BERITA DAERAH KABUPATEN CIREBON

NOMOR TAHUN 2021

PERATURAN BUPATI CIREBON

NOMOR 66 TAHUN 2021

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI CIREBON,

Menimbang :

a. bahwa untuk pelaksanaan manajemen pegawai negeri sipil yang didasari pada objektifitas, ketepatan waktu dan akuntabilitas guna memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon;

b. bahwa dengan berlakunya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, maka perlu disusun pengaturan Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon;

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 Cirebon.

Mengingat :

1. Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

2. 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 beberapakali 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);

3. 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);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
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 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
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 280);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I
KETENTUAN UMUM
Bagian Kesatu
Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Cirebon.
2. Pemerintahan Daerah adalah 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.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan perangkat sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah Kabupaten Cirebon yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

4. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian.
5. 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.
6. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disebut PPK adalah Pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen PNS 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.
9. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
11. Jabatan Kritikal adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan daerah.
12. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritikal yang akan diisi oleh talenta.
13. Manajemen Talenta PNS adalah sistem manajemen karier PNS yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Pemerintah Kabupaten Cirebon.
14. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan potensi dan kinerja.
15. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.

16. Kelompok Rencana Suksesi Instansi 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.
17. Suksesor adalah talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk menggantikannya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
18. 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 penugasan khusus.
19. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui melalui PNS, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
20. 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.
21. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
22. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam yang memungkinakan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui pusat penilaian, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
23. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
24. Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan PNS adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
25. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/prilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
26. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan unuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
27. 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.

28. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
29. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
30. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
31. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja PNS dengan PNS lainnnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
32. 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.
33. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target kinerja.
34. Rotasi Jabatan adalah pemindahan talenta secara sistemik dari satu jabatan ke jabatan lain.
35. Perluasan Jabatan adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
36. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
37. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
38. Sistem Informasi Manajemen PNS adalah rangkaian informasi dan data mengenai PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
39. Nilai SKP adalah nilai Sasaran Kinerja Pegawai berdasarkan beban kerja yang harus dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan.
40. Nilai Perilaku adalah nilai setiap tingkah laku pegawai meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepimimpinan.

41. Nilai PKEF adalah nilai Prestasi Kerja Efektif yang diperoleh melalui Sistem E-Kinerja Pegawai.
42. Vote adalah penilaian subyektif pegawai terhadap pegawai lainnya yang dianggap teladan dan berkinerja baik.

BAB II

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Pasal 2

(1) Pengembangan karier PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon dilaksanakan melalui penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS.

(2) Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:

a. Akusisi Talenta;
b. Pengembangan Talenta;
c. Retensi Talenta;
d. Penempatan Talenta;
e. Pemantauan dan evaluasi.

BAB III

ISI DAN URAIAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Pasal 3

(1) Isi dan uraian Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam pasal 2, disusun dengan sistematika sebagai berikut:

a. Bab I : Pendahuluan
b. Bab II : Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS,
c. Bab III : Penutup

(2) Isi dan uraian Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (satu) tercantum dalam Lampiran, sebagai bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB IV

UNSUR PELAKSANA TEKNIS MANAJEMEN TALENTA

Pasal 4

Pelaksana teknis yang mengelola penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS sekurang-kurangnya terdiri atas:

a. Pejabat yang Berwenang;
b. Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur; dan
c. Analis Sumber Daya Manusia Aparatur.

BAB V

PENGENDALIAN DAN EVALUASI

Pasal 5

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 6

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sumber

Pada tanggal 9 Juni 2021

BUPATI CIREBON,

ttd

IMRON

Diundangkan di Sumber

Pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIREBON,

RAHMAT SUTRISNO

BERITA DAERAH KABUPATEN CIREBON TAHUN 2021 NOMOR

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI CIREBON
NOMOR : 66 TAHUN 2021
TANGGAL : 9 Juni 2021
TENTANG : MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON

DOKUMEN MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Untuk menciptakan PNS yang professional, berintegritas, netral dan berkinerja tinggi, Pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara untuk mentransformasi birokrasi Pemerintah Indonesia dari birokrasi yang berorientasi aturan menuju ke pemerintahan dinamis, dan manajemen PNS dari administrasi kepegawaian menuju ke pembangunan sumber daya manusia. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, manajemen PNS adalah pengelolaan PNS untuk menghasilkan PNS yang professional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Pada intinya manajemen PNS lebih berorientasi pada profesionalisme Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur, yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, tidak partisan dan netral, keluar dari semua pengaruh golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, untuk bisa melaksanakan tugas pelayanan dengan wawasan global serta memiliki kompetensi yang tinggi. Untuk itu, dalam upaya mewujudkan SDM Aparatur yang profesional dan berkompetensi dengan pembinaan karier PNS yang dilaksanakan atas dasar perpaduan antara sistem prestasi kerja dan karier, maka pengembangan SDM Aparatur berbasis kompetensi merupakan suatu keharusan agar organisasi (birokrasi) dapat mewujudkan kinerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan publik yang terbaik. Dalam upaya ini, Pemerintah Kabupaten Cirebon perlu menerapkan kebijakan dan manajemen SDM aparatur berdasarkan Sistem Merit, yang merupakan amanat utama dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Penerapan Sistem Merit bertujuan untuk memastikan jabatan yang ada di birokrasi pemerintah diduduki pegawai yang memenuhi persyaratan kualifikasi, kompetensi dan kinerja. Artinya, pengangkatan pegawai, mutasi, promosi, penggajian, penghargaan dan pengembangan karier pegawai didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja pegawai. Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan strategi yang tepat. Salah satu strategi yang digunakan adalah strategi **Manajemen Talenta**.

Kebijakan Manajemen Talenta pada birokrasi di Indonesia secara eksplisit sudah ditetapkan dalam peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Pasal 134 ayat (2) huruf d, menyebutkan bahwa Sistem Merit yang diterapkan dalam Manajemen PNS mempunyai kriteria antara lain harus memiliki mamajemen karier yang terdiri atas perencanaan, pengembangan, pola karier, dan Kelompok Rencana Suksesi yang diperoleh dari Manajemen Talenta.

Atas dasar hal tersebut, guna mewujudkan Manajemen Talenta yang tertata dan menyeluruh, Pemerintah Kabupaten Cirebon menetapkan

Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon.

B. Ruang Lingkup Manajemen Talenta

Ruang lingkup Manajemen Talenta meliputi:

1. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
2. Jabatan Administrator;
3. Jabatan Pengawas;
4. Jabatan Fungsional

C. Prinsip Manajemen Talenta

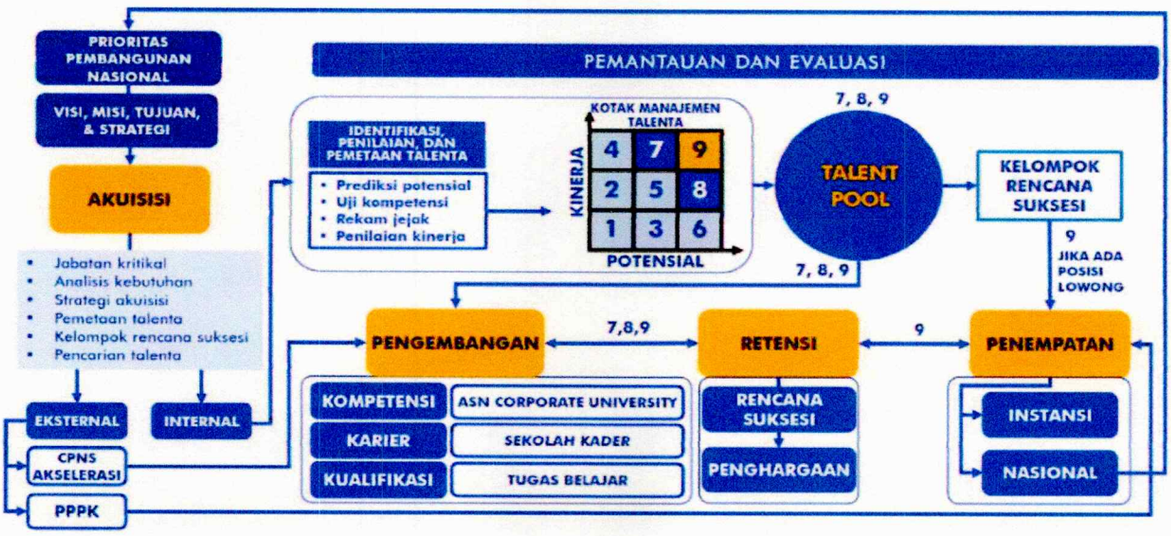
Manajemen Talenta dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit dengan prinsip :

1. Objektif, yaitu proses dalam Manajemen Talenta sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh keadaan atau penilaian subjektif pribadi.
2. Terencana, yaitu Manajemen Talenta mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
3. Terbuka, yaitu informasi manajemen Talenta yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh PNS.
4. Tepat waktu, yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan Talenta dalam pengisian Jabatan Target.
5. Akuntabel, yaitu Manajemen Talenta dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
6. Bebas dari intervensi politik, yaitu Manajemen Talenta bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
7. Bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, yaitu Manajemen talenta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

BAB II

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

MODEL MANAJEMEN TALENTA PNS



Pada gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon meliputi:

A. Akusisi Talenta

Akuisisi Talenta meliputi tahapan sebagai berikut:

1. Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritikal untuk Penempatan Talenta. Jabatan Kritikal merupakan Jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu. Karakteristik Jabatan Kritikal terdiri atas:
   a. Strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
   b. Memerlukan Kompetensi yang sesuai dengan kegiatan pokok;
   c. Membutuhan Kinerja yang tinggi;
   d. Memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
   e. Mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik;
   f. Sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Kabupaten Cirebon;
   g. PPK menetapkan Jabatan Kritikal dan Standar Kompetensi Jabatan, serta melaporkan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
2. Analisis kebutuhan Talenta disusun sesuai dengan tugas dan fungsi, serta Jabatan Kritikal yang didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
3. Penetapan Strategi Akuisisi, disusun 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 khusus Talenta.

4. Strategi Akuisisi Talenta yang telah tersusun digunakan sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon.

5. Identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta. Kandidat Talenta berasal dari PNS, baik internal maupun eksternal instansi. Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta dilakukan melalui tahap awal:

   a. Pengideintifikasian pegawai yang memenuhi nilai ambang batas
   b. Pemeringkatan Kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari; **di atas ekspektasi**, **sesuai ekspektasi**, **dan di bawah ekspektasi;** dan;
   c. Penentuan tingkatan potensial dalam kategori **tinggi**, **menengah**, dan **rendah** melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau
   d. Pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi dengan tetap mengacu pada peraturan perundangan yang berlaku.

6. Identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri atas:

   a. Hasil penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi;
   b. Pusat penilaian untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri, kemampuan berpikir kritis dan strategis, kemampuan menyelesaikan permasalahan, kecerdasan emosional, kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri, serta, 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, serta integritas dan moralitas; dan
   e. Pertimbangan lain yang terdiri atas: kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.

7. Pembobotan nilai dilakukan atas semua indikator penilaian yang telah dipenuhi/diperoleh dari potensi talenta dengan menggunakan indikator dan pembobotan sebagai berikut:

   a. Penilaian Potensial memiliki nilai maksimal 100 (seratus) yang terdiri dari:

      1) Nilai Kompetensi dengan nilai maksimal 40 (empat puluh) terdiri dari Kompetensi Manajerial dengan nilai maksimal 15 (lima belas), kompetensi sosial kultural dengan nilai maksimal 15(lima belas) dan Kompetensi Teknis dengan nilai maksimal 10 (sepuluh)
      2) Nilai Potensi dengan nilai maksimal 40 (empat puluh) terdiri dari kemampuan berpikir dengan nilai maksimal 20 (dua

puluh), nilai sikap kerja dengan nilai maksimal 10 (sepuluh), nilai karakter dengan nilai maksimal 10 (sepuluh).

3) Nilai kualifikasi dengan nilai maksimal 20 (dua puluh) terdiri dari pendidikan dengan nilai maksimal 8 (delapan), nilai pangkat dengan nilai maksimal 4 (empat), nilai riwayat jabatan dengan nilai maksimal 4 (empat), nilai pendidikan pelatihan dan penugasan dengan nilai maksimal 4 (empat).

b. Penilaian kinerja memiliki nilai maksimal 100 (seratus) yang terdiri dari:

1) Nilai SKP dan perilaku dengan nilai maksimal 75 (tujuh puluh lima) terdiri dari nilai SKP dengan nilai maksimal 40 (empat puluh) dan nilai perilaku dengan nilai maksimal 35 (tiga puluh lima)

2) Nilai PKEF dan Vote dengan nilai maksimal 25 (dua puluh lima) terdiri dari nilai PKEF dengan nilai maksimal 15 (lima belas), nilai Vote dengan nilai maksimal 10 (sepuluh).

8. Pemetaan Talenta instansi dilakukan terhadap seluruh pegawai pada tiap level jabatan. Talenta yang telah dipetakan untuk selanjutnya dapat dilaksanakan:

a. Pengembangan talenta dan Retensi talenta; dan/atau
b. Penempatan Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dan/atau Kelompok Rencana Suksesi.
c. Evaluasi dan Pemantauan berkelanjutan setelah penempatan Talenta.

9. Penetapan kelompok Rencana Suksesi, pemetaan Talenta dikelompokan dalam 9 (sembilan) kotak Manajemen Talenta untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut. PPK menominasikan Telenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi Jabatan Kritikal atau jabatan yang sedang/atau lowong sesuai kebutuhan Pemerintah Kabupaten Cirebon.

10. Pengukuran dan indikator yang menjadi dasar penempatan Talenta pada kelompok 9 (sembilan) kotak Manajemen Talenta adalah hasil Penilaian Kinerja dan pemenuhan Syarat Kompetensi Jabatan yang diatur dalam Peraturan Bupati mengenai Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

11. Pencarian talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi dan rencana penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus. 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.

B. Pengembangan Talenta

1. Pengembangan Talenta dilaksanakan melalui:

a. Akselerasi karier Talenta, dilaksanakan melalui sekolah kader;
b. Pengembangan kompetensi talenta dilaksanakan melalui:

1) Pembelajaran di dalam dan di luar kantor; dan
2) Bentuk pengembangan kompetensi lainnya;

2. Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon yang melaksanakan fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan bertugas mengelola akselerasi karier dan pengembangan Kompetensi sebagai bagian dari penyelenggaraan Manajemen Talenta. Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta.

C. Retensi Talenta

Retensi Talenta adalah strategi memepertahankan Talenta melalui pamantauan, penghargaan, dan manajemen Suksesi untuk menjaga dan mengembangkan Kompetensi dan Kinerja Talenta agar siap dalam penempatan jabatan. Retensi Talenta bertujuan untuk mempertahankan posisi Talenta dalam Kelompok Jabatan Suksesi sebagai Suksesor yang akan menduduki Jabatan Target dan dilaksanakan melalui:

1. Rencana Suksesi,

   Rencana Suksesi memuat nama-nama Suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi, urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu). Rencana suksesi disusun berdasarkan hasil Pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan dan informasi lowongan jabatan di seluruh Instansi Pemerintah di lingkungan Kabupaten Cirebon.

2. Rotasi Jabatan;
3. Pengayaan Jabatan;
4. Perluasan Jabatan; dan
5. Penghargaan

PNS yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Sistem penghargaan talenta didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan organisasi birokrasi pada Pemerintah Kabupaten Cirebon.

D. Penempatan Talenta;

Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategi Pemerintah Daerah, sesuai kebutuhan daerah atau instansi berdasarkan aturan dan ketentuan yang berlaku. Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target. Penempatan Talenta pada Pemerintah Kabupaten Cirebon ditetapkan oleh PPK berdasarkan Rencana Suksesi.

E. Pemantauan dan Evaluasi

Pemantauan Talenta (*Talent Monitoring*) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan. Dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap Suksesor yang telah ditetapkan pada Jabatan Kritikal selama 2 (dua) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan. Penempatan kembali dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Kritikal selanjutnya. Pemantauan dan Evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta Pemerintah Kabupaten Cirebon dilaksanakan secara periodik oleh PPK. Hasil

pemantauan dan evaluasi akan dilakukan minimal satu kali dalam satu tahun dan selanjutnya dilaporkan kepada Komite Aparatur Sipil Negara dan Kementerian Dalam Negeri.

F. Model matriks Kotak Manajemen Talenta (Talent Management Box)

Model matriks ini merupakan metode pemetaan personil berdasarkan kinerja dan potensial. Metode ini meletakkan individu PNS dalam kotak talenta, yakni dengan nilai potensial pada sumbu x dan nilai kinerja pada sumbu y.

Nilai kinerja dan nilai potensial yang digunakan adalah yang sebagaimana dijelaskan dalam uraian Bab II A. Akusisi Talenta.

KOTAK MANAJEMEN TALENTA (*TALENT MANAGEMENT BOX*)

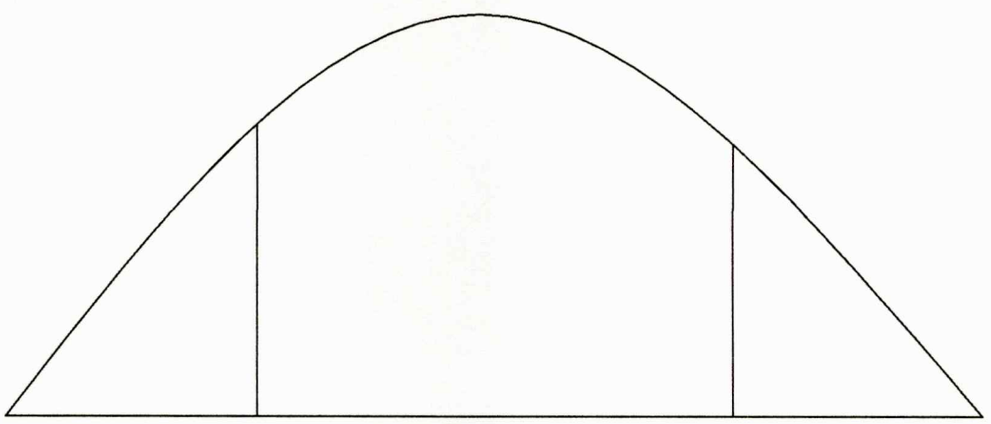
KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	**4** Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	**7** Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	**9** Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
	SESUAI EKSPEKTASI	**2** Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	**5** Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial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

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan
		2. Masuk kelompok Rencana Suksesi Instansi

		3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan
		2. Masuk kelompok Rencana Suksesi Instansi
		3. 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	1. Bimbingan Kinerja
		2. Pengembangan

	potensial rendah	Kompetensi
		3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

Penempatan PNS dalam 9 (sembilan) kotak berdasarkan penilaian potensial dan Kinerja dengan menggunakan kurva normal sebagai berikut:



Di bawah ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Di Atas Ekpektasi
≤ 20%	60-70%	≤ 20%

BAB III

PENUTUP

Dengan diaturnya Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon ini, maka seluruh Kepala Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon segera mengimplementasikan Manajemen Talenta PNS di lingkungan kerja masing-masing dan melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Melakukan internalisasi pengelolaan Manajemen Talenta PNS guna memperoleh kesamaan pemahaman terkait pernerapan manajemen Talenta PNS;
2. Melakukan monitoring dan evaluasi Manajemen Talenta PNS secara berkala; dan
3. Menetapkan manajemen Talenta PNS pada organisasi masing-masing paling lambat 12 (dua belas) bulan setelah diundangkannya Peraturan Bupati ini.

Dalam hal terdapat, isu saat ini yang relevan dengan penerapan Manajemen Talenta PNS, dapat diusulkan untuk dibahas bersama dalam forum pimpinan untuk memperoleh penyelesaian.

BUPATI CIREBON,

ttd

IMRON

Diundangkan di Sumber

Pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIREBON,

RAHMAT SUTRISNO

BERITA DAERAH KABUPATEN CIREBON TAHUN 2021 NOMOR