kinerja}) + (50\% \times \text{Nilai Sumbu Potensial}).$$
 - d. Untuk jabatan tertentu yang memerlukan keahlian teknis khusus, Nilai Talenta akhir dihitung dengan menyesuaikan bobot penilaian antara hasil 9 Kotak Manajemen Talenta dan Kompetensi Teknis sesuai jenjang jabatan target;
 - e. Rencana Suksesi memuat:
 - 1) nama-nama Suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi;
 - 2) urutan penempatan Suksesor pada Jabatan Target; dan
 - 3) proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
 - f. Rencana Suksesi disusun dengan mempertimbangkan Jabatan Target serta informasi lowongan jabatan yang diperoleh melalui:
 - 1) Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG);
 - 2) Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN); dan

3) Sistem Informasi Manajemen Talenta (SIMATA).

- g. Rencana Suksesi ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) atas usulan Komite Talenta.

7. Pencarian Talenta Khusus:

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

B. Pengembangan Talenta

1. Pengembangan Talenta dilaksanakan melalui:
 - a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan kompetensi; dan
 - c. peningkatan kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Pengembangan melalui akselerasi karier dilaksanakan, antara lain, melalui program Sekolah Kader.
3. Pengembangan melalui pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui:
 - a. *corporate university* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya yang relevan.
4. Pengembangan melalui peningkatan kualifikasi dilaksanakan, antara lain, melalui program Tugas Belajar.
5. Prioritas peserta untuk seluruh program pengembangan sebagaimana dimaksud pada angka (2), (3), dan (4) didasarkan pada peringkat hasil pemetaan 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta, dengan memprioritaskan Talenta yang berada pada Kotak 9 (sembilan), Kotak 8, dan Kotak 7.
6. Seluruh kegiatan pengembangan talenta merupakan bagian dari Manajemen Pengembangan Karier ASN Nasional dan menjadi pertimbangan dalam proses mutasi dan/atau promosi.

C. Retensi Talenta

Retensi Talenta merupakan proses yang terdiri atas rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mempertahankan talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi melalui kegiatan pemantauan, manajemen suksesi, serta pemberian penghargaan untuk menjaga dan mengembangkan Kompetensi dan Kinerja Talenta agar siap dalam penempatan Jabatan.

Retensi Talenta merupakan strategi untuk menjaga dan mempertahankan Kompetensi dan Kinerja Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi sehingga tetap memenuhi syarat sebagai calon Suksesor yang akan menduduki Jabatan Target dan selalu berada dalam

kondisi siap dalam penempatan Jabatan.

Retensi Talenta dilaksanakan melalui:

1. Rencana Suksesi (*succession planning*)

Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.

2. Rotasi Jabatan (*job rotation*) dan Pengayaan Jabatan (*job enrichment*)

Rotasi Jabatan adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.

3. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) dengan menambah variasi tugas; dan

Perluasan Jabatan adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas/ fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.

4. Pemberian Penghargaan (*rewards*) sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

PNS yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan. Penghargaan dapat berupa promosi jabatan, kesempatan pengembangan kapasitas. Talenta yang termasuk dalam kotak 8 (delapan) dan kotak 7 (tujuh) dilakukan pengembangan talenta sebelum masuk kedalam calon suksesor.

D. Penempatan Talenta

1. Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan kebutuhan strategis Instansi Pemerintah Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang serta arah kebijakan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang maupun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

2. Kelompok Rencana Suksesi merupakan kumpulan Talenta yang dipersiapkan untuk menduduki Jabatan Target, berdasarkan hasil pemetaan Talenta yang diprioritaskan secara berurutan.

3. Talenta yang termasuk dalam Kotak 9 (sembilan) diprioritaskan untuk dapat ditempatkan langsung pada jabatan target.

4. Penetapan Penempatan Talenta dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).

5. Penempatan talenta dapat dilakukan pada lintas Instansi Pemerintah, sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah Daerah.

E. Pemantauan dan Evaluasi

1. Pemantauan dan evaluasi merupakan proses pengumpulan serta analisis data dan informasi yang bertujuan untuk menentukan status Talenta, serta melakukan perbaikan terhadap sistem dan prosedur Manajemen Talenta secara berkelanjutan.

2. Pemantauan dan evaluasi dilaksanakan secara periodik oleh PPK pada setiap tahap pelaksanaan Manajemen Talenta, meliputi tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
3. alenta (suksesor) yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal wajib menjalani pemantauan dan evaluasi sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan sebagai dasar untuk penempatan, yang dapat berupa penempatan kembali, mutasi, promosi atau penugasan pada jabatan lain, disesuaikan dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan.

BAB IV

BOBOT PENILAIAN

A. Parameter dan Bobot Penilaian

Parameter	Komponen	Bobot Komponen	Indikator	Bobot Indikator
Kinerja (Sumbu Y)	Kinerja Utama	60 %	Penilaian Kinerja	60 %
	Kinerja Penguat	40 %	1. Penghargaan	15%
			2. Penugasan dalam Tim Kerja	15%
			2. Umpan Balik Kinerja 360 Derajat	10%
Potensial (Sumbu X)	Kompetensi	40 %	1. Penilaian Kompetensi	20 %
			2. Pengembangan Kompetensi	10%
			3. Pengalaman Jabatan	10%
	Potensi	25 %	Penilaian Potensi	25 %
	Kualifikasi	20 %	I. Tingkat Pendidikan Formal	10%
			2. Kesesuaian bidang ilmu	10%
	Integritas & Moralitas	15%	Verifikasi Rekam Jejak Disiplin	15%

B. Mekanisme Penilaian Talenta

Penilaian talenta merupakan tahap untuk mengidentifikasi pegawai ASN berdasarkan tingkatan Kinerja dan Potensial sehingga dapat dikembangkan kariernya lebih lanjut sebagai talenta untuk mendukung terwujudnya sasaran strategis instansi. Hasil penilaian talenta selanjutnya akan menentukan posisi pegawai ASN di dalam pemetaan 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta.

Penilaian talenta yang dilakukan terbagi untuk dua parameter :

- 1. Penghitungan Nilai Kinerja (Sumbu Y) Talenta; dan
- 2. Penghitungan Nilai Potensial (Sumbu X) Talenta.

Penjelasan terperinci mengenai masing-masing penghitungan nilai Kinerja dan Potensial adalah sebagai berikut :

- 1. Penghitungan Nilai Kinerja (Sumbu Y).

Nilai Kinerja yang didapat oleh Talenta terdiri dari 2 (dua) komponen penilaian beserta pembobotannya, yaitu:

- a. Kinerja Utama (bobot 60%); dan
- b. Kinerja Penguat (bobot 40%).

Nilai Kinerja merupakan hasil penghitungan seluruh komponen dan indikator yang membentuk parameter Kinerja yang terbagi ke dalam 3 (tiga) kategori sesuai pada tabel berikut:

Tabel Kategori Nilai Kinerja

Kategori Kinerja	Nilai Kinerja
Di atas Ekspektasi	80 - 100
Sesuai Ekspektasi	60 -
Di bawah Ekspektasi	

Deskripsi dari setiap komponen tersebut beserta indikator penilaiannya adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja Utama:

- Batasan.
Penilaian Kinerja merupakan hasil evaluasi kinerja tahunan pegawai ASN yang terdiri atas hasil kerja dan perilaku kerja.
- Sumber Data.
Predikat kinerja hasil evaluasi kinerja pegawai ASN dalam layanan e- Kinerja Digital ASN.
- Cara Pengukuran.

Berdasarkan predikat kinerja yang dikonversikan ke dalam angka sesuai tabel berikut:

Tabel Nilai Predikat Kinerja

Kategori Kinerja	Nilai Kinerja
Sangat Baik	100
Baik	80
Butuh Perbaikan	60
Kurang	40
Sangat Kurang	20

b. Kinerja Penguat.

Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut :

1) penghargaan .

- Batasan penghargaan Adalah pengakuan resmi atau formal yang terima oleh ASN atas prestasinya dalam hal capaian kinerja; dan
- sumber data.
Piagam/ sertifikat penghargaan/tanda apresiasi lainnya yang dapat membuktikan lingkup prestasi yang diraih serta pemberi penghargaan/ riwayat penghargaan dalam SIASN.
- cara pengukuran.

Berdasarkan lingkup penghargaan atas prestasi pegawai ASN selama 5 (lima) tahun terakhir sesuai tabel berikut :

Tabel Nilai Penghargaan

Bentuk Penghargaan	Nilai
Peraih penghargaan di lingkup Internasional	100
Peraih penghargaan di lingkup Nasional	75
Peraih penghargaan di lingkup lintas Instansi	50
Peraih penghargaan di lingkup Instansi	25
Tidak pernah mendapatkan penghargaan	

2) penugasan dalam Tim Kerja

- Batasan
Penugasan dalam Tim Kerja adalah kedudukan pegawai ASN secara resmi di dalam tim kerja untuk menyelenggarakan tugas-tugas kedinasan dalam rangka mendukung kinerja instansi.

- Sumber Data.
Surat keputusan penugasan/surat perintah penugasan/riwayat penugasan dalam tim kerja/ riwayat penugasan tim kerja dalam layanan e-Kinerja ASN Digital.
- Cara Pengukuran.

Berdasarkan kedudukan tertinggi yang pernah ditugaskan kepada seorang pegawai ASN dalam tim kerja selama kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir sesuai tabel berikut :

Tabel Kedudukan dan Nilai dalam Penugasan Tim Kerja

Kategori Umpan Balik	Nilai
Ketua tim kerja lingkup lintas instansi	100
Ketua tirn kerja lingkup Internal instansi	75
Anggota tim kerja lingkup lintas instansi	50
Anggota tim kerja lingkup internal instansi	25
Tidak mempunyai penugasan dalam tim kerja	

3) Umpan Balik 360 Derajat

- Batasan.
Umpan balik 360 derajat merupakan penilaian atas perilaku pegawai ASN oleh atasan, rekan sejawat dan/ atau bawahan.
- Sumber Data
Hasil penilaian umpan balik 360 derajat seorang pegawai ASN.
- Cara Pengukuran

Berdasarkan hasil penilaian umpan balik 360 derajat yang dikonversikan ke dalam angka sesuai tabel berikut :

Tabel Kategori dan Nilai Umpan Balik 360 Derajat

Kategori Umpan Balik	Nilai
Sangat Baik	100
Baik	80
Butuh Perbaikan	60
Kurang	40
Sangat Kurang	20

2. Penghitungan Nilai potensial (Sumbu X).

Penilaian Potensial terdiri atas 4 (empat) komponen, yaitu:

- a. Kompetensi (bobot 40%);
- b. Potensi (bobot 25%);
- c. Kualifikasi (bobot 20%); dan
- d. Integritas dan Moralitas (bobot 15%).

Nilai Potensial yang didapat dari hasil penghitungan seluruh komponen dan indikator yang membentuk parameter Potensial terbagi ke dalam 3 (tiga) kategori sesuai tabel berikut :

Tabel Kategori Nilai Potensial (Sumbu X)

Kategori Potensial	Nilai Kinerja
Tinggi	80 - 100
Menengah	2 60 -
Rendah	

C. Kotak Manajemen Talenta

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTAS I	≥80 – 100	Kotak 4	Kotak 7	Kotak 9
			Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial	Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial Tinggi
	SESUAI EKSPEKTAS I	≥60 – <80	Kotak 2	Kotak 5	Kotak 8
			Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial	Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Tinggi
	DIBAWAH EKSPEKTAS I	<60	Kotak 1	Kotak 3	Kotak 6
			Kinerja di Bawah Ekspektasi dan Potensial	Kinerja di Bawah Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kinerja di Bawah Ekspektasi dan Potensial Tinggi
			POTEN SIAL	POTENSIAL MENENGAH	POTENSIAL TINGGI
			<	≥60 – <80	≥80 – 100
			POTENSIAL		

D. 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 di atas ekspektasi dan potensial sedang	1. Dipertahankan 2. Masuk kelompok rencana suksesi instansi 3. Rotasi/Perluasan jabatan 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	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 sedang	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi
4	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial sedang	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

E. Penyusunan Rencana Suksesi

Tahapan selanjutnya setelah pegawai ASN dipetakan dalam 9 Kotak Manajemen Talenta, maka langkah selanjutnya adalah menyusun Rencana Suksesi, yaitu:

1) Pemeringkatan.

Memeringkatkan nilai pegawai ASN terhadap jabatan targetnya berdasarkan penggabungan dari nilai Kinerja dan Potensial yang akan menghasilkan Nilai Talenta. Dalam rangka menghasilkan Nilai Talenta, penghitungan dilakukan melalui rumus sebagai berikut:

Rumus Nilai Talenta = (50% x NilaiSumbu Kinerja)+ (50% x Nilai Sumbu Potensial).

2) Pembobotan.

Apabila instansi telah memiliki penilaian kompetensi teknis setelah dihasilkan pemetaan ke dalam 9 Kotak Manajemen Talenta, maka untuk mendapatkan nilai akhir perlu dilakukan penggabungan Nilai Talenta yang didapat dari pemetaan ke dalam 9 Kotak Manajemen Talenta dengan hasil penila_ian kompetensi teknis. Komposisi pembobotan dalam rangka penggabungan nilai tersebut bagi setiap jenjang jabatan target sebagaimana tercantum dalam tabel berikut :

Tabel Pembobotan Adaptif Penilaian Kompetensi Teknis

Jenjang Jabatan	Bobot 9 Kotak Manajemen Talenta	Bobot Kompetensi Teknis	CatatanPenyesuaian
JFT Pratama	(Standar)	300/0 (Standar)	Untukjabatan teknis spesifik (misal Dinas PUPR, Dinas Pertanian, Dinas Kesehatan dll.), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 35% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 65%
Jabatan Administrator	(Standar)	400/0 (Standar)	Untuk jabatan dengan kemampuan teknis yang dominan, bobot teknis dapat dinaikkan hingga 45% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 55°/0.

Jabatan Pengawas	500/0 (Standar)	500/0 (Standar)	Untuk jabatan dengan kemampuan teknis yang dominan, bobot teknis dapat dinaikkan hingga 55% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 45%.
------------------	--------------------	--------------------	--

Nilai akhir talenta yang sudah lengkap dengan hasil penilaian kompetensi teknis menjadi acuan dalam pemeringkatan akhir suksesor oleh Komite Talenta.

Tabel Contoh Hasil Penghitungan Nilai Talenta

Kompontensi Peniiaian	Bobot Kompo nen	Indikator Penilaian	Bobot Indika tor	Nilai	Terbobot
Surnbu Kincrja (Y):					
Kinerja Utama		Penilaian Kinerja	60%	100	
Kinerja Penguat		Penghargaan		75	18,75
		Pcnugasan dalam Tim Kerja		75	11.25
Sumbu Potensial (X):					
Kompetensi	400/0	Penilaian Kompetensi	20%	90	18
		Pengembangan Kompetensi			5
		Pengalaman Jabatan		86,67	8,67
Potensi		Penilaian Potensi		95	23,75
Kualifikasi	2Ü',0	Tingkat Pendidikan Formal			9
		Kesesuaian Bidang Ilmu	100/0	100	10

Integritas		Verifikasi Rekam		100	15
Moralitas		Jejak Disiplin			
Total Nilai Sumbu Kinerja= Kinerja Utama Kinerja Penguat					(Di Atas Ekspekta si)
Total Nilai Sumbu Potensial= Kompetensi Potensi Kualifikasi Integritas dan Moralitas					89,42 (Tinggi)
Pemetaan Kotak Manajemen Talenta					Kotak 9
Nilai Talenta= (SO% x Nil.i Sumbu Potensial) + (SO% x Nilai <u>Sumbu</u>					89,71

Contoh Kasus :

Apabila unit kerja menerapkan penilaian kompetensi teknis menggunakan metode wawancara oleh Komite Talenta pasca pemetaan ke 9 Kotak Manajemen Talenta dan hanya dilakukan terhadap talenta di kotak 7, 8, dan 9. Oleh karena itu pegawai yang menjadi contoh simulasi tabel diatas ada di kotak 9 berdasarkan penghitungan di atas, maka pegawai yang bersangkutan masuk ke tahap penilaian kompetensi teknis oleh Komite Talenta dan mendapatkan Nilai Kompetensi Teknis sebesar 90. Maka integrasi Nilai Talenta dengan Nilai Kompetensi Teknis, pegawai yang bersangkutan adalah sebagai berikut:

Tabel Integrasi Nilai Talenta dan Nilai Kompetensi Teknis
untuk Menghasilkan Nilai Akhir Talenta

Nilai Talenta	Nilai Kompetensi Teknis	Nilai Akhir Talenta
(a)		(70% x a) + (30% x b)
89,71	90	89,79

Nilai Akhir Talenta sejumlah 89,79 yang didapat oleh pegawai yang bersangkutan adalah nilai acuan yang dipakai untuk menentukan peringkat yang bersangkutan di dalam Rencana Suksesi.

BUPATI KEPULAUAN MERANTI,


A S M A R