



BUPATI JEMBRANA
PROVINSI BALI

PERATURAN BUPATI JEMBRANA
NOMOR 24 TAHUN 2021

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI JEMBRANA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;

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

2. Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II Dalam Wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);

3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);

4. Undang-Undang ...

4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5494);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. 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);
7. 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 APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Jember.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Jember.
3. Bupati adalah Bupati Jember.

4. Pejabat ...

4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati.
5. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Jembrana.
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. Kepala Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Kepaka PD adalah Kepala Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah.
8. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah Daerah.
9. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah.
10. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi dan penempatan Talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan Target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Daerah.
11. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi.
12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
13. Jabatan Target adalah JPT Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas yang sedang/akan lowong yang akan diisi oleh Talenta.
14. Kotak Peta Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan pemetaan.
15. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
16. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada masing-masing Perangkat Daerah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), 7 (tujuh) yang disiapkan menduduki Jabatan Target.
17. Suksesor adalah Talenta yang dicalonkan menjadi pengganti pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan menduduki Jabatan Target.
18. Kualifikasi adalah syarat minimal yang dibutuhkan untuk menduduki suatu Jabatan meliputi kepangkatan, pendidikan, pengalaman kerja dan kediklatan.

19. Kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi Jabatan.
20. Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat SKJ adalah persyaratan Kompetensi manajerial, Kompetensi sosial kultural dan Kompetensi teknis minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
21. Uji Kompetensi/*Assessment center* adalah suatu proses untuk mengetahui kemampuan seseorang, terhadap suatu Kompetensi, berdasarkan bukti untuk memperoleh informasi kemampuan yang diperlukan sebagai prasyarat menduduki suatu Jabatan tertentu.
22. Kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.
23. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap Kinerja yang merupakan penggabungan nilai sasaran Kinerja pegawai dan nilai perilaku kerja sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
24. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensinya, serta mencegah terjadinya kegagalan Kinerja.
25. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku Kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target Kinerja.
26. Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil PD yang selanjutnya disingkat TPK-PNS PD adalah tim yang dibentuk Kepala Perangkat Daerah dan bertugas memberikan pertimbangan dalam usulan pemindahan PNS dan penilaian Kompetensi PNS.
27. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disebut JPT Pratama adalah Jabatan pimpinan tinggi yang setara dengan Jabatan Eselon II.a dan Eselon II.b.
28. Jabatan Administrator adalah Jabatan yang memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan dan administrasi yang setara dengan Jabatan Eselon III.a dan Eselon III.b.
29. Jabatan Pengawas adalah Jabatan yang mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana atau setara dengan Jabatan Eselon IV.a dan Eselon IV.b.
30. Jabatan Pelaksana adalah Jabatan yang melaksanakan kegiatan pelayanan publik dan administrasi pemerintahan serta pembangunan yang dilakukan oleh pejabat setara jabatan fungsional umum.

Pasal 2

Maksud disusunnya Manajemen Talenta ASN yaitu menyediakan PNS dalam Rencana Suksesi yang memiliki Kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja terbaik pada setiap organisasi yang selanjutnya akan dipersiapkan sebagai pemimpin organisasi masa depan.

Pasal 3

Tujuan penyusunan Manajemen Talenta ASN yaitu:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
- b. menemukan dan menyiapkan 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;
- 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 Pemerintah Daerah;
- e. memastikan tersedianya pasokan Talenta untuk menyeleraskan ASN yang tepat dengan Jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan misi organisasi; dan
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dengan kebutuhan organisasi.

Pasal 4

Prinsip penyusunan Manajemen Talenta ASN yaitu:

- a. obyektif, yaitu proses Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian yang bersifat subyektif pribadi;
- b. terencana, yaitu Manajemen Talenta ASN disusun untuk menyiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan yang akan lowong secara sistematis dan terstruktur sesuai target;
- c. terbuka, yaitu informasi mengenai Manajemen Talenta ASN yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh ASN;
- d. tepat waktu, yaitu Jabatan kosong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan kosong dalam waktu lama dan menjamin ketersediaan Talenta dalam pengisian Jabatan Target;
- e. akuntabel, yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan;

f. bebas ...

- f. bebas dari intervensi politik, yaitu Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik; dan
- g. bebas korupsi, kolusi dan nepotisme yaitu Manajemen Talenta ASN bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.

BAB II
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA
APARATUR SIPIL NEGARA

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 5

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN meliputi :

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

Pasal 6

Manajemen Talenta ASN didukung oleh infrastruktur yang terdiri dari:

- a. peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan kritikal;
- b. profil Talenta;
- c. standar metode dan penilaian dalam *Assessment Center* dan Uji Kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. SKJ;
- e. standar Penilaian Kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. program pengembangan Talenta (ASN *Corporate University*/sekolah kader/tugas belajar);
- h. panitia seleksi;
- i. basis data sumber daya manusia;
- j. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
- k. anggaran.

Bagian Kedua
Akuisisi Talenta

Pasal 7

Akuisisi Talenta meliputi tahapan sebagai berikut :

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan kritikal;
- b. analisis kebutuhan Talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta;
- e. penetapan Kelompok Rencana Suksesi; dan

f. pencarian ...

- f. pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi dan rencana penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 1

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal

Pasal 8

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a untuk penempatan Talenta.
- (2) Jabatan kritisal merupakan Jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik Jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) terdiri dari :
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - b. memerlukan Kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
 - c. membutuhkan Kinerja yang tinggi;
 - d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
 - f. sesuai kebutuhan prioritas Nasional.

Pasal 9

- (1) PPK menetapkan Jabatan kritisal dan SKJ serta melaporkan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- (2) Jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan Nasional.

Paragraf 2

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 10

Analisis kebutuhan Talenta Daerah disusun sesuai dengan tugas dan fungsi serta Jabatan kritisal.

Paragraf 3

Paragraf 3
Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 11

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, setiap instansi menyusun strategi akuisisi Talenta dengan menentukan seluruh/ sebagian pilihan sebagai berikut :
 - a. membangun Talenta internal Daerah;
 - b. merekrut Talenta baru (calon PNS dan/atau PPPK)
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar instansi.
 - d. penugasan khusus Talenta.
- (2) PPK menetapkan strategi akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta Daerah.

Paragraf 4
Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 12

Kandidat Talenta berasal dari ASN, baik internal maupun eksternal instansi, termasuk Calon PNS dan PPPK.

Pasal 13

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, dilakukan identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta melalui :
 - a. pemeringkatan Kinerja dalam kategori status Kinerja yang terdiri dari :
 1. diatas ekspektasi;
 2. sesuai ekspektasi; dan
 3. dibawah ekspektasi.
 - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah dan rendah melalui *Assessment Center*, Uji Kompetensi, rekam jejak Jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai dengan kebutuhan Daerah.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari :
 - a. hasil Penilaian 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 (*grit*) Talenta.
- c. uji Kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural, yang dilakukan oleh *assessor* secara objektif dalam rangka pemetaan Talenta.
 - d. rekam jejak Jabatan antara lain :
 1. aspek pendidikan formal;
 2. pendidikan dan pelantikan;
 3. pengalaman dalam Jabatan; dan
 4. integritas dan moralitas.
 - e. pertimbangan lain yang terdiri dari :
 1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun Jabatan;
 2. preferensi karier; dan
 3. pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 14

Pemetaan Talenta Daerah dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 pada tiap level Jabatan, yakni Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan fungsional dan Jabatan Pelaksana sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 15

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 selanjutnya dapat dilaksanakan :

- a. pengembangan Talenta dan retensi Talenta; dan/atau
- b. penempatan Talenta yang sudah termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dan/atau Kelompok Rencana Suksesi.

Paragraf 5

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 16

- (1) Pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak manajemen Talenta untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.

(2) Pemetaan ...

- (2) Pemetaan Talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 17

PPK menominasikan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi instansi untuk mengisi Jabatan kritikal atau Jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.

Paragraf 6

Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 18

Dalam hal dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan Talenta dengan keahlian/kompetisi tertentu, dapat dilakukan pencarian Talenta yang ditindaklanjuti melalui penempatan Talenta melalui penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Ketiga

Pengembangan Talenta

Pasal 19

- (1) Pengembangan Talenta dilaksanakan melalui :
 - a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan Kompetensi; dan
 - c. peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui Sekolah Kader.
- (3) Pengembangan Kompetensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui :
 - a. *ASN corporate university* dengan metode klasikal dan non klasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) Prioritas akselerasi karir, pengembangan Kompetensi dan peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan peringkat dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen Talenta.

Bagian Keempat

Bagian Keempat
Retensi Talenta

Pasal 20

- (1) Retensi Talenta (*talent retention*) bertujuan untuk mempertahankan posisi Talenta dalam Kelompok Rencana Suksesi sebagai Suksesor yang akan menduduki Jabatan Target.
- (2) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui :
 - a. rencana suksesi;
 - b. rotasi Jabatan;
 - c. pengayaan Jabatan (*job enrichment*);
 - d. perluasan Jabatan (*job enlargement*); dan
 - e. penghargaan.

Paragraf 1
Rencana Suksesi

Pasal 21

- (1) Rencana Suksesi (*succession plan*) memuat:
 - a. nama Suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi;
 - b. urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target; dan
 - c. proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan Jabatan di seluruh Instansi dalam Sistem Informasi ASN dan Sistem Informasi Manajemen Karier yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) PPK menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah berdasarkan Kelompok Rencana Suksesi Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17.

Paragraf 2
Penghargaan

Pasal 22

- (1) PNS yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Sistem penghargaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan.

Bagian Kelima Penempatan Talenta

Pasal 23

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas jangka menengah dan jangka panjang Daerah.
- (2) Penempatan Talenta dapat dilakukan pada lintas unit kerja, sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.

Pasal 24

Penempatan Talenta ditetapkan oleh PPK berdasarkan Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (3).

Bagian Keenam Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 25

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

Pasal 26

- (1) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen Talenta ASN dilaksanakan secara periodik oleh PPK.
- (2) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan setiap akhir tahun anggaran oleh Tim Manajemen Talenta ASN dan dilaporkan kepada PPK melalui Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.

BAB III
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 27

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.
- (2) Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh PD yang membidangi urusan kepegawaian Daerah.

BAB IV
ANGGARAN

Pasal 28

Pendanaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari :

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan/atau
- b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 29

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Negara.
pada tanggal 2 Juni 2021

BUPATI JEMBRANA,

ttd

I NENGAH TAMBA

Diundangkan di Negara.
pada tanggal 2 Juni 2021

PENJABAT SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN JEMBRANA,

ttd

I NENGAH LEDANG
BERITA DAERAH KABUPATEN JEMBRANA TAHUN 2021 NOMOR 24

LAMPIRAN
 PERATURAN BUPATI JEMBRANA
 NOMOR 24 TAHUN 2021
 TENTANG
 MANAJEMEN TALENTA APARATUR
 SIPIL NEGARA

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (*TALENT MANAGEMENT BOX*)

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

II. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi/Nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Perluasan jabatan 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Pengayaan jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas belajar
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan

BUPATI JEMBRANA,

ttd

I NENGAH TAMBA