

**BUPATI NGANJUK
PROVINSI JAWA TIMUR**

**PERATURAN BUPATI NGANJUK
NOMOR 33 TAHUN 2022
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN NGANJUK**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI NGANJUK,

- Menimbang :** bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 1 angka 12 Peraturan Bupati Nganjuk Nomor 33 Tahun 2022 tentang Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nganjuk, perlu menetapkan Peraturan Bupati Nganjuk tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nganjuk;
- Mengingat :**
1. 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);
 2. 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);
 3. 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);
 4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara;

5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara;
6. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN:

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

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Nganjuk.
2. Bupati adalah Bupati Nganjuk.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah.
4. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nganjuk.
5. Badan adalah Badan yang mengurus urusan penunjang kepegawaian.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
7. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Instansi Daerah adalah perangkat daerah Kabupaten Nganjuk yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.
10. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Pegawai Negeri Sipil 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 Negeri Sipil yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan 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 Pegawai Negeri Sipil disingkat Manajemen Talenta PNS adalah Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nganjuk.
16. 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 Instansi Daerah.
17. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
18. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
19. Kelompok Rencana Suksesi Instansi adalah kelompok talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah Kabupaten Nganjuk yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nganjuk.
20. Suksesor (successor) 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.
21. 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.
22. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui PNS corporate university, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.

23. 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.
24. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
25. 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.
26. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai Negeri Sipil agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
27. Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas jabatan.
28. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
29. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
30. 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.
31. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
32. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
33. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.
34. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai dengan pegawai lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.

35. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu Pegawai agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
36. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai dalam mencapai target kinerja.
37. Rotasi Jabatan (job rotation) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
38. Perluasan Jabatan (job enlargement) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
39. Pengayaan Jabatan (job enrichment) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
40. PNS Corporate University adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi 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.
41. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
42. Sistem Informasi adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II

TUJUAN, PRINSIP, RUANG LINGKUP DAN ASPEK MANAJEMEN TALENТА

Bagian Kesatu Tujuan Manajemen Talenta

Pasal 2

Manajemen Talenta bertujuan untuk:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
- b. menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (future leaders) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (core business) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan nasional.
- c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan.

- d. mewujudkan rencana suksesi (succession planning) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan akselerasi penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah Kabupaten Nganjuk.
- e. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan pegawai yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi.
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi.

Bagian Kedua Prinsip Manajemen Talenta

Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta 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 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 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 yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai.
- (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta 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 ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu Manajemen Talenta 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 bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Bagian Ketiga
Ruang Lingkup dan Aspek Manajemen Talenta

Pasal 4

Ruang lingkup Manajemen Talenta adalah Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nganjuk.

Pasal 5

Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ditetapkan dan dilaksanakan dengan berpedoman pada Manajemen Talenta sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati ini.

Pasal 6

Aspek Manajemen Talenta meliputi:

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

BAB III
KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA

Pasal 7

- (1) Manajemen Talenta ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Pemerintah Kabupaten Nganjuk wajib menyelenggarakan Manajemen Talenta berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan.

BAB IV
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 8

Penyelenggaraan Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b meliputi :

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

Pasal 9

Manajemen Talenta didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- a. peta jabatan yang sedang/akan lowong dan jabatan kritikal;
- b. profil talenta;
- c. standar metode dan penilaian dalam metode assessment center dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. standar kompetensi jabatan setiap Instansi sesuai peraturan perundang-undangan;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim manajemen talenta;
- h. program pengembangan talenta (Corporate University/Sekolah Kader/Tugas Belajar);
- i. panitia seleksi;
- j. basis data sumber daya manusia (SDM);
- k. sistem informasi manajemen talenta; dan
- l. anggaran.

Bagian Kedua Akuisisi Talenta

Pasal 10

Akuisisi talenta meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan jabatan kritikal;
- b. analisis kebutuhan talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta;
- e. penetapan kelompok rencana suksesi; dan
- f. pencarian talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 1

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritikal

Pasal 11

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a untuk penempatan talenta.
- (2) Jabatan kritikal merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk manajemen talenta 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.

Pasal 12

- (1) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Jabatan Kritisal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkannya kepada Menpan RB.
- (2) Jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai kebutuhan.

Paragraf 2

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 13

- (1) Analisis kebutuhan talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang nasional yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
- (2) Pemerintah Kabupaten Nganjuk menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritisal.
- (3) Tim Manajemen Talenta menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jabatan kritisal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan nasional.

Paragraf 3

Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 14

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan talenta, Pemerintah Kabupaten Nganjuk menyusun strategi akuisisi talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun talenta internal;
 - b. merekrut talenta baru (Calon PNS);
 - c. mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi;
 - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (2) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nganjuk.
- (3) Tim Manajemen Talenta menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta.

Paragraf 4

Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 15

Kandidat talenta berasal dari PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nganjuk termasuk Calon PNS.

Pasal 16

- (1) Terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta melalui:
 - a. Pemingkatan 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 assessment center, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemingkatan yang terdiri dari:
 - a. Hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau perangkat daerah.
 - b. Assesment Center untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri (*self awareness*), kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*), kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*), kecerdasan emosional (*emotional quotient*), kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*), serta motivasi dan komitmen (*grit*) talenta.
 - c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural, yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta;
 - d. Rekam jejak jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam jabatan, serta integritas dan moralitas;
 - e. Pertimbangan lain yang terdiri dari: kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 17

- (1) Pemetaan talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 pada tiap level 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.
- (2) Pemetaan talenta dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta melalui pengumpulan talenta yang menempati kotak ke-9 (sembilan).

Pasal 18

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 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 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 20

- (1) PPK menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi untuk mengisi jabatan kritis atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- (2) Tim Manajemen Talenta menetapkan kelompok rencana suksesi berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Paragraf 6

Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 21

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

Bagian Ketiga

Pengembangan Talenta

Pasal 22

- (1) Pengembangan talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (3) Pengembangan kompetensi talenta dilaksanakan melalui:
 - a. PNS corporate university dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi talenta dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

Bagian Keempat
Retensi Talenta

Pasal 23

- (1) Retensi talenta (*talent retention*) bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target.
- (2) Retensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui rencana suksesi, rotasi jabatan, pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan.

Paragraf 1
Rencana Suksesi

Pasal 24

- (1) Rencana suksesi (*succession plan*) memuat nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan suksesor dalam jabatan target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan, serta kesesuaian antara Standar Kompetensi Jabatan dengan profil kompetensi individu, penilaian kinerja, rekam jejak, kualifikasi pendidikan dan pelatihan untuk seluruh level jabatan.
- (3) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbasis pada Talent Pool.
- (4) Kepala Perangkat Daerah harus menyusun Rencana suksesi di lingkungan Perangkat Daerahnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lambat 1 (tahun) sejak peraturan bupati ini diundangkan.
- (5) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan rencana suksesi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nganjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1).

Pasal 25

- (1) PNS yang menunjukkan penilaian kinerja dengan predikat sangat baik berturut-turut selama 2 (dua) tahun dapat diprioritaskan untuk diikutsertakan dalam program kelompok Rencana Suksesi pada Perangkat Daerah yang bersangkutan.
- (2) Kelompok Rencana Suksesi pada setiap Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Kepala Perangkat Daerah masing-masing.
- (3) Apabila Kepala Perangkat Daerah tidak menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan instansinya, maka PPK dapat mempertimbangkan untuk tidak memproses karier PNS di lingkungan perangkat daerah tersebut.

Pasal 26

- (1) Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Kabupaten Nganjuk dikelola oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan diumumkan melalui sistem informasi.
- (2) Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Kabupaten Nganjuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Bupati.

Pasal 27

Mekanisme Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 sampai dengan Pasal 26 dan peta jabatan tercantum dalam Lampiran C yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 28

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nganjuk selaku pengelola kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Kabupaten Nganjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1) menyiapkan daftar nama PNS yang diproyeksikan untuk mengisi jabatan yang lowong atau akan lowong di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nganjuk berdasarkan Manajemen Talenta.

Pasal 29

- (1) Daftar nama PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 untuk Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional disampaikan kepada Ketua Tim Penilai Kinerja PNS.
- (2) Ketua Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan pertimbangan kepada Bupati terkait promosi PNS dalam Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional dengan memprioritaskan PNS yang masuk dalam kelompok Rencana Suksesi.

Pasal 30

- (1) Daftar nama PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 untuk JPT Pratama disampaikan kepada Panitia Seleksi.
- (2) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan persetujuan Bupati memprioritaskan PNS yang masuk dalam kelompok Rencana Suksesi untuk diikutsertakan dalam seleksi pengisian JPT Pratama melalui mekanisme *Talent Pool* di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nganjuk.
- (3) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) melaporkan hasil penilaian seleksi tersebut dan merekomendasikan sebanyak 3 (tiga) nama calon kepada Bupati.
- (4) Laporan hasil seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) berupa:
 - a. Berita Acara;
 - b. Keputusan Panitia Seleksi;
 - c. nilai pada setiap tahapan seleksi; dan
 - d. hasil assessment;dilaporkan kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan penetapan dan pelantikan oleh Bupati.

Paragraf 2
Penghargaan

Pasal 31

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

Bagian Kelima
Penempatan Talenta

Pasal 32

- (1) Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Kabupaten Nganjuk.
- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.
- (3) Penempatan talenta ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (3).

Pasal 33

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

Bagian Keenam
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 34

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

Pasal 35

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta dilaksanakan secara periodik oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

BAB V
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 36

Pemerintah Kabupaten Nganjuk menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara.

BAB VI
ANGGARAN

Pasal 37

Pendanaan Manajemen Talenta bersumber dari:

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

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 38

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dalam Berita Daerah Kabupaten Nganjuk.

Ditetapkan di Nganjuk
pada tanggal 28 November 2022

Plt. BUPATI NGANJUK,

ttd.

MARHAEN DJUMADI

Ditetapkan di Nganjuk
pada tanggal 28 November 2022

a.n. Plt. BUPATI NGANJUK
Plt. SEKRETARIS DAERAH
KEPALA BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH,

ttd.

Ir. FADJAR JUDIONO, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19640311 199303 1 012

BERITA DAERAH KABUPATEN NGANJUK TAHUN 2022 NOMOR 33

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,


SUTRISNO, SH, M.Si
Pembina
NIP. 19680501 199202 1 001

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI NGANJUK
NOMOR 33 TAHUN 2022
TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN NGANJUK.

A. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

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

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI NGANJUK
NOMOR 32 TAHUN 2022
TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN NGANJUK.

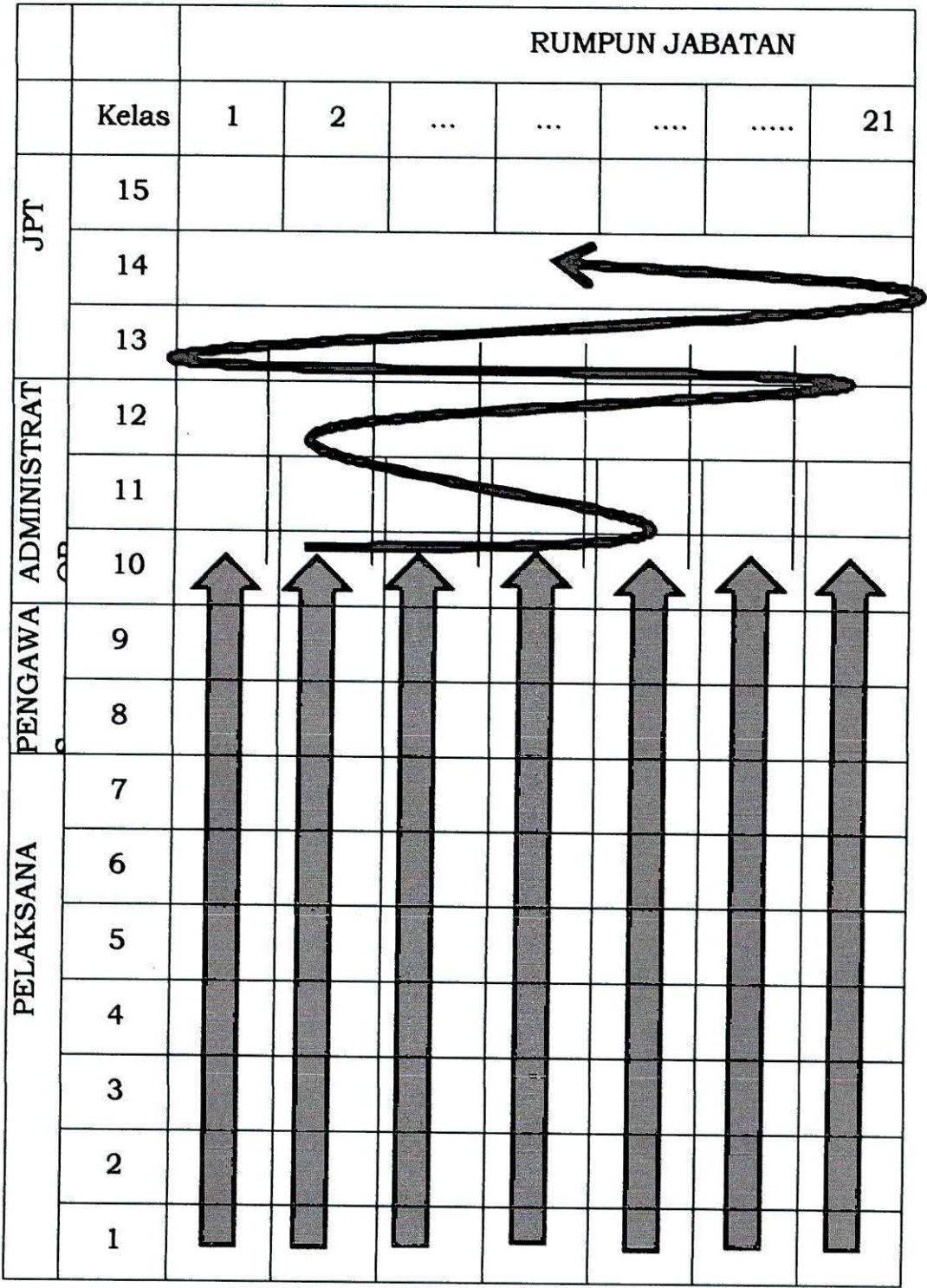
A. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

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

B. REKOMENDASI

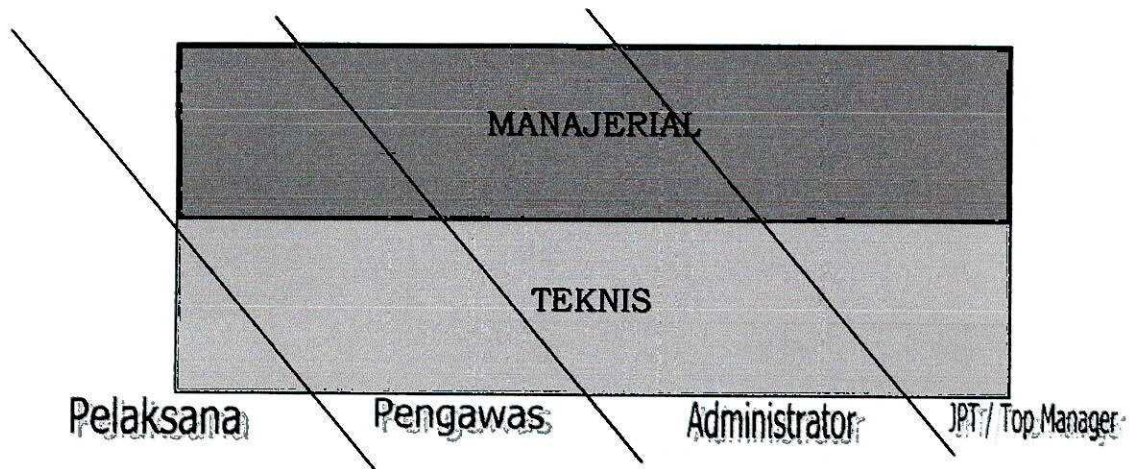
KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi 3. Rotasi/Perluasan jabatan 4. Bimbingan 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

ALUR LINTASAN KARIER PNS PEMERINTAH KABUPATEN NGANJUK



Dari gambar di atas tergambar bahwa karir seorang pegawai pada prinsipnya berkembang linier selaras dengan rumpun jabatan. Pada jenjang tertentu seorang pegawai dapat bergerak dalam bentuk spiral mengingat porsi kemampuan teknisnya semakin mengecil sedangkan porsi kemampuan manajerialnya semakin meningkat. Pada tugas-tugas manajerial semakin tinggi jenjang karir seorang pegawai maka tugas-tugasnya semakin bersifat umum dan generalis.

Ilustrasi:



Jika dicermati dari ilustrasi di atas dapat digambarkan sebagai berikut :

- a. Pada jenjang Pelaksana, komposisi tugas teknis mendominasi dibanding tugas-tugas manajerial. Penguasaan kompetensi teknis akan sangat menentukan tingkat keberhasilan pelaksanaan pekerjaan;
- b. Pada jenjang Pengawas, komposisi tugas teknis masih mendominasi, namun tugas-tugas manajerial sudah mulai muncul. Penguasaan kompetensi teknis masih menentukan tingkat keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, namun penguasaan kompetensi manajerial sudah mulai dibutuhkan pada tingkat pelaksanaan pekerjaan;
- c. Pada jenjang Administrator, komposisi tugas manajerial semakin meningkat cenderung berimbang atau sedikit melebihi komposisi tugas teknis. Penguasaan kompetensi manajerial mulai menentukan tingkat keberhasilan pelaksanaan pekerjaan ketimbang kompetensi teknis. Kompetensi teknis tetap dibutuhkan untuk memastikan pengelolaan pekerjaan dapat efektif;
- d. Pada jenjang JPT, komposisi tugas manajerial lebih mendominasi dibanding tugas-tugas teknis. Penguasaan kompetensi manajerial menjadi penentu keberhasilan dalam pelaksanaan tugas sebagai JPT.

C. PENGEMBANGAN KOMPETENSI

1. Pengembangan kompetensi merupakan salah satu bagian dari Pengembangan Karier PNS.
2. Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 huruf b terdiri dari :
 - a. Pelatihan klasikal adalah kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas; dan
 - b. Pelatihan nonklasikal adalah kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
3. Jenis-jenis pelatihan klasikal adalah sebagai berikut:

JENIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI (PELATIHAN KLASIKAL)	PENJELASAN	KONVERSI JP
Pelatihan struktural kepemimpinan	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif.	Sesuai JP program pelatihan
Pelatihan manajerial	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi teknis manajerial bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.	Sesuai JP program pelatihan
Pelatihan teknis	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi penguasaan substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.	Sesuai JP program pelatihan
Pelatihan fungsional	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi bidang tugas yang terkait dengan JF melalui proses pembelajaran secara intensif	Sesuai JP program pelatihan
Pelatihan sosio kultural	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi Sosial Kultural melalui proses pembelajaran secara intensif.	Sesuai JP program pelatihan

JENIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI (PELATIHAN KLASIKAL)	PENJELASAN	KONVERSI JP
Seminar/konferensi /sarasehan	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan Kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi untuk memperoleh pendapat para ahli mengenai suatu permasalahan di bidang aktual tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier PNS. Fokus kegiatan ini untuk memperbarui pengetahuan terkini.	Satu hari setara 4 JP
Workshop atau lokakarya	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan Kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi. Fokus kegiatan ini untuk meningkatkan pengetahuan tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier dengan memberikan penugasan kepada peserta untuk menghasilkan produk tertentu selama kegiatan berlangsung dengan petunjuk praktis dalam penyelesaian produk.	Satu hari setara 5 JP
Kursus	Kegiatan pembelajaran terkait suatu pengetahuan atau ketrampilan dalam waktu yang relatif singkat, dan biasanya diberikan oleh lembaga nonformal.	Sesuai JP Program Kursus
Penataran	Kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter PNS dalam bidang tertentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi	Sesuai JP Program Penataran
Bimbingan Teknis	Kegiatan Pembelajaran dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat khusus dan teknis.	Sesuai JP Program Bimbingan Teknis
Sosialisasi	Kegiatan ilmiah untuk memasyarakatkan sesuatu pengetahuan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami, dihayati oleh PNS.	Satu hari setara 4 JP

4. Jenis-jenis pelatihan non-klasikal adalah sebagai berikut:

JENIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI (PELATIHAN NON KLASIKAL)	PENJELASAN	KONVERSI JP
Coaching	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri	Setara 2 JP, maks 2 kali per bulan
Mentoring	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama.	Setara 2 JP, maks 2 kali per bulan
E-learning	Pengembangan Kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja	Paling tinggi 3 JP dalam 1 hari akses pembelajaran secara jaringan
Pelatihan jarak jauh	Proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh	Sesuai JP program pelatihan
Detasering (secondment)	Penugasan/ penempatan PNS pada suatu tempat untuk jangka waktu tertentu.	20 JP per 1 kali kegiatan Detasering
Pembelajaran alam terbuka (outbond)	Pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar PNS mampu: a. menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan memaknai kebajikan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain b. memaknai pentingnya peran kerja sama, sinergi, dan keberhasilan bersama.	Sesuai JP program pelatihan
Patok banding (benchmarking)	Kegiatan untuk mengembangkan Kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis	10 JP per 1 kali kegiatan Patok Banding

JENIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI (PELATIHAN NON KLASIKAL)	PENJELASAN	KONVERSI JP
Pertukaran PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara /badan usaha milik daerah	Kesempatan kepada PNS untuk menduduki jabatan tertentu di sektor swasta sesuai dengan persyaratan kompetensi.	10 JP per 1 kali kegiatan Pertukaran
Belajar mandiri (self development)	Upaya individu PNS untuk mengembangkan kompetensinya melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia.	Sesuai JP belajar mandiri, maksimal 2 JP
Komunitas belajar/community practices/networking	Komunitas belajar adalah suatu perkumpulan beberapa orang PNS yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran.	Sesuai JP belajar mandiri, maksimal 2 JP
Magang/praktik kerja	Proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu (learning by doing). Tempat magang adalah unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas PNS Praktik Kerja/Magang	20 JP per 1 kali kegiatan Magang

5. Progress capaian Pengembangan Kompetensi di Perangkat Daerah dihitung menggunakan Index Pengembangan yang dievaluasi setiap 6 (enam) bulan berdasarkan 2 kriteria yaitu:

- Rata-rata capaian jumlah Jam Pelajaran seluruh pegawai di Perangkat Daerah tersebut dibagi jumlah pegawai ;
- Prosentase pegawai yang telah mencapai 20 JP atau lebih ;

Contoh:

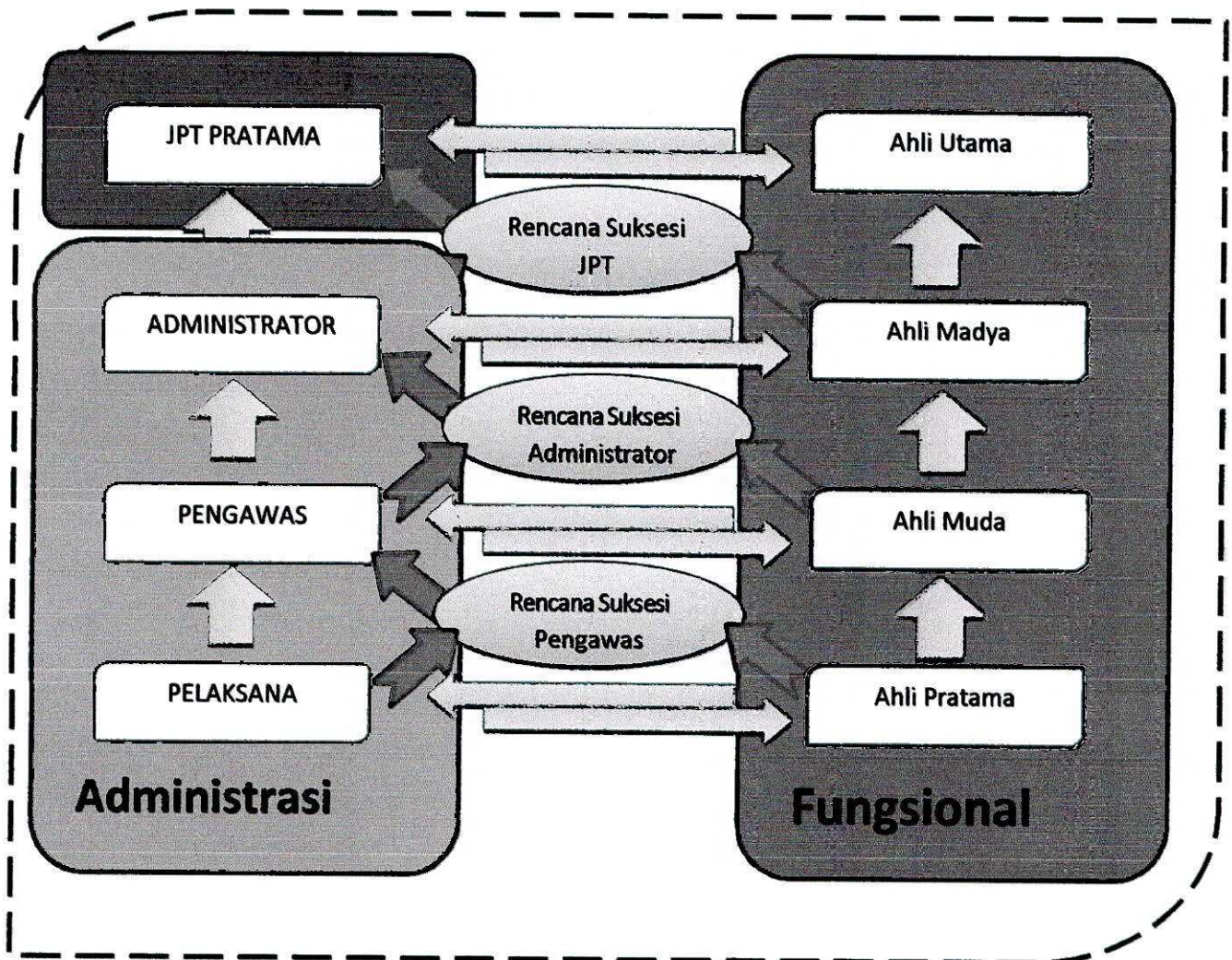
Perangkat Daerah A dengan jumlah pegawai 101 orang, jumlah jam pelajaran seluruh pegawai adalah 2.291 Jam Pelajaran. Adapun yang mencapai 20 JP 29 orang dan 9 orang melebihi 20 JP, maka index pengembangannya sebagai berikut:

- Rata-Rata Index Pengembangan = $2.291 \text{ JP} / 101 \text{ orang} = 25,18 \text{ JP}$
- Prosentase Index Pengembangan = $((29+9) \text{ orang} / 101 \text{ orang}) \times 100 \% = 37,62\%$

D. MEKANISME PELAKSANAAN RENCANA SUKSESI

1. MEKANISME

Mekanisme penyusunan Rencana Suksesi di Pemerintah Kabu ditentukan sebagai berikut :



1) Rencana Suksesi Jabatan Pengawas bersumber dari:

a. Promosi:

- a. 1. Pejabat Pelaksana minimal kelas Jabatan 6 dalam rumpun jabatan yang sama;
- a. 2. Pejabat Fungsional Ahli Pertama dalam rumpun jabatan yang sama;

b. Mutasi:

- b. 1. Pejabat Pengawas dalam rumpun jabatan yang sama;
- b. 2. Pejabat Fungsional Ahli Muda dalam rumpun jabatan yang sama;

2) Rencana Suksesi Jabatan Administrator bersumber dari :

a. Promosi :

- a. 1. Pejabat Pengawas dalam rumpun jabatan yang sama;
- a. 2. Pejabat Pengawas dari rumpun jabatan yang berbeda;
- a. 3. Pejabat Fungsional Ahli Muda dalam rumpun jabatan yang sama;

b. Mutasi:

- b. 1. Pejabat Administrator dalam rumpun jabatan yang sama;
- b. 2. Pejabat Administrator dari rumpun jabatan yang berbeda;
- b. 3. Pejabat Fungsional Ahli Muda dalam rumpun jabatan yang sama;

3) Rencana Suksesi Jabatan Pimpinan Tinggi bersumber dari:

a. Promosi:

- a. 1. Pejabat Administrator dalam rumpun jabatan yang sama;
- a. 2. Pejabat Administrator dari rumpun jabatan yang berbeda;
- a. 3. Pejabat Fungsional Ahli Madya dalam rumpun jabatan yang sama;

b. Mutasi :

- b. 1. Pejabat Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dari rumpun jabatan yang berbeda;
- b. 2. Pejabat Fungsional Ahli Madya dalam rumpun jabatan yang sama;

2. PENYUSUNAN SKORING RENCANA SUKSESI

Kelompok Rencana Suksesi disusun untuk masing-masing Jenjang Jabatan Pengawas, Jenjang Jabatan administrator dan Jenjang Jabatan Pimpinan Tinggi. Adapun penyusunan Kelompok Rencana Suksesi mempertimbangkan variable-variabel berikut:

- 1. Peta Talenta/Talent Pool;
- 2. Pengalaman/Tour of Duty yang berpengaruh pada jabatan yang dituju;
- 3. Pendidikan dan Predikat kelulusan;
- 4. Keikutsertaan Diklatpim pada jenjang yang dituju;
- 5. Penilaian atasan langsung; dan
- 6. Kedisiplinan.

Setiap variabel di atas diberikan skoring dan pembobotan kemudian dijumlah dan hasil masing-masing pegawai direkapitulasi dan disusun pemeringkatannya. Adapun skoring untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut:

1) PETA TALENTA (BOBOT 20%)

KATEGORI	SKOR
Box 1 (Kinerja Rendah – Kompetensi Rendah)	2
Box 2	3
Box 3	4
Box 4	5

KATEGORI	SKOR
Box 5	6
Box 6	7
Box 7	8
Box 8	9
Box 9 (Kinerja Tinggi – Kompetensi Tinggi)	10

2) TOUR OF DUTY (BOBOT 15%)

a. Pengalaman (Bobot 7,5%)

Untuk Kelompok Rencana Suksesi Jabatan Administrator dan Jabatan Pimpinan Tinggi

KATEGORI	SKOR
Pernah duduk dalam jabatan fungsional serumpun dan minimal 3 kali berturut-turut menduduki jabatan yang berbeda pada jenjang jabatan administrasi yang sama	10
Minimal 3 kali berturut-turut menduduki jabatan yang berbeda pada jenjang jabatan administrasi yang sama	9
Pernah duduk dalam jabatan fungsional serumpun dan 2 kali berturut-turut menduduki jabatan yang berbeda pada jenjang jabatan administrasi yang sama	8
2 kali berturut-turut menduduki jabatan yang berbeda pada jenjang jabatan administrasi yang sama	7
Pernah duduk dalam jabatan fungsional serumpun dan menduduki 1 jabatan pada jenjang jabatan administrasi	6

Untuk Kelompok Rencana Suksesi Jabatan Pengawas

KATEGORI	SKOR
Pernah duduk dalam jabatan fungsional serumpun dan minimal 3 kali berturut-turut menduduki jabatan yang berbeda pada jenjang jabatan pelaksana yang serumpun dengan jabatan yang dituju	10

KATEGORI	SKOR
Minimal 3 kali berturut-turut menduduki jabatan yang berbeda pada jenjang jabatan pelaksana yang serumpun dengan jabatan yang dituju	9
Pernah duduk dalam jabatan fungsional serumpun dan minimal 2 kali berturut-turut menduduki jabatan yang berbeda pada jenjang jabatan pelaksana yang serumpun dengan jabatan yang dituju	8
Minimal 2 kali berturut-turut menduduki jabatan yang berbeda pada jenjang jabatan pelaksana yang serumpun dengan jabatan yang dituju	7
Pernah duduk dalam jabatan fungsional serumpun dan menduduki 1 jabatan pada jenjang jabatan administrasi	6

b. Lama Menjabat Pada Jabatan Terakhir (Bobot 7,5 %)

KATEGORI	SKOR
Lebih dari 4 tahun	10
Lebih dari 3 tahun sampai dengan 4 Tahun	9
Lebih dari 2 tahun sampai dengan 3 tahun	8
0 – 2 tahun	0

3) PENDIDIKAN DAN PREDIKAT KELULUSAN (BOBOT 15%)

a. Cara Perolehan Pendidikan dan Asal Perguruan Tinggi (Bobot 7,5 %)

KATEGORI	SKOR
Perguruan Tinggi Luar Negeri melalui Tugas Belajar	10
Perguruan Tinggi Luar Negeri tanpa Tugas Belajar	9
Perguruan Tinggi Negeri Dalam Negeri melalui Tugas Belajar	8

KATEGORI	SKOR
Perguruan Tinggi Swasta Dalam Negeri melalui Tugas Belajar	7
Perguruan Tinggi Negeri Dalam Negeri melalui Ijin Belajar	6
Perguruan Tinggi Swasta Dalam Negeri melalui Ijin Belajar	5
Tanpa melalui Ijin Belajar	0

b. Jenjang dan Predikat (Bobot 7,5 %)

KATEGORI	SKOR
Jenjang S3/Sederajat dengan predikat kelulusan Cum Laude	10
Jenjang S3/Sederajat dengan predikat kelulusan Memuaskan	9
Jenjang S3/ Sederajat dengan predikat kelulusan dibawah Memuaskan	8
Jenjang S2/ Sederajat dengan predikat kelulusan Cum Laude	7
Jenjang S2/Sederajat dengan predikat kelulusan Memuaskan atau di bawahnya	6
Jenjang S1/Sederajat dengan predikat kelulusan Cum Laude	5
Jenjang S1/Sederajat dengan predikat kelulusan Memuaskan atau di bawahnya	5
Jenjang D3/Sederajat	4
Jenjang SMA, D1 dan D2	3

4) KEIKUTSERTAAN DIKLATPIM (BOBOT 15%)

KATEGORI	SKOR
Lulus Diklatpim pada jenjang jabatan yang dituju dengan predikat "Terbaik"	10
Lulus Diklatpim pada jenjang jabatan yang dituju	6
Belum mengikuti Diklatpim pada jenjang jabatan yang dituju namun Lulus Diklatpim pada jenjang jabatan saat ini dengan predikat "Terbaik"	5
Belum mengikuti Diklatpim pada jenjang jabatan yang dituju namun Lulus Diklatpim pada jenjang jabatan saat ini	4
Mengikuti Diklatpim pada jenjang jabatan yang dituju namun belum pernah mengikuti Diklatpim pada jenjang jabatan saat ini	3
Belum pernah mengikuti Diklatpim	0

5) PENILAIAN ATASAN LANGSUNG (25%)

KATEGORI	SKOR
Layak dipertimbangkan untuk promosi	10
Tidak layak dipertimbangkan untuk promosi	0

6) KEDISIPLINAN

KATEGORI	FAKTOR PENGALI
Pernah Dijatuhi Hukuman Disiplin Berat	0
Pernah Dijatuhi Hukuman Disiplin Sedang	0,5
Pernah Dijatuhi Hukuman Disiplin Ringan	0,9
Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin	1

Contoh :

(1) AS, saat ini adalah Pejabat Pengawas yang masuk dalam box 7 talent pool yang diselenggarakan oleh BKPSDM. AS dulunya adalah Pejabat Fungsional Ahli Muda di instansinya dan setelahnya Ia dimutasikan menjadi Pejabat Pengawas dan sempat pindah jabatan pada Jabatan Pengawas sebanyak 2 kali. Pada jabatan terakhir I. AS adalah lulusan S2 luar negeri dengan predikat Summa Cum Laude melalui program beasiswa dan mendapatkan surat keterangan tugas belajar dari BKPSDM. Yang bersangkutan belum pernah mengikuti Diklatpim III namun pernah mengikuti Diklatpim IV. Atasan langsungnya merekomendasikannya untuk dipertimbangkan dalam promosi yang paling dekat tahun ini. AS tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin.

KRITERIA	BOBOT	SKOR	HASIL
Peta Talenta	20%	8	1,6
Tour of Duty			
Pengalaman	7,5 %	8	0,6
Lama Menjabat pada Jabatan Terakhir	7,5 %	10	0.75
Pendidikan			
Cara Perolehan Pendidikan Asal PT	7,5 %	10	0,75
Jenjang dan Predikat	7,5%	7	0.53
Keikutsertaan Diklatpim	15%	4	0,6
Penilaian Atasan Langsung	25%	10	2,5
JUMLAH			7,33
Kedisiplinan = 1, maka TOTAL SKOR			7,33 x 1 = 7,33

(2) DN saat ini adalah Pejabat Pengawas yang masuk dalam box 9 talent pool yang diselenggarakan oleh BKPSDM. DN baru dipromosikan pada Jabatan Pengawas dan belum pernah sama sekali dipindahkan. Saat ini ybs telah menjabat selama 2,5 tahun. DN adalah lulusan S2 PTS dengan predikat Summa Cum Laude dan mendapatkan ijin belajar dari BKPSDM. Yang bersangkutan pernah mengikuti Diklatpim III dan mendapat predikat memuaskan. Atasan langsungnya merekomendasikannya untuk dipertimbangkan dalam promosi yang paling dekat tahun ini. Sayangnya DN pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan 3 tahun lalu.

KRITERIA	BOBOT	SKOR	HASIL
Peta Talenta	20%	10	2
Tour of Duty			
Pengalaman	7,5 %	6	0,45
Lama Menjabat pada Jabatan Terakhir	7,5 %	8	0,6

KRITERIA	BOBOT	SKOR	HASIL
Pendidikan dan Predikat Kelulusan			
Cara Perolehan Pendidikan Asal PT	7,5 %	5	0,38
Jenjang dan Predikat	7,5%	6	0.45
Keikutsertaan Diklatpim	15%	10	1,5
Penilaian Atasan Langsung	25%	10	2,5
JUMLAH			7,88
Kedisiplinan = 0,9, maka TOTAL SKOR			7,88 x 0,9 = 7,09

3. PROGRAM FAST TRACK TALENT POOL

Pegawai yang mendapatkan penilaian kinerja “Sangat Baik” dan Kompetensi “Baik” atau “Cukup” (Box 8 dan 9) berhak mengikuti program Fast Track. Program Fast Track tersebut ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Plt. BUPATI NGANJUK,

ttd.

MARHAEN DJUMADI

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

SUTRISNO, SH, M.Si

Pembina

NIP. 19680501 199202 1 001