



BUPATI DHARMASRAYA
PROVINSI SUMATERA BARAT

PERATURAN BUPATI DHARMASRAYA
NOMOR 21 TAHUN 2022

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN DHARMASRAYA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI DHARMASRAYA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan profesionalisme jabatan kompetensi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada lingkungan Pemerintah Kabupaten Dharmasraya, maka perlu disusun Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, menyatakan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian pada setiap Pemerintah Daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Dharmasraya;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Dharmasraya, Kabupaten Solok Selatan dan Kabupaten Pasaman Barat di Provinsi Sumatera Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4348);

2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
4. 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);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
6. 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);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Dharmasraya.
 2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Dharmasraya.
 3. Bupati adalah Bupati Dharmasraya.
 4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Dharmasraya.
 5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Dharmasraya.
 6. Perangkat Daerah, yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
 7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
 8. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diseahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
 9. 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.
-

10. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai ASN serta pembinaan manajemen ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
11. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. 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.
13. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
14. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
15. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
16. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
17. Manajemen Talenta PNS adalah system 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.

18. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
19. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
20. Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah adalah kelompok talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan instansinya.
21. 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.
22. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritikal, 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.
23. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui PNS *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
24. 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.
25. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.

26. 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.
27. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
28. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
29. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
30. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
31. 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.
32. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.

33. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
34. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundangperundangan.
35. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja PNS dengan pegawai PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
36. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi PNS, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
37. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target kinerja.
38. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
39. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
40. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
41. PNS *Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi PNS yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isuisu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan Instansi Pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah.

42. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
43. Sistem Informasi PNS adalah rangkaian informasi dan data mengenai PNS yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II

TUJUAN, PRINSIP, RUANG LINGKUP DAN ASPEK MANAJEMEN TALENTA PNS

Bagian Kesatu

Tujuan Manajemen Talenta PNS

Pasal 2

Manajemen Talenta PNS bertujuan untuk:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan public;
- 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 mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah;

- e. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan PNS yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan Pemerintah Daerah.

Bagian Kedua Tujuan Manajemen Talenta PNS

Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta PNS dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip:
 - a. objektif;
 - b. terencana;
 - c. terbuka;
 - d. tepat waktu;
 - e. akuntabel;
 - f. bebas dari intervensi politik; dan
 - g. bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.
- (2) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, adalah proses yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, adalah manajemen talenta dalam mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
- (4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, adalah pemberian informasi manajemen talenta PNS bersifat terbuka yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai PNS.

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

Bagian Ketiga

Ruang Lingkup Manajemen Talenta PNS

Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Walikota ini, meliputi:

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

Bagian Keempat

Aspek Manajemen Talenta PNS

Pasal 5

Aspek Manajemen Talenta PNS, meliputi:

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

BAB III

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Pasal 6

- (1) Kelembagaan Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a diselenggarakan oleh Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah yang ditetapkan oleh PPK.
- (2) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Manajemen Talenta PNS berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan daerah dan nasional.

BAB IV

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 7

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b 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 sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim manajemen talenta PNS Pemerintah Daerah;
- h. program pengembangan talenta (PNS *Corporate University*/Sekolah Kader/Tugas Belajar);

- i. panitia seleksi;
- j. basis data sumber daya manusia (SDM);
- k. sistem informasi manajemen talenta PNS; dan
- l. anggaran.

Pasal 8

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b, meliputi:

- a. akuisisi talenta;
- b. pengembangan talenta;
- c. retensi talenta (*talent retention*);
- d. penempatan talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

Bagian Kedua Akuisisi Talenta

Pasal 9

Akuisisi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a, meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan jabatan kritisal;
- 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.

Pasal 10

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a, ditujukan untuk Penempatan Talenta.
- (2) Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.

- (3) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk Manajemen Talenta PNS terdiri dari:
- a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan; memerlukan kompetensi yang sesuai dengan core business;
 - b. membutuhkan kinerja yang tinggi;
 - c. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - d. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
 - e. sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah.

Pasal 11

- (1) Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada Pasal 10 ayat (2), disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan Daerah.
- (2) PPK menetapkan Jabatan Kritisal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkannya kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- (3) PPK menetapkan jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk JPT, JA, dan JF.

Pasal 12

- (1) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah Daerah dan rencana pembangunan jangka panjang Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
- (2) Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta Jabatan Kritisal.
- (3) Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan Jabatan Kritisal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

Pasal 13

- (1) Strategi akuisisi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf c, disusun berdasarkan analisis kebutuhan talenta.
- (2) Setiap instansi menyusun strategi akuisisi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun talenta internal instansi;
 - b. merekrut talenta baru;
 - c. mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi;
 - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (3) PPK menetapkan strategi Akuisisi Talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 14

- (1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf d diperuntukkan bagi kandidat Talenta yang berasal dari PNS, baik internal maupun eksternal maupun Calon PNS.
 - (2) Terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta melalui:
 - a. pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari:
 1. di atas ekspektasi;
 2. sesuai ekspektasi; dan
 3. di bawah ekspektasi;
 - b. penentuan tingkatan Potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment center*, Uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan.
 - (3) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui metode yang terdiri dari:
 - a. hasilpPenilaian kinerja selama melaksanakan tugas Jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi;
-

- b. *Assesment Center* untuk mengukur/menilai potensi Talenta yang meliputi:
 - 1. kemampuan intelektual;
 - 2. kemampuan interpersonal;
 - 3. kesadaran diri (*self awareness*);
 - 4. kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*);
 - 5. kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*);
 - 6. kecerdasan emosional (*emotional quotient*);
 - 7. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*); dan
 - 8. motivasi dan komitmen 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, integritas dan moralitas; dan
- e. pertimbangan lain yang terdiri dari:
 - 1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun Jabatan;
 - 2. preferensi karier; dan
 - 3. pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 15

- (1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 pada tiap level Jabatan, yakni JPT, JA dan JF sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dan Peraturan Walikota ini.
- (2) Pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kategori Manajemen Talenta dan/atau kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.

- (3) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah melalui penghimpunan Talenta yang menempati kategori kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi pada masing-masing Instansi.

Pasal 16

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 selanjutnya dapat dilaksanakan:

- a. pengembangan talenta dan retensi talenta; dan /atau
- b. penempatan talenta yang termasuk dalam kategori Manajemen Talenta dan/atau kelompok rencana suksesi.

Pasal 17

- (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 PNS menetapkan kelompok berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 18

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

Bagian Ketiga
Pengembangan Talenta

Pasal 19

- (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;
 - c. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - d. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (3) Peningkatan kualifikasi talenta dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (4) Lembaga Administrasi Negara menyelenggarakan akselerasi karier dan pengembangan kompetensi sebagai bagian dari Penyelenggaraan Manajemen Talenta.
- (5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kategori Manajemen Talenta.

Bagian Keempat
Retensi Talenta

Pasal 20

- (1) Retensi talenta (*talent retention*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target.
 - (2) Retensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui rencana suksesi, rotasi jabatan, pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan.
-

Pasal 21

- (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 dalam Sistem Informasi PNS dan Sistem Informasi Manajemen Karier Nasional yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) PPK menetapkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1).

Pasal 22

- (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 masing-masing Instansi.
- (3) Penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dibuat berbeda satu sama lain.

Bagian Kelima

Penempatan Talenta

Pasal 23

- (1) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf d didasarkan pada rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Instansi Pemerintah Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Talenta yang termasuk dalam kategori 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

- (3) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK berdasarkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (3).

Bagian Keenam
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 24

- (1) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf e dilaksanakan secara periodik oleh PPK.
- (2) Pemantauan talenta (*talent monitoring*) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (3) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
- (4) Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya.

BAB V
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 25

Pemerintah Daerah menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta PNS yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.

BAB VI
ANGGARAN

Pasal 26

Pendanaan Manajemen Talenta PNS bersumber dari:

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

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

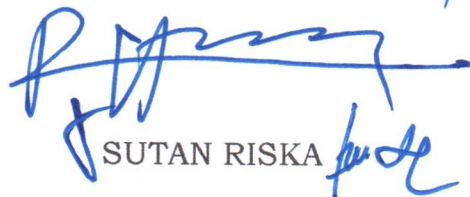
Pasal 27

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Pulau Punjung
pada tanggal 6 Oktober 2022

BUPATI DHARMASRAYA,


SUTAN RISKa

Diundangkan di Pulau Punjung
pada tanggal 6 Oktober 2022

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN DHARMASRAYA


ADLISMAN

BERITA DAERAH KABUPATEN DHARMASRAYA TAHUN 2022 NOMOR ..21

LEGAL DRAFTING TELAH DI TELITI /DIPERIKSA OLEH BAGIAN HUKUM SETDA KAB. DHARMASRAYA	
TANGGAL	PASCA TANDA TANGAN
	
	