



BUPATI BUOL
PROVINSI SULAWESI TENGAH

PERATURAN BUPATI
NOMOR 24 TAHUN 2021

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BUOL,

- Menimbang : a. bahwa untuk menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik serta 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 Daerah;
- b. bahwa setiap pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Buol yang memenuhi persyaratan dan kriteria yang telah ditentukan dalam standar kompetensi jabatan untuk menduduki jabatan struktural dan fungsional, mempunyai kesempatan yang sama dalam mengembangkan karier sesuai dengan prinsip sistem merit;

- c. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 134 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Pasal 8 ayat (2) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara mengamanatkan perlunya dilakukan pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c maka perlu menetapkan Peraturan Bupati Buol tentang Manajemen Talenta Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah.

- Mengingat :
- 1. Undang-Undang Nomor 51 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Buol, Kabupaten Morowali dan Kabupaten Banggai Kepulauan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 179, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3900) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2000 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 51 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Buol, Kabupaten Morowali dan Kabupaten Banggai Kepulauan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3966);
 - 2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

3. Undang-Undang Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
4. Peraturan 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);
5. Peraturan Daerah Kabupaten Buol Nomor 01 Tahun 2018 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Buol (Lembaran Daerah Kabupaten Buol Tahun 2018 Nomor 01).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
3. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
4. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
5. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
6. Jabatan Target adalah jabatan struktural setingkat lebih tinggi yang kosong atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Kabupaten / BKPSDM yang akan diisi oleh Talenta.
7. Talenta adalah Pegawai yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan untuk masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi Instansi (*Talent Pool*).

8. Manajemen Talenta ASN Instansi 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 instansi.
9. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
10. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan Talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
11. Kelompok Rencana Suksesi Instansi (*Talent Pool*) adalah kelompok Talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah Daerah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target dilingkungan instansinya.
12. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
13. *ASN Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan Instansi Pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah.
14. 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.

15. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, berupa sikap/perilaku yang harus dimiliki oleh setiap Pegawai agar dapat melaksanakan tugas secara efektif, kompetensi yang dimaksud adalah kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural.
16. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Buol.

BAB II

MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 2

- (1) Peraturan ini mengatur mengenai manajemen talenta pegawai dilingkungan Pemerintah Daerah yang bertujuan sebagai pedoman dalam:
 - a. pengelolaan sistem manajemen talenta;
 - b. perencanaan dan pengembangan karier pegawai berdasarkan sistem merit;
 - c. pelaksanaan assessment pegawai;
 - d. peningkatan kompetensi pegawai berdasarkan hasil assessment dan talenta pegawai; dan
 - e. penyusunan *Talent Pool* berdasarkan hasil assessment dan kinerja pegawai sebagai dasar rencana suksesi pengisian dalam jabatan pegawai
- (2) Manajemen talenta pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dituangkan dalam Pedoman Manajemen Talenta Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana tercantum dalam lampiran yang menjadi bagian tidak terpisahkan dari peraturan ini.

Pasal 3

- (1) Manajemen talenta pegawai 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 ASN 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 ASN 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 ASN yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN. Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.

- (6) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (7) Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pasal 4

Aspek manajemen talenta pegawai, meliputi:

- a. kelembagaan manajemen talenta pegawai;
- b. penyelenggaraan manajemen talenta pegawai dilingkungan Pemerintah Daerah; dan
- c. sistem informasi manajemen talenta Pegawai.

Pasal 5

Manajemen talenta didukung dengan infrastruktur yang terdiri dari:

- a. peta jabatan yang sedang/ akan lowong dan jabatan kritikal;
- b. profil talenta;
- c. assessment, uji kompetensi dan seleksi;
- d. standar kompetensi jabatan;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim manajemen talenta pegawai;
- h. program pengembangan talenta;
- i. panitia seleksi;
- j. sistem informasi manajemen talenta pegawai; dan
- k. anggaran

Pasal 6

Manajemen talenta pegawai dilingkungan Pemerintah daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 akan dievaluasi dan disesuaikan secara berkelanjutan sesuai dinamika perubahan dan kebutuhan instansi.

Pasal 7

Ketentuan mengenai pelaksanaan pedoman manajemen talenta pegawai dilingkungan pemerintah Daerah tertuang dalam lampiran yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB III
PENUTUP

Pasal 8

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

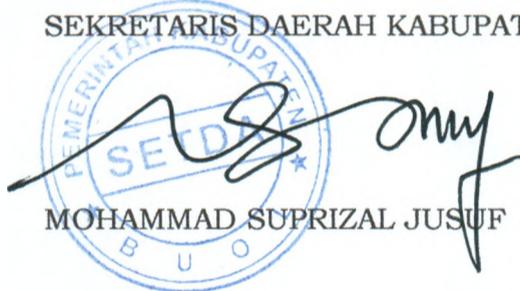
Ditetapkan di Buol
pada tanggal 25 Oktober 2021

BUPATI BUOL,



Diundangkan di Buol
pada tanggal 25 Oktober 2021

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BUOL,



BERITA DAERAH KABUPATEN BUOL TAHUN 2021 NOMOR 69

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI
NOMOR 69 TAHUN 2021
TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI
DILINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH

BAB I
PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pemerintah Kabupaten Buol adalah Pemerintahan Daerah yang penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas- luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mempunyai tugas merumuskan rancangan kebijakan dalam rangka pembinaan ketahanan nasional di lingkup Pemerintah Daerah untuk menjamin pencapaian tujuan daerah serta turut berkontribusi dalam kepentingan nasional. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Pemerintah Kabupaten Buol menyelenggarakan fungsinya sebagai berikut:

1. perumusan rancangan ketetapan kebijakan dan strategi nasional dalam rangka pembinaan ketahanan nasional;
2. perumusan rancangan ketetapan kebijakan dan strategi nasional dalam rangka menjamin keselamatan bangsa dan negara dari ancaman terhadap kedaulatan, persatuan, kesatuan, kelangsungan hidup bangsa dan negara; dan

3. penyusunan perkiraan risiko pembangunan nasional yang dihadapi dalam kurun waktu tertentu dan rancangan ketetapan kebijakan dan strategi nasional dalam rangka merehabilitasi akibat risiko pembangunan.

Untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien, Pemerintah Kabupaten Buol memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional, serta penataan SDM yang baik. Penataan SDM merupakan bagian dari program reformasi birokrasi mengingat SDM adalah motor penggerak organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Penataan SDM diarahkan dalam rangka perencanaan dan pengembangan karier Pegawai melalui peningkatan kualitas Pegawai, penempatan Pegawai yang kompeten sesuai dengan bidang, sistem pola karier yang jelas dan terukur, pengelolaan kompetensi Pegawai berbasis kompetensi/assessment, serta keakuratan dan kecepatan penyajian informasi Pegawai. Salah satu strategi perencanaan dan pengembangan karier pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah, yaitu melalui penyusunan dan penerapan manajemen talenta pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Buol. Manajemen Talenta adalah metode pengelolaan SDM untuk memilih, mengembangkan, mempertahankan, dan menghargai pegawai dalam rangka mempersiapkan kader pemimpin masa depan. Manajemen talenta pegawai merupakan salah satu proses untuk menjamin ketersediaan Pegawai yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Manajemen talenta pegawai dilakukan melalui proses identifikasi, analisis, pengelolaan, pengembangan, penyeleksian, pemetaan, serta pemanfaatan dan pengoptimalan pegawai yang berpotensi untuk dipersiapkan sebagai calon pemimpin di masa depan untuk mengisi Jabatan Strategis dalam rangka mewujudkan pencapaian arah kebijakan Pemerintah baik jangka menengah maupun jangka panjang, serta tujuan organisasi.

Manajemen talenta pegawai dilaksanakan dengan menggunakan sistem merit, yaitu kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa ada membedakan latar belakang, politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Manajemen talenta pegawai ini juga dilaksanakan secara sistematis dan terencana melalui sistem aplikasi yang menggabungkan system informasi dan administrasi kepegawaian dengan proses assessment, penilaian kinerja dan pengembangan kompetensi. Dari sisi pegawai, manajemen talenta pegawai meningkatkan partisipasi dan keterlibatan pegawai dalam merancang pola karier, mewujudkan perencanaan suksesi yang terbuka, objektif, terencana, tepat waktu, akuntabel, mendukung sistem merit, membangun iklim positif, dan kompetitif yang mendorong perbaikan kinerja. Dengan manajemen talenta pegawai ini, Pemerintah Kabupaten Buol dapat mengimplementasikan sistem merit untuk mengidentifikasi, menempatkan dan memastikan bahwa Jabatan Strategis organisasi diisi oleh Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi sesuai dengan prinsip *"the right man in the right place at the right time"*.

B. Prinsip Manajemen Talenta

Manajemen talenta dirancang untuk menjamin ketersediaan PNS yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal sebagai penerus pada masing-masing jabatan dalam Manajemen Talenta berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan berlandaskan pada prinsip sebagai berikut:

1. Prinsip Kepastian dan Keberlanjutan, Pelaksanaan manajemen talenta membutuhkan waktu dan investasi, sehingga program ini harus dijamin akan terus berjalan secara berkelanjutan serta terintegrasi dengan rencana pola karir dan pengembangan Sumber Daya Aparatur (SDA) Pemerintah Daerah yang dituangkan dalam Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangun Jangka Panjang dan Jangka Menengah Daerah (RPJPD/RPJMD).

2. Objektif, yaitu bahwa semua proses dalam Manajemen Talenta dapat diukur, dilihat dan/ atau dirasakan oleh seluruh Pegawai.
3. Terencana, yaitu bahwa talenta pada masing-masing Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang kosong telah direncanakan dan disiapkan pada tahun sebelumnya.
4. Terbuka, bahwa informasi Manajemen Talenta yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi mengenai Pegawai yang ditetapkan menjadi Talenta yang dapat diakses melalui laman oleh seluruh Pegawai.
5. Tepat Waktu, yaitu bahwa Target Jabatan dalam Manajemen Talenta yang kosong dapat segera diisi oleh Talenta sehingga tidak terdapat kekosongan jabatan untuk waktu yang relatif lama.
6. Akuntabel, yaitu bahwa pengelolaan Manajemen Talenta dilakukan secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.
7. Bebas dari intervensi politik; yaitu pelaksanaan manajemen talenta Bebas dari intervensi dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
8. bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme yaitu Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

C. Maksud dan Tujuan

Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Pemerintah Kabupaten Buol dimaksudkan sebagai pedoman pengelolaan dan pengembangan karir pegawai dalam tata kelola sistem merit yang disusun untuk mewujudkan visi dan misi organisasi melalui penempatan talenta terbaik pada jabatan prioritas dan untuk menyusun perencanaan suksesi yang objektif, terencana, terukur dan akuntabel.

Tujuan manajemen talenta pegawai dilingkungan Pemerintah Daerah sebagai berikut:

1. menemukan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk mengisi jabatan target dalam rangka optimalisasi pencapaian strategi, tujuan organisasi peningkatan kualitas pelayanan publik serta mendukung Pemerintah Kabupaten Buol menjadi world class government institution;
2. 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;
3. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
4. mendorong perencanaan suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. membangun iklim kompetensi yang positif, adil dan transparan di antara pegawai Pemerintah Kabupaten Buol;
6. memastikan tersedianya pasokan Talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
7. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan Pemerintah Daerah.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup manajemen talenta pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah, meliputi:

1. prinsip manajemen talenta;
2. kelembagaan manajemen talenta pegawai;
3. penyelenggaraan manajemen talenta pegawai; dan
4. sistem informasi manajemen talenta pegawai.

E. Sistematika Pedoman

Pedoman Manajemen Talenta Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah disusun dengan sistematika penyajian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

BAB II PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI

BAB III PENUTUP

BAB II

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI

A. Pengertian

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pemerintah Kabupaten Buol yang selanjutnya disingkat Pemkab Buol adalah sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2000 tentang Pembentukan Kabupaten Buol, Kabupaten Morowali dan Kabupaten Banggai Kepulauan yang dipimpin oleh Kepala Daerah.
3. Kepala Daerah adalah Bupati Buol yang selanjutnya disebut Bupati.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang, politik, ras, warna kulit, agama, asal – usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

6. Manajemen Talenta Pegawai adalah sistem manajemen karier pegawai 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.
7. Talenta adalah Pegawai yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan untuk masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi Instansi (*Talent Pool*).
8. Kelompok Rencana Suksesi Instansi (*Talent Pool*) adalah kelompok Talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah Daerah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target dilingkungan instansinya.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
10. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
11. Jabatan Target adalah jabatan struktural setingkat lebih tinggi yang kosong atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah/ BKD yang akan diisi oleh Talenta.
12. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
13. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
14. Suksesor adalah talenta yang dicalonkan menjadi pengganti pejabat yang mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.

15. Kelompok Rencana Suksesi Instansi (*Talent Pool*) 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 dilingkungan instansinya.
16. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritical, 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.
17. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
18. 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.
19. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
20. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
21. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas jabatan.
22. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/ atau mengelola unit organisasi.

23. 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.
24. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
25. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
26. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
27. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
28. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
29. Sistem Informasi Pegawai adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

B. Penyusunan Rencana Strategis Manajemen Talenta Pemerintah Kabupaten Buol

Dokumen rencana pengembangan program manajemen talenta yang akan disusun Pemerintah Daerah berisikan tentang:

1. Gambaran capaian umum pelayanan publik.
2. Visi, Misi dan Arah kebijakan daerah yang terkait dengan manajemen talenta.
3. Analisa kondisi pengembangan ASN saat ini, yang terdiri dari penilaian:
 - Kapasitas organisasi perangkat daerah penanggungjawab manajemen talenta.
 - Kapasitas manajemen kinerja.
 - Kapasitas pengembangan kompetensi ASN. Kapasitas infrastruktur (sarana dan prasarana)
4. Analisa manajemen talenta yang diharapkan yang terdiri dari:
 - Indikator keberhasilan.
 - Strategi pencapaian indikator keberhasilan.
5. Program dan kegiatan manajemen talenta yang terdiri dari:
 - Program Pengembangan dan penguatan kapasitas organisasi perangkat daerah penanggung jawab manajemen talenta. Program pengembangan kompetensi.
 - Program Manajemen Kinerja.
 - Program Pengembangan Infrastruktur (sarana dan prasarana).
6. Rencana pagu indikator pembiayaan program dan kegiatan manajemen talenta.

C. Pembentukan Tim Manajemen Talenta Daerah

Adapun susunan tim manajemen talenta pegawai sebagai berikut:

Penanggung Jawab : Bupati Buol

Ketua Tim : Sekretaris Daerah

Wakil Ketua : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM selaku Koordinator Kelompok Kepegawaian dan Hukum

Sekretaris : Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM selaku Sub Koordinator Kelompok Disiplin dan Pengembangan Pegawai

Anggota : Seluruh Pegawai Kelompok Kepegawaian dan Hukum

Laporan atas hasil kerja tim manajemen talenta pegawai akan diajukan ke Tim Baperjakat. Laporan dilengkapi dengan rekomendasi kebijakan bagi Tim Baperjakat. Penyampaian laporan dilaksanakan tidak hanya dalam sistem.

D. Pola Karir

Pola Karir PNS yang selanjutnya disebut Pola Karir adalah pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur pengembangan karir yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan (Diklat) jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun.

Alur Pengembangan Karir yang selanjutnya disebut alur karir adalah lintasan perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal maupun diagonal yang dapat dilalui PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan jabatan tertinggi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka sejak seseorang telah ditetapkan sebagai PNS, maka harus mulai dan mengikuti pola karir yang dibangun organisasi, sehingga tidak boleh ada seorang pegawai pun yang dalam masa kerjanya hingga pensiun tidak memperoleh pengembangan karir baik secara vertikal, horizontal maupun diagonal.

Karir PNS dapat dilihat dari lintasan perpindahan jabatan yang dilalui sejak menjadi PNS. Lintasan perpindahan jabatan ini harus menunjukkan kemajuan atau stagnasi apabila telah menemukan jabatan pemantapan yang sesuai dengan kompetensi dan kinerjanya. Perpindahan jabatan PNS juga harus mempertimbangkan syarat jabatan sesuai ketetapan PP 11 Tahun 2011 dan PP 17 Tahun 2020 tentang manajemen ASN. Berdasarkan hal tersebut, maka pola karier PNS yaitu :

Tabel 5
Pola Karir PNS berdasarkan Masa Kerja Jabatan
PNS Yang ditempatkan di Pemerintah Daerah

JABATAN	MASA KERJA JABATAN	PERPINDAHAN JABATAN
Pelaksana	Minimal 2 tahun sejak penetapan PNS	Fungsional Tingkat Pertama
Pelaksana	Minimal 4 tahun sejak diangkat jadi pelaksana	Pengawas
Fungsional Tingkat Pertama	1 tahun sejak ditetapkan sebagai fungsional tingkat pertama/III.b	Pengawas
Fungsional Tingkat Pertama	2 tahun sejak ditetapkan fungsional tingkat pertama /III.b	Fungsional Tingkat Muda
Pengawas	Minimal 3 tahun sejak ditetapkan	Administrator
Pengawas	Minimal 2 tahun sejak Ditetapkan	Fungsional Tingkat Muda
Fungsional Tingkat Muda	1 tahun sejak ditetapkan sebagai fungsional tingkat pertama/III.c	Administrator
Fungsional Tingkat Muda	2 tahun sejak ditetapkan fungsional tingkat pertama/ III.d	Fungsional Tingkat Madya
Fungsional Tingkat Madya	1 tahun sejak ditetapkan sebagai fungsional tingkat Madya /IV.a	Administrator
Administrator	Minimal 2 tahun sejak ditetapkan dan berpangkat IV.b	Pimpinan Tinggi Pratama

Administrator	Minimal 2 tahun sejak ditetapkan	Fungsional tingkat muda atau madya (sesuai hasil uji kompetensi dan atau perhitungan angka kredit)
Fungsional Tingkat Madya	Minimal 2 tahun sejak ditetapkan sebagai fungsional tingkat Madya	Pimpinan Tinggi Pratama
Fungsional Tingkat Madya	2 tahun sejak ditetapkan fungsional tingkat Madya	Fungsional Tingkat Utama
Pimpinan Tinggi Pratama	Minimal 2 tahun sejak ditetapkan	Pimpinan Tinggi Madya
Pimpinan Tinggi Pratama	Minimal 2 tahun sejak ditetapkan	Fungsional tingkat Madya atau Utama (sesuai hasil uji kompetensi dan atau perhitungan angka kredit)
Fungsional Tingkat Utama	2 tahun sejak ditetapkan fungsional tingkat utama	Pimpinan Tinggi Madya
Pimpinan Tinggi Madya (Sekretaris Provinsi)	Minimal 2 tahun sejak ditetapkan	Fungsional tingkat Madya atau Utama (sesuai hasil uji kompetensi dan atau perhitungan angka kredit)

Selain mempertimbangkan masa kerja jabatan, pola karir juga harus mempertimbangkan masa pengalaman jabatan yang pernah diduduki. Ini dimaksudkan agar jabatan yang akan diduduki oleh PNS adalah jabatan yang sesuai dengan bidang keahlian dan kompetensinya. Untuk tingkat pemerintah daerah, rekam jejak seorang PNS dalam jabatan, dapat dilihat dari perpindahan jabatan yang sesuai dengan jenis dan rumpunisasi perangkat daerah yang ada dan Berdasarkan rumpunisasi jabatan di tingkat pemerintah daerah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.

Sebagai contoh, walaupun seseorang telah menduduki jabatan administrator selama 2 tahun, namun apabila tidak memiliki pengalaman dalam bidang tugas jabatan target, maka yang bersangkutan tidak memenuhi syarat untuk menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama.

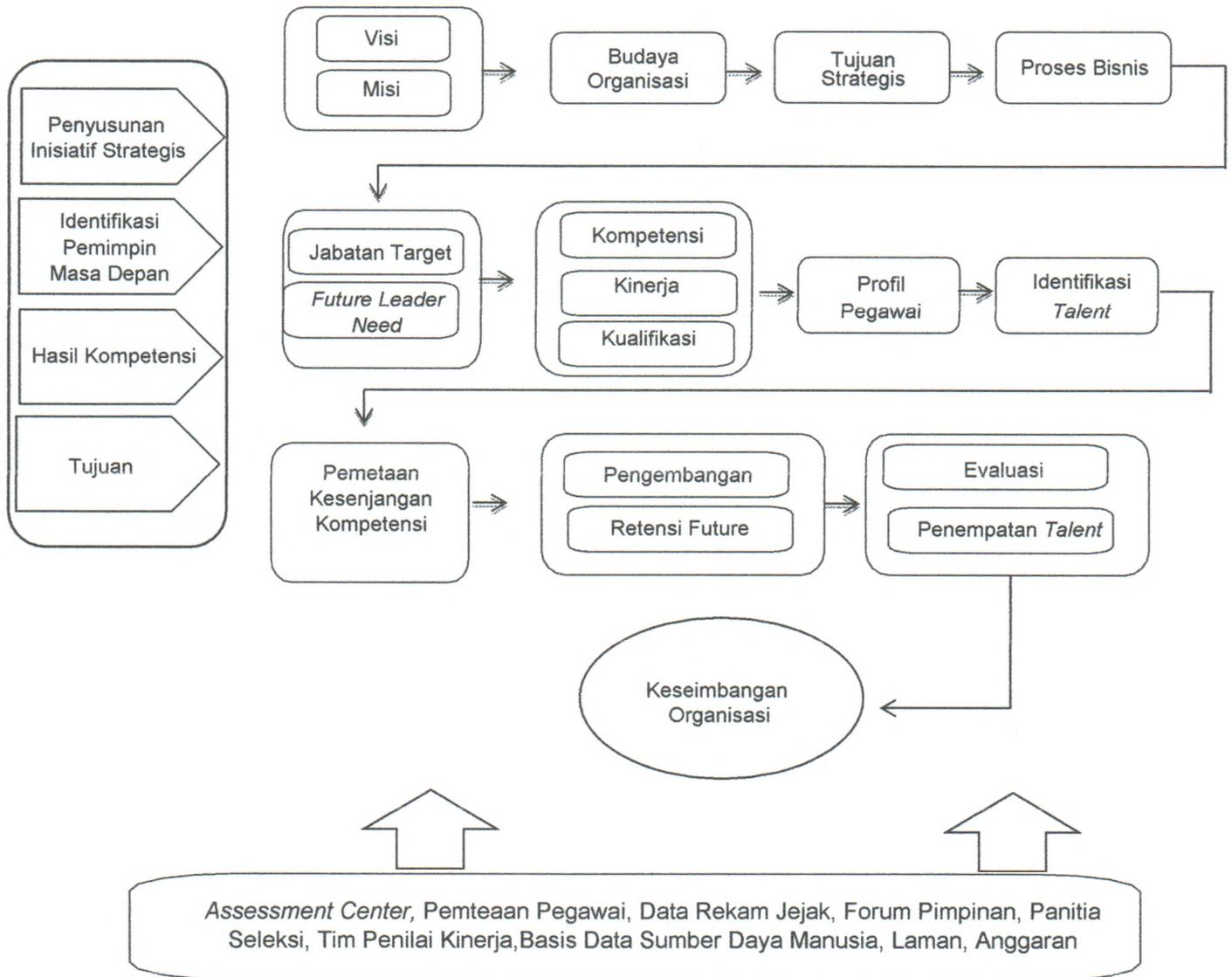
Selain berdasarkan rumpunisasi, hal-hal yang harus diperhatikan dalam menetapkan kesesuaian pengalaman dengan bidang tugas bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional yang akan dipindahkan ke dalam jabatan administrasi atau pimpinan tinggi, maka hendaknya disesuaikan dengan rumpun jabatan fungsionalnya yang telah ditetapkan oleh melalui Peraturan kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara

E. Penyelenggaraan Manajemen Talenta Pegawai

Manajemen talenta merupakan serangkaian proses SDM terpadu yang dirancang untuk mencari, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan pegawai terbaik Pemerintah Kabupaten Buol yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang unggul dengan alur sebagai berikut:

Gambar 2

Kerangka Manajemen Talenta Pembangunan Manajemen Talenta menggunakan kerangka sebagaimana gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Manajemen Talenta

Dari gambar di atas, terdapat beberapa tahapan persiapan yang harus dilakukan untuk meningkatkan dan mengembangkan Pegawai melalui Manajemen Talenta.

Tahapan persiapan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan Inisiatif Strategis

Sebagai upaya mewujudkan peningkatan kualitas manajemen SDM yang mampu membentuk SDM yang memiliki keunggulan kompetitif, organisasi perlu menyusun inisiatif strategis dalam manajemen SDM yang mengacu pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Penyusunan inisiatif strategis dimaksud harus dilakukan dengan memperhatikan asas-asas Manajemen Talenta, yaitu objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel guna mengidentifikasi kebutuhan organisasi akan Talenta berkualitas tinggi yang diimplementasikan melalui Manajemen Talenta.

2. Identifikasi Pemimpin Masa Depan

Pengelola Manajemen Talenta dan pemimpin organisasi harus menyusun dan menetapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat, guna mendukung penempatan visi, misi, dan strategi organisasi. Untuk itu, pemilihan strategi dalam mengidentifikasi pemimpin masa depan melalui Manajemen Talenta, dilakukan dengan cara:

- a. menetapkan Jabatan Kritis, Jabatan Target; dan
- b. menetapkan jumlah kebutuhan Talenta.

3. Perolehan Kompetensi

Perolehan Kompetensi (*Competency Acquisition*) merupakan proses untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki oleh Talenta dalam rangka menentukan program pengembangan yang akan diberikan kepada Talenta. Perolehan Kompetensi meliputi:

- a. Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan/IDP*)

IDP merupakan dokumen perencanaan pengembangan talenta yang disusun oleh Talenta bersama dengan Mentor Tetap. IDP disusun untuk memastikan pengembangan kompetensi secara sistematis, efektif, dan efisien bagi Talenta untuk meningkatkan kompetensi pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah.

b. Program Pengembangan Talenta (*Talent Development Program*)

Program Pengembangan Talenta merupakan program pengembangan bagi Talenta berupa kesempatan dan kegiatan yang menunjang peningkatan kompetensi, pengetahuan, dan keahlian baru, namun Talenta tetap melaksanakan tugas rutin sesuai dengan bidang tugasnya. Program Pengembangan Talenta merupakan sinergi dari 2 (dua) pendekatan utama yaitu, Metode *On-the-job Training (Non- Class)* dan Metode *Off-the-job Training (On-Class)*.

c. Evaluasi Pengembangan Talenta

Evaluasi Pengembangan Talenta Evaluasi Pengembangan Talenta merupakan penilaian secara sistematis yang bertujuan untuk mengetahui pencapaian, Program Pengembangan Talenta yang telah disepakati dalam formulir IDP.

Tujuan Pembangunan Sumber Daya Manusia melalui Manajemen Talenta memegang peranan penting dalam mewujudkan Kestinambungan Organisasi dengan cara menyiapkan Talenta untuk mengisi jabatan struktural setingkat lebih tinggi yang kosong atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah. Dalam rangka memotivasi Talenta gar tetap berkontribusi optimal dan mengurangi timbulnya suatu ketidakpuasan kerja dari Talenta organisasi memberikan Retensi dalam bentuk penghargaan. Retensi yang diberikan mengacu pada ketentuan sebagaimana diatur dalam Standar Biaya.

F. Infrastruktur Manajemen Talenta

Manajemen Talenta harus didukung dengan infrastruktur, yang terdiri dari:

1. Jabatan Target, adalah jabatan struktural yang kosong atau akan kosong dan di isi oleh talenta. Penetapan jabatan kosong dilakukan melalui hasil analisa Tim Manajemen Talenta Daerah dengan pertimbangan:
 - a. Untuk jabatan pengawas dan administrator yang bersifat teknis dan operasional, jabatan dianggap kosong apabila minimal enam bulan kedepan pemangku jabatan akan memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP); dan
 - b. Untuk jabatan pimpinan tinggi Pratama dan Madya yang bersifat strategis, jabatan dianggap kosong apabila satu tahun kedepan pemangku jabatan akan memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP);
 - c. Hasil penilaian kinerjanya yang dilakukan minimal 2 tahun, menunjukkan pemangku jabatan saat ini tidak mampu memenuhi syarat minimal nilai capaian Indikator Kinerja Utama Organisasi dan Capaian Indikator Kinerja Individu.
 - d. Terjadinya peristiwa *post mayor* dari pemangku jabatan sebelumnya akibat berhalangan tetap (sakit menahun dan meninggal).
 - e. Untuk mengetahui data jabatan kosong akibat pensiun, Badan Kepegawai Daerah harus membangun Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) yang secara otomatis memberikan data tentang pegawai yang akan memasuki masa usia pensiun untuk minimal 5 tahun kedepan dan data pegawai yang berkeinginan untuk mengambil Masa Persiapan Pensiun (MPP).

- f. Selain menetapkan jabatan kosong, tim manajemen kinerja juga harus melakukan analisis kebutuhan Talenta yang merupakan tahapan perhitungan jumlah kebutuhan Talenta yang akan dikelola atau dikembangkan dalam Manajemen Talenta. Untuk satu jabatan kosong, tim manajemen kinerja minimal menetapkan 3 orang talenta yang telah mencapai kriteria *ready to use* untuk dimasukkan kedalam Kelompok Rencana Suksesi (KRS) dan diusulkan untuk dipilih oleh Kepala Daerah selaku Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) untuk menduduki jabatan target. Informasi tentang hasil penilaian dan penetapan Kelompok Rencana Suksesi (KRS) harus diketahui oleh talenta dan calon talenta untuk dijadikan sebagai dasar pengembangan kompetensi.
2. Profil Talenta merupakan formulir yang berisi data antara lain mengenai pangkat/ golongan, kompetensi, kinerja, pendidikan, rekam jejak, riwayat jabatan, prestasi kerja, dan catatan kepegawaian lainnya.
 3. Asesmen dan Seleksi merupakan metode yang digunakan oleh Komite Talenta PNS dalam melakukan identifikasi dan penyaringan Talenta.
 4. Tim Penilai Kompetensi Manajerial, Sosial Kultural, dan teknis merupakan tim yang terdiri dari Assessor SDM Aparatur yang bertugas untuk menyelenggarakan uji penilaian Kompetensi Manajerial, Sosial Kultural dan teknis melalui Alat ukur kompetensi manajerial, sosial kultural dan teknis yang telah ditetapkan melalui Permenpan 38 tahun 2018 dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara no 26 tahun 2019 dalam rangka menilai, dan mengevaluasi kelayakan Talenta untuk seluruh jenjang jabatan struktural dan fungsional ke dalam 3 (tiga) kategori, yaitu *Ready Now*, *Need Development*, dan *Exit*.
 5. Forum Pimpinan, Forum Pimpinan merupakan forum yang beranggotakan para pejabat yang bertugas untuk menetapkan Talenta. Forum Pimpinan terdiri dari Pimpinan yang bertugas menetapkan Talenta untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas. Forum ini dipimpin oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM, Sekretaris Kepala Biro Organisasi Sekretariat Daerah, dan anggota para Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Organisasi yang memiliki calon Talenta di lingkungannya, serta Pejabat Administrator yang mempunyai tugas di bidang pengelolaan SDM.

6. Tim Penilai Kinerja, Tim Penilai Kinerja merupakan tim yang bertugas untuk menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatutan melalui wawancara dalam rangka mengevaluasi kelayakan Talenta untuk Jabatan Pimpinan tinggi, Jabatan administrator dan jabatan Pengawas ke dalam 3 (tiga) kategori, yaitu *Ready Now*, *Need Development*, dan *Exit*. Pelaksanaan uji kelayakan dan kepatutan tersebut mempertimbangkan aspek-aspek penilaian, yaitu hasil pencapaian kinerja pegawai, hasil pencapaian pengembangan, dan hasil wawancara.
7. Pola Karir adalah pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur pengembangan karir yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan (Diklat) jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun.
8. Mentoring merupakan kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh Mentor kepada Talenta dalam mengembangkan kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan. Mentor terdiri dari Mentor Tetap dan Mentor Tidak Tetap. Mentor Tetap adalah atasan langsung Talenta tau pejabat lain yang setingkat dengan atasan langsung atau atasan dari atasan langsung Talenta yang ditunjuk, sedangkan Mentor Tidak Tetap adalah pejabat struktural yang menduduki jabatan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan Talenta berdasarkan penunjukan dan atau praktisi ahli yang ditunjuk untuk melakukan bimbingan maupun alih pengetahuan untuk meningkatkan keterampilan / kompetensi tertentu yang dibutuhkan Talenta.

Tugas Mentor Tetap adalah:

- mendampingi dan membimbing Talenta dalam melakukan pengisian IDP, khususnya dalam hal memberikan masukan pilihan metode pengembangan untuk meningkatkan kompetensi Talenta;
- memberikan saran metode pengembangan untuk meningkatkan kompetensi dan pengembangan karakter Talenta;

- memberikan penugasan untuk manajerial dan pengembangan meningkatkan kompetensi karakter dengan tetap mempertimbangkan kompetensi teknis Talenta;
- melakukan Mentoring kepada Talenta;
- melakukan monitoring pelaksanaan Pengembangan Talenta; dan
- melakukan evaluasi pengembangan Talenta.

Tugas Mentor Tidak Tetap adalah:

- melakukan monitoring pelaksanaan Pengembangan Talenta;
- mendampingi dan membimbing Talenta khususnya dalam hal memberikan masukan pilihan metode pengembangan untuk meningkatkan kompetensi Talenta;
- memberikan penugasan untuk meningkatkan kompetensi teknis Talenta dengan tetap mempertimbangkan kompetensi manajerial dan pengembangan karakter;
- melakukan Mentoring kepada Talenta; dan
- melakukan evaluasi pengembangan Talenta. Penetapan Mentor Tidak Tetap yang akan mendampingi Talenta untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan oleh Pengelola Manajemen Talenta Pusat, sedangkan penetapan Mentor Tidak Tetap yang akan mendampingi Talenta untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilakukan oleh Pengelola Manajemen Talenta Unit. Mentor Tidak Tetap dapat juga dipilih dari kalangan PNS di luar atau Non-PNS yang ditunjuk oleh Pemerintah Daerah yang memenuhi syarat untuk ditetapkan sebagai Mentor Tidak Tetap.

Kriteria Mentor Tidak Tetap adalah sebagai berikut:

- menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi dari jabatan Talenta,
- memiliki Nilai Kinerja Pegawai (NKP) Sangat Baik;
- memiliki kompetensi perilaku yang mendukung pelaksanaan Mentoring;

- memiliki kompetensi teknis yang sesuai dengan kebutuhan Talenta;
 - bukan merupakan Talenta; dan
 - tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang dan/atau tingkat berat.
9. Program Pengembangan Talenta merupakan program yang diberikan kepada Talenta dalam rangka mempersiapkan Talenta untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah. Dimana Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- ASN *Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu-isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan Instansi Pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah.
 - Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.

Adapun tujuan dari program pengembangan Talenta adalah:

- a. memberi gambaran yang cukup mengenai target dan metode pengembangan kepada seluruh Talenta,
- b. memastikan seluruh Talenta memiliki kesempatan pengembangan yang sama;
- c. mempersiapkan Talenta menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah; dan
- d. memastikan pengembangan Talenta melibatkan berbagai pihak dengan efektif.

Program Pengembangan Talenta meliputi Pra pengembangan, Pengembangan dan Monitoring Program, dan Evaluasi.

a. Pra pengembangan, Pra pengembangan merupakan tahap awal pengembangan Talenta. Tahap ini bertujuan untuk mempersiapkan Talenta dan Mentor dalam mengikuti program pengembangan yang telah ditetapkan. Tahap Prapengembangan terdiri dari:

1) Tahap Persiapan Talenta

Tahap Persiapan Talenta bertujuan untuk memberikan informasi yang komprehensif mengenai latar belakang, maksud, tujuan, ruang lingkup, prinsip, tahapan, metode, pengelola dan infrastruktur pengembangan Talenta.

2) Tahap Persiapan Mentor

Tahap Persiapan Mentor bertujuan untuk membekali Mentor, baik Mentor Tetap maupun Mentor Tidak Tetap, dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam rangka pengembangan Talenta.

Pengembangan dan Monitoring Program Pengembangan dan Monitoring Program merupakan serangkaian aktivitas yang harus dilaksanakan oleh Talenta dan Mentor dalam jangka waktu tertentu dan merupakan tahap inti dari program pengembangan. Tahap Pengembangan dan Monitoring Program terdiri dari Penyusunan IDP, Pelaksanaan *Off-the-job Training*, Pelaksanaan *On-the-job Training*, dan pelaksanaan Monitoring.

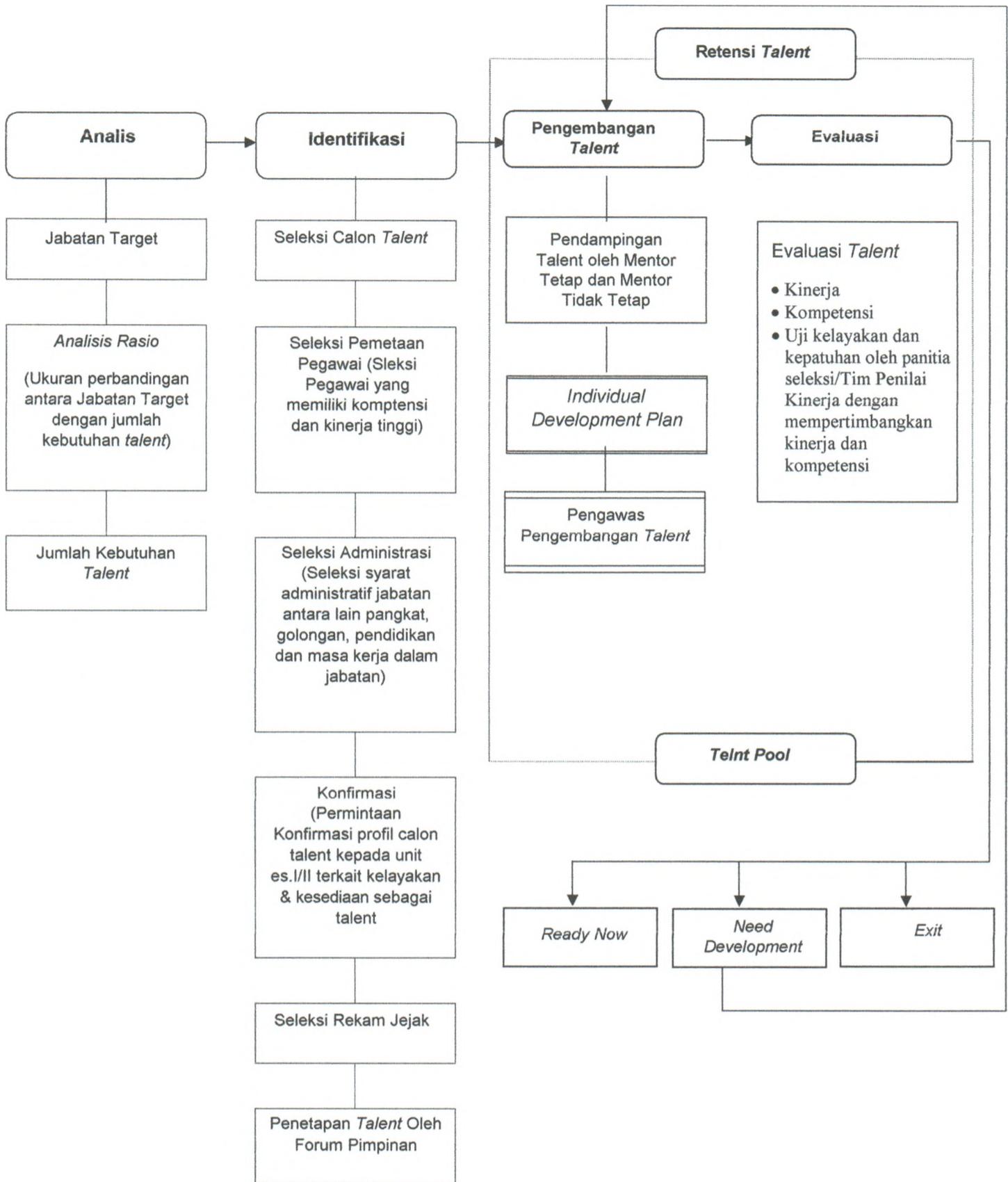
b. Evaluasi, Evaluasi merupakan penilaian secara sistematis untuk mendapatkan umpan balik tentang pelaksanaan program pengembangan Talenta. Evaluasi terkait program pengembangan Talenta dilakukan oleh talenta, Mentor, dan penyelenggara Program Pengembangan. Evaluasi dituangkan dalam bentuk laporan program pengembangan Talenta yang disusun oleh pengelola pengembangan Talenta pusat untuk Talenta Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan pengelola pengembangan Talenta unit untuk Talenta Jabatan Administrator dan Talenta Jabatan Pengawas.

1. Panitia Seleksi, Panitia Seleksi merupakan panitia yang bertugas menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatutan melalui wawancara dalam rangka mengevaluasi kelayakan Talenta untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama ke dalam 3 (tiga) kategori yaitu *Ready Now*, *Need Development*, dan *Exit*. Pelaksanaan uji kelayakan dan kepatutan tersebut mempertimbangkan aspek-aspek penilaian, yaitu hasil pencapaian kinerja pegawai, hasil pencapaian pengembangan, dan hasil wawancara.
2. Basis Data SDM, Basis Data SDM merupakan data terkait SDM yang digunakan sebagai sumber data dalam penyeleksian dan pengelolaan Pegawai
3. Laman merupakan sarana penyampaian informasi dan interaksi melalui *internet/intranet* antara pihak-pihak yang terlibat dalam Manajemen Talenta dalam rangka pengelolaan pengembangan Talenta.
4. Anggaran, Anggaran merupakan dana yang dialokasikan dalam Anggaran di masing-masing Unit Organisasi dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan Manajemen Talenta sesuai bidang tugas dan fungsinya.
5. Infrastruktur sarana dan prasarana merupakan fasilitas dalam dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan Manajemen Talenta sesuai bidang tugas dan fungsinya.

G. Pelaksanaan Manajemen Talenta

1. Alur Manajemen Talenta

Manajemen Talenta merupakan serangkaian proses SDM terpadu yang dirancang untuk mencari, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan Pegawai terbaik di Pemerintah Daerah yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang unggul dengan alur sebagai berikut :



2. Analisis Kebutuhan Talenta

Analisis Kebutuhan Talenta merupakan tahapan penghitungan jumlah kebutuhan Talenta yang akan dikelola/dikembangkan dalam Manajemen Talenta. Tahapan Analisis Kebutuhan meliputi:

a. Mengidefinisikan dan Menentukan Jabatan Target

Jabatan Target merupakan jabatan struktural setingkat lebih tinggi yang kosong atau posisi /jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah yang akan diisi oleh Talenta. Penetapan jabatan target dilakukan dengan mempertimbangkan hal-hal antara lain sebagai berikut:

Penetapan Jabatan Target

- 1) Sifat Tugas, yang terdiri dari:
 - a) Perumusan kebijakan;
 - b) Pengendalian; dan
 - c) Pelaksana kebijakan.
- 2) Peringkat Jabatan (*job Grading*); dan
- 3) Jabatan lain yang sesuai karakteristik Unit Organisasi Eselon II masing-masing.

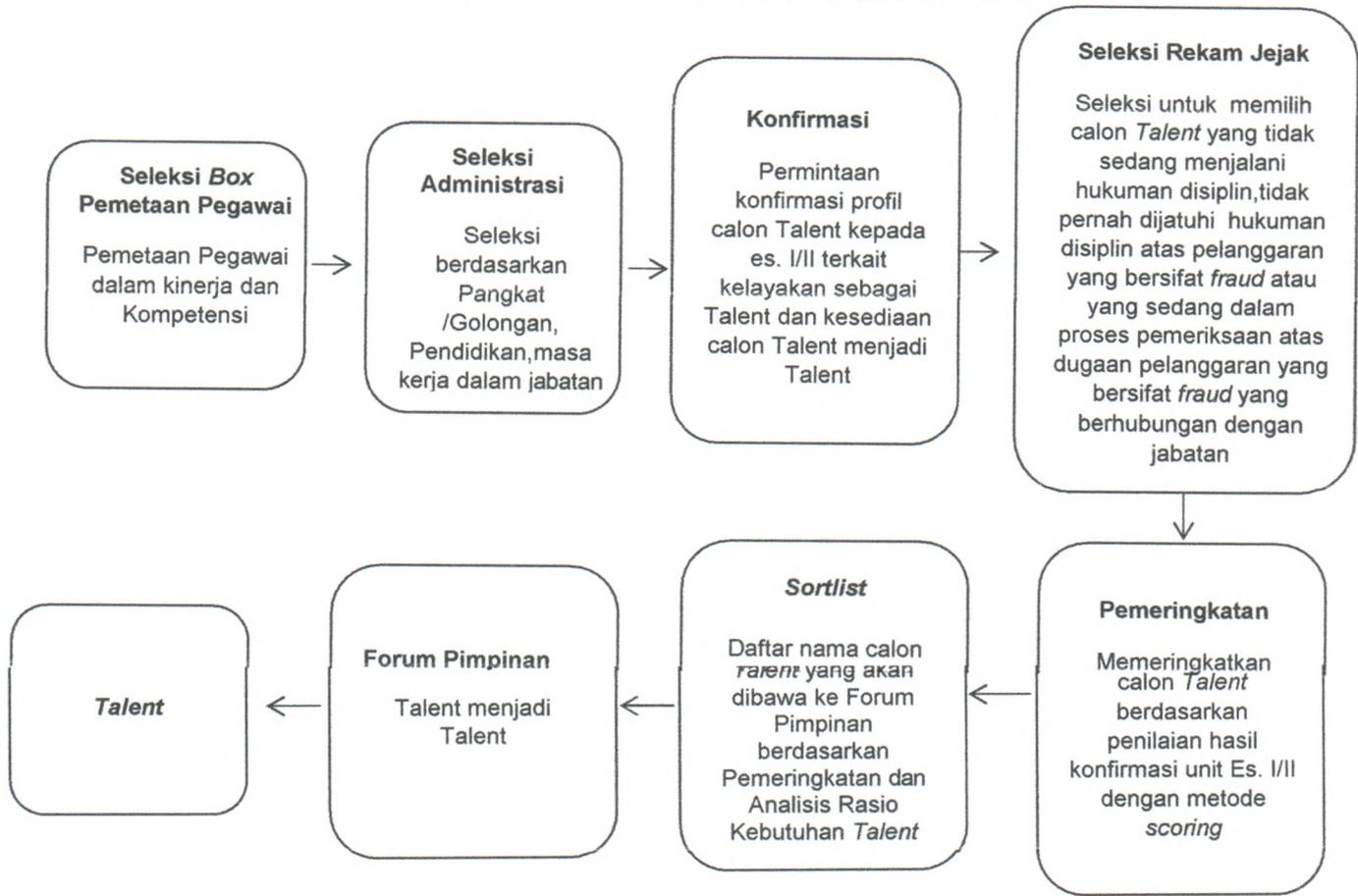
b. Analisis Rasio

Analisis Rasio merupakan ukuran perbandingan antara jumlah kebutuhan Talenta dengan jumlah Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang akan kosong. Jumlah Talenta yang dibutuhkan adalah minimal 3 (tiga) Talenta tau maksimal 5 (lima) Talenta dikalikan dengan jumlah Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang akan kosong.

3. Identifikasi Talenta

Ilustrasi Identifikasi Talenta dapat dilihat sesuai gambar dibawah ini:

Gambar 3 Ilustrasi Identifikasi *Talent*



Merupakan rangkaian kegiatan untuk memperoleh Talenta dengan tahapan:

1) Pemetaan Talenta

Pemetaan Talenta merupakan proses pemetaan Talenta berdasarkan kompetensi dan kinerja pada 9 (sembilan) kotak Pemetaan Talenta. Hasil pemetaan tersebut merupakan data primer seleksi calon Talenta didasarkan dari penilaian kinerja dan penilaian kompetensi.

2) Penilaian Kinerja

Penilaian prestasi kerja dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011, menggunakan dan menggabungkan dua jenis sistem pengukuran kinerja yaitu *result based* dan *behavior based* dengan formulasi *Result based* = 60% (Pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)); dan *Behavior based* = 40% (Prilaku)

Hasil penilaian kinerja yang merupakan gabungan antara sistem *result based* dan *Behavior based* guna kepentingan penilaian pengelompokan talenta dibagi atas 4 kualifikasi penilaian yaitu:

- 1) ≥ 91 : Sangat Tinggi (Tidak ada kesenjangan kinerja)
- 2) 76 - 90,99 : Tinggi (Kesenjangan kinerja rendah)
- 3) 61 - 75,99 : Sedang (Kesenjangan kinerja sedang)
- 4) < 61 : Rendah Kesenjangan kinerja tinggi

a. *Result Based*

result based Pengukuran kinerja pegawai berdasarkan dilakukan melalui pengukuran capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dikontrakkan diawal tahun dan diukur setiap bulannya. Kegiatan yang dikontrakkan dalam SKP berasal dari turunan dari Indikator Kinerja Utama (IKU) SKPD yang disesuaikan dengan urusan pemerintahan yang menjadi tanggung jawabnya.

b. *Behavior Based*

Pengukuran kinerja pegawai berdasarkan behavior base dilakukan dengan cara menilai setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Nilai perilaku didasarkan pada penilaian perilaku sehari-hari setiap pegawai yang ditunjukkan untuk mendukung kinerjanya yang diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh atasan langsung, rekan kerja dan/atau bawahan. Kuesioner penilaian disusun berdasarkan enam aspek yang diterjemahkan dalam standar perilaku, sebagaimana pada tabel berikut:

No	Aspek	Standar Perilaku
1	Orientasi Pelayanan	Memberikan pelayanan yang memuaskan dan selalu berupaya meningkatkan kualitas pelayanan
2	Integritas	Kemampuan bertindak secara konsisten dan transparan dalam segala kondisi sesuai nilai-nilai, norma dan etika kerja.
3	Komitmen	Kemampuan untuk mementingkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi.
4	Disiplin	Kemampuan menaati waktu kerja, standar pelayanan dan atau standar operasional prosedur.
5	Kerjasama	Mampu menjalin dan membina hubungan kerja dengan rekan kerja dan pimpinan.
6	Kepemimpinan	Kemampuan menggerakkan rekan kerja dan bawahan.

Cara menilai perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan dan pengisian kuesioner oleh evaluator terhadap PNS yang dinilai, Nilai perilaku kerja dapat diberikan paling tinggi 100 (seratus). Metode dan evaluator dari perilaku setiap jabatan adalah:

Hasil pengisian kuesioner evaluator diolah oleh bagian sekretariat khususnya Sub Bagian yang menangani urusan kepegawaian. Hasil penilaian oleh evaluator bersifat rahasia dan PNS yang dinilai hanya mengetahui hasil rata-rata nilai perilaku dari seluruh evaluator. Jika memungkinkan, untuk menjaga kerahasiaan hasil penilaian evaluator, Badan Kepegawaian Daerah sebagai SKPD penanggungjawab urusan dapat menciptakan sistem penilaian yang berbasis teknologi informasi.

3) Penilaian Kompetensi

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dari pegawai agar dapat melaksanakan tugas secara efektif yang dapat dinilai. Kompetensi yang harus dimiliki oleh PNS terdiri atas 3 yaitu:

Kompetensi	Uraian	Jenis Kompetensi	Metode Pengukuran
Manajerial	Pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.	1) Integritas 2) Kerjasama 3) Komunikasi 4) Orientasi Pada Hasil 5) Pelayanan Publik 6) Pengembangan Diri dan Orang lain 7) Mengelola Perubahan 8) Pengambilan Keputusan	Assessment
Teknis	Pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.	Penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis, operasional dan strategis dari TUPOKSI	Wawancara Kompetensi
Sosial kultural	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.	Perekat Bangsa	Assessment

Sebelum pengukuran kompetensi dilakukan, terlebih dahulu disusun standar kompetensi jabatan. Penyusunan standar kompetensi jabatan ini mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.

Alat ukur kompetensi manajerial dan sosial kultural ditetapkan melalui Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 tahun 2019.

Hasil penilaian kompetensi, dibagi menjadi empat kategori yang disesuaikan dengan kategori berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara No. 10 Tahun 2018, yaitu:

1. ≥ 91 : Sangat Tinggi (Tidak Ada Kesenjangan Kompetensi)
2. 76 - 90,99 : Tinggi (Kesenjangan Kompetensi Rendah)
3. 61 - 75,99 : Sedang (Kesenjangan Kompetensi Sedang)
4. < 61 : Rendah (Kesenjangan Kompetensi tinggi).

Calon Talenta yang ditetapkan sebagai talenta berdasarkan hasil pemetaan dalam kotak manajemen talenta (*talent management box*) yang penjabarannya terdapat pada lampiran II, dimana *hasilnya* terdiri dari 2 kategori, yaitu:

1. *Top Talenta*, adalah calon talenta yang hasil pemetaannya berada dalam kategori *Ready to Use* (Siap) *Box 9*.
2. *Talenta Berkembang*, adalah calon talenta yang hasil pemetaannya berada dalam kategori *Ready with development* (Siap dengan Pengembangan) *Box 7 dan 8*.

4) Seleksi Administrasi

Seleksi Administrasi merupakan proses seleksi calon Talenta berdasarkan syarat administratif jabatan yang akan diisi oleh calon Talenta, yaitu antara lain pangkat golongan, pendidikan, dan masa kerja dalam jabatan yang setingkat yang didudukinya.

5) Konfirmasi Calon Talenta

Calon Talenta yang telah melalui Seleksi *Box* Pemetaan Pegawai dan Seleksi Administrasi dimintakan konfirmasi kepada Organisasi Eselon I/ Eselon II terkait dengan Profil Calon Talenta, yaitu formulir yang berisi data calon Talenta antara lain berupa pangkat/ golongan, kompetensi, kinerja, pendidikan, rekam jejak, riwayat jabatan, prestasi kerja, dan catatan kepegawaian lainnya.

Konfirmasi terkait Kompetensi Teknis dapat dilakukan melalui mekanisme wawancara atau metode lain dan verifikasi dokumen pendukung yang dilakukan oleh Organisasi Eselon I / Eselon II. Dalam wawancara maupun metode lain dimaksud, juga dilakukan konfirmasi kesediaan calon Talenta menjadi Talenta. Terhadap calon Talenta yang disetujui, Organisasi Eselon I / Eselon II melakukan verifikasi Profil Calon Talenta berikut mengisi data yang akan digunakan dalam pemeringkatan dan menyampaikannya kepada Pengelola Manajemen Talenta Unit sesuai kewenangannya. Selain itu, Unit Organisasi Eselon I /Eselon II dapat mengusulkan tambahan calon Talenta paling banyak 10% (sepuluh persen) dari jumlah calon Talenta yang telah melalui Seleksi Pemetaan Pegawai dan Seleksi Administrasi.

6) Seleksi Rekam Jejak

Seleksi Rekam Jejak merupakan seleksi untuk memilih calon Talenta yang tidak sedang menjalani hukuman disiplin atau tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin atas pelanggaran yang bersifat *fraud* atau yang sedang dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran yang bersifat *fraud* yang berhubungan dengan jabatan dari calon Talenta hasil konfirmasi. Calon Talenta yang sedang menjalani hukuman disiplin atau pernah dijatuhi hukuman disiplin atas pelanggaran yang bersifat *fraud* atau yang sedang dalam proses pemeriksaan atas pelanggaran yang bersifat *fraud* yang berhubungan dengan jabatannya dinyatakan tidak lulus.

7) Pemeringkatan

Pemeringkatan merupakan tata cara untuk memeringkatkan calon Talenta setelah dinyatakan lulus dari Seleksi Rekam Jejak berdasarkan penilaian atas data dalam Profil Calon Talenta. Pemeringkatan terbagi atas:

- a. Bagi Calon Talenta untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama:
 - (1) Pemeringkatan yang merupakan pemeringkatan calon Talenta dari seluruh Organisasi Eselon II; dan
 - (2) Pemeringkatan Organisasi Eselon II, yang merupakan pemeringkatan calon Talenta dari Organisasi Eselon II yang sama.
- b. Bagi Calon Talenta untuk Jabatan Administrator:
 - (1) Pemeringkatan Organisasi Eselon III, yang merupakan pemeringkatan calon Talenta dari seluruh Organisasi Eselon III; dan
 - (2) Pemeringkatan Organisasi Eselon III, yang merupakan pemeringkatan calon Talenta dari Unit Organisasi Eselon III yang sama.
- c. Bagi Calon Talenta untuk Jabatan Pengawas:
 - (1) Pemeringkatan Organisasi Eselon IV, yang merupakan pemeringkatan calon Talenta dari seluruh Organisasi Eselon IV; dan
 - (2) Pemeringkatan Organisasi Eselon IV, yang merupakan pemeringkatan calon Talenta dari Organisasi Eselon IV yang sama. Pemeringkatan tersebut dilakukan dengan data penilaian paling kurang sebagai berikut:
 - Rata-rata Nilai Kinerja Pegawai (NKP) dan hasil penilaian uji kompetensi 2 (dua) tahun terakhir;
 - Pendidikan;
 - Data hasil Rekam Jejak
 - Riwayat Jabatan; Prestasi Kerja; dan
 - Catatan Kepegawaian.

8) Penetapan Calon Talenta

Penetapan calon talenta dilakukan oleh Tim Manajemen Kinerja yang diambil dari PNS yang telah lulus seleksi administrasi dan seleksi rekam jejak. PNS yang dinyatakan, dibuatkan surat penetapan yang minimal ditandatangani oleh Sekretaris Daerah selaku penanggungjawab Tim Manajemen Talenta. Surat penetapan kemudian disampaikan kepada calon Talenta terpilih dan diumumkan melalui website Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Hal ini dimaksudkan untuk memenuhi azas keterbukaan dan objektivitas.

9) Penetapan Talenta

Penetapan Talenta dilakukan dengan mengintegrasikan Hasil penilaian kinerja dan kompetensi dalam 9 pengelompokan talenta yang dilakukan oleh tim Manajemen Talenta Daerah. Hasil integrasi dikategorikan menjadi empat, yaitu:

1. *Ready to Use* (Siap) *Box* 9;
2. *Ready with development* (Siap dengan Pengembangan) *Box* 7 dan 8;
3. *Ready with Extra Development* (Siap dengan pengembangan yang lebih banyak Kuadran 4, 5, dan 6;
4. *Not Ready at This Time* (Belum siap untuk saat ini) Kuadran 1, 2, dan 3.

10) Penetapan Talenta oleh Forum Pimpinan

Forum Pimpinan menetapkan Talenta dari daftar nama calon Talenta / *Shortlist* yang telah melalui proses pemeringkatan sesuai jumlah Talenta yang dibutuhkan berdasarkan Analisis Kebutuhan Talenta. Penetapan Talenta dituangkan dalam Berita Acara yang ditandatangani oleh seluruh peserta. Surat penetapan kemudian disampaikan kepada calon Talenta terpilih dan diumumkan melalui *website* Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1) Forum Pimpinan Pengembangan Talenta

Pengembangan Talenta bertujuan mempersiapkan Talenta untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah. Sebelum kegiatan pengembangan Talenta dilakukan, terlebih dahulu dilaksanakan persiapan pengembangan Talenta antara lain:

- a) Penetapan Mentor Talenta kan didampingi oleh Mentor Tetap dan Mentor Tidak Tetap dalam pengembangan kompetensinya. Talenta dapat memilih Mentor Tidak Tetap yang tercantum dalam Daftar Mentor Tidak Tetap untuk kemudian disetujui oleh Pengelola Manajemen Talenta.
- b) Penyelenggaraan Pembekalan Mentor Pembekalan Mentor diselenggarakan oleh Pengelola Manajemen Talenta dalam rangka membekali para Mentor tentang Talenta Management, memberikan pengetahuan mengenai tata cara menjadi Mentor yang baik dan cara melakukan Mentoring yang efektif dan efisien.
- c) Penyusunan IDP, Penyusunan IDP dilakukan oleh Talenta bersama Mentor Tetap. Dalam IDP disepakati hal-hal yang akan dilakukan untuk mengembangkan Talenta dalam rangka persiapan menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah.

11) Retensi Talenta

Retensi Talenta merupakan sarana untuk meningkatkan motivasi dan komitmen Talenta agar menunjukkan kompetensi dan kinerja optimal dalam Manajemen Talenta. Retensi Talenta merupakan penghargaan yang diberikan organisasi kepada para Talenta.

12) Evaluasi Talenta

Evaluasi Talenta adalah tahapan pengukuran kesiapan Talenta untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah. Evaluasi Talenta diperoleh dari hasil Capaian Kinerja Tahun Berjalan, peningkatan kompetensi Talenta selama program pengembangan dan hasil uji kelayakan dan kepatutan yang dilakukan oleh Panitia Seleksi untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan oleh Tim Penilai Kinerja untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas. Capaian Kinerja Talenta tahun berjalan merupakan NKP dalam tahun berjalan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan yang mengatur mengenai Pengelolaan Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah. Peningkatan Kompetensi Talenta diperoleh dari setiap program pengembangan yang diikuti oleh Talenta yang pengukurannya dilakukan oleh Mentor dan/ atau penyelenggara program pengembangan.

Uji kelayakan dan kepatutan Talenta merupakan wawancara yang dilakukan oleh Panitia Seleksi untuk Talenta Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan oleh Tim Penilai Kinerja untuk Talenta Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dengan tujuan untuk memastikan hasil capaian kinerja dan peningkatan kompetensi Talenta. Evaluasi Talenta dilakukan dengan mempertimbangkan 3 (tiga) aspek penilaian sebagai berikut:

13) Capaian Kinerja Talenta.

Capaian Kinerja Talenta diperoleh dari NKP yang terlebih dahulu disamakan skala pengukurannya sehingga diperoleh skala 1 - 100 mengingat nilai tertinggi NKP dapat mencapai maksimal 120. Selanjutnya, hasil skala pengukuran NKP tersebut kemudian dilakukan pembobotan penilaian sebesar 30%.

Contoh: Sdr. X memiliki NKP sebesar 115, maka terhadap nilai tersebut terlebih dahulu disamakan skala pengukuran nilai kinerjanya ke dalam skala 1 - 100 sehingga Nilai Kinerja Sdr. X setelah dilakukan perhitungan menjadi: $(115/ 120) \times 100 = 95,83$ Selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan Nilai Kinerja sebesar 95,83 setelah dilakukan pembobotan penilaian sebesar 30% menjadi 28,75. Dengan demikian, hasil pencapaian Nilai Kinerja Sdr. X sebesar 28,75 dipergunakan sebagai bahan evaluasi penilaian bagi yang bersangkutan.

14) Peningkatan Kompetensi Talenta

Peningkatan Kompetensi Talenta merupakan hasil pengembangan Talenta sesuai IDP dan/atau penugasan tambahan jika ada). Hasil pencapaian pengembangan Talenta berupa nilai dengan skala 1-100 yang dihitung dari rata-rata seluruh program pengembangan yang diikuti oleh Talenta sebagaimana diberikan oleh Mentor Tetap, Mentor Tidak Tetap maupun penyelenggara program pengembangan. Selanjutnya, nilai rata-rata hasil pencapaian pengembangan Talenta tersebut dilakukan pembobotan penilaian sebesar 40%.

Contoh: Sdr. X mengikuti 4 (empat) program pengembangan sesuai IDP yaitu, *Job Shadowing*, *job Assignment*, Mentoring, dan diklat pengembangan kompetensi teknis, serta 1 (satu) penugasan tambahan berupa konferensi di luar negeri. Dari 4 (empat) program pengembangan dan 1 (satu) penugasan tambahan yang diikuti, Sdr. X mendapat nilai 83 untuk *Job Shadowing*, nilai 77 untuk *Job Assignment*, nilai 85 untuk Mentoring, nilai 90 untuk diklat pengembangan kompetensi teknis, dan nilai 95 untuk konferensi di luar negeri. Keseluruhan nilai program pengembangan dan penugasan tambahan yang diperoleh Sdr. X tersebut.

15) Uji Kelayakan dan Kepatutan

Dalam melakukan uji kelayakan dan kepatutan, Panitia Seleksi atau Tim Penilai Kinerja melakukan wawancara dengan Talenta yang bertujuan untuk memastikan hasil capaian kinerja dan peningkatan kompetensi Talenta. Dari wawancara tersebut, Panitia Seleksi atau Tim Penilai Kinerja memberikan penilaian kepada Talenta dalam skala 1-100. Selanjutnya, hasil wawancara tersebut dilakukan pembobotan penilaian sebesar 30%.

Contoh: Sdr. X mendapat nilai wawancara sebesar 85, selanjutnya setelah nilai tersebut dilakukan pembobotan penilaian sebesar 30%, diperoleh perhitungan sebagai berikut: $85 \times 30\% = 25,50$ Dengan demikian, nilai wawancara Sdr. X sebesar 25,50 dipergunakan sebagai bahan evaluasi penilaian bagi yang bersangkutan.

Dari total hasil ketiga aspek penilaian tersebut, setelah dikompilasi diperoleh 3 (tiga) kategori kesiapan Talenta untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah:

- a) *Ready Now Talent* telah memenuhi kriteria untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah. Talenta yang masuk dalam kategori *Ready Now* memperoleh penilaian evaluasi mulai dari 80 sampai dengan 100.

- b) *Need Development Talent* masih membutuhkan pelatihan dan pengembangan kompetensi lebih lanjut untuk dapat ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah. Talenta yang masuk dalam kategori *Need Development* memperoleh penilaian evaluasi mulai dari 60 sampai dengan 79,99. Bagi Talenta yang masuk dalam kategori *Need Development* dapat memperoleh 1 (satu) Kali kesempatan berada dalam kelompok rencana suksesi (*Talent Pool*) dan mendapat program pengembangan pada periode berikutnya.
- c) *Exit Talent* yang tidak memenuhi kriteria untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah dan dikeluarkan dari kelompok rencana suksesi (*Talent Pool*). Talenta yang masuk dalam kategori *exit* memperoleh penilaian evaluasi kurang dari 60.

Dari contoh tersebut di atas, Sdr. X yang telah mengikuti seluruh tahapan evaluasi Talenta, memperoleh nilai total hasil Capaian Kinerja Talenta, Peningkatan Kompetensi Talenta dan Uji Kelayakan dan Kepatutan sebesar: $(28,75 + 34,40 + 25,50) = 88,65$ Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Sdr. X dapat dikategorikan sebagai Talenta yang *Ready Now*, yaitu Talenta yang telah memenuhi kriteria untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah. Hasil evaluasi Talenta untuk Talenta Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilaporkan oleh Panitia Seleksi kepada Bupati Buol dengan tembusan Pengelola Manajemen Talenta, sedangkan hasil evaluasi Talenta untuk Talenta Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilaporkan oleh Tim Penilai Kinerja kepada Pimpinan Organisasi.

16) Penetapan Talenta

Penetapan Talenta untuk duduk dalam Jabatan Struktural Setingkat Lebih Tinggi atau Posisi/Jabatan Lain yang dianggap Strategis di Pemerintahan Daerah Penetapan Talenta kategori *Ready Now* untuk duduk dalam jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis di Pemerintah dilakukan oleh Panitia Seleksi untuk memilih Talenta untuk posisi jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Penilai Kinerja untuk memilih Talenta untuk posisi jabatan Administrator dan jabatan Pengawas. Dalam rangka mempersiapkan Talenta *Ready Now* tersebut untuk duduk dalam jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis di Pemerintah Daerah, dapat dilakukan *transfer knowledge* terkait Jabatan Target dalam bentuk antara lain *job Shadowing* maupun *On the job training*.

Hal-hal yang menyebabkan Talenta dikeluarkan dari Kelompok Rencana Suksesi Instansi (*Talent Pool*), Talenta dapat dikeluarkan dari Kelompok Rencana Suksesi Instansi (*Talent Pool*), apabila antara lain:

- a) Mengundurkan diri sebagai Talenta,
- b) Dijatuhi hukuman disiplin tingkat rendah, sedang, dan berat;
- c) Dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin yang bersifat *fraud* yang berhubungan dengan jabatan Talenta;
- d) Dalam proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana;

- e) Dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang karena:
- kondisi kesehatannya;
 - menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya dan atau lingkungan kerjanya; dan
 - setelah berakhirnya cuti sakit belum mampu bekerja kembali;
 - Mengambil cuti bersalin;
 - Ditugaskan belajar;
 - Dipekerjakan / diperbantukan ke luar Pemerintah Daerah;
 - Pindah Instansi ke luar Pemerintah Daerah; dan
 - Alasan lainnya berdasarkan pertimbangan Pimpinan Pengelola Manajemen Talenta

2) Monitoring dan Evaluasi

Indikator keberhasilan organisasi dalam menjalankan suatu program dapat dilihat dari kesesuaian proses dengan perencanaan dan pemanfaatan sumber daya yang efektif dan efisien melalui sebuah mekanisme kendali yang baik. Mekanisme kendali tersebut merupakan sebuah pendekatan yang sistematis dan terintegrasi yang merupakan bagian dari manajemen untuk memastikan bahwa dalam menjalankan sistem tidak terjadi penyimpangan dari rencana yang telah disusun sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

a) Monitoring

Monitoring terhadap pelaksanaan Manajemen Talenta dilakukan untuk memperoleh fakta, data dan informasi dalam sistem guna memastikan kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan. Fakta, data dan informasi tersebut selanjutnya dijadikan sebagai rujukan bagi pimpinan dalam melakukan evaluasi terhadap Manajemen Talenta. Monitoring lebih menitikberatkan pada pemantauan proses pelaksanaan dan supervisi, yang meliputi pengumpulan data dan informasi tentang kesulitan dan hambatan selama proses Manajemen Talenta, serta informasi tentang metode yang tepat dalam melaksanakan kegiatan untuk mendapatkan gambaran ketercapaian tujuan setelah dilaksanakannya Manajemen Talenta dalam satu periode waktu. Dalam rangka monitoring Talenta *Management*, harus disampaikan laporan pelaksanaan Manajemen Talenta pada setiap awal tahun pelaksanaan Manajemen Talenta untuk periode berikutnya.

b) Evaluasi

Evaluasi merupakan sarana untuk mengukur kemajuan yang dicapai, melakukan perencanaan dan perbaikan serta memastikan tercapainya sasaran implementasi program Manajemen Talenta. Kegiatan evaluasi dapat menggunakan data yang disediakan melalui kegiatan Monitoring. Evaluasi kiranya dilakukan secara menyeluruh, obyektif, dan berkesinambungan sehingga Manajemen Talenta dapat diimplementasikan dengan efektif dan efisien.

BAB IV PENUTUP

Dengan ditetapkannya Peraturan Bupati Buol tentang Manajemen Talenta Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Buol, perlu untuk segera dilakukan internalisasi kepada seluruh pejabat dan pegawai. Agar sistem ini dapat berjalan dengan baik dalam rangka mengimplementasikan sistem merit dalam manajemen PNS.

Manajemen talenta pegawai ini adalah suatu proses dalam pengelolaan SDM untuk memilih, mengembangkan, mempertahankan, serta menghargai setiap Pegawai dalam rangka mempersiapkan calon pemimpin masa depan. Manajemen talenta pegawai merupakan pemutakhiran kompetensi bagi para pegawai dan menjamin ketersediaan calon pemimpin masa depan. Manajemen talenta pegawai pada hakikatnya merupakan penghargaan atas kerja keras, dedikasi, dan kontribusi pegawai.


BUPATI BUOL,
AMIRUDIN RAUF

LAMPIRAN II
 PERATURAN BUPATI
 NOMOR 69 TAHUN 2021
 TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI
 DILINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

1. Kotak Manajemen Talenta (*Talent Management Box*)

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

2. Rekomendasi

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi potensi tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi/Nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Perluasan jabatan 4. Bimbingan Kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensi menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Pengayaan jabatan 4. Pengembangan Potensi 5. Tugas Belajar
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan Kinerja 3. Konseling Kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan Yang Sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan Kompetensi
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensi rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi 2. Pengembangan Kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan Kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan Kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan Yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan



 BUPATI BUOL,
 AMIRODIN RAUF