



BUPATI KUDUS
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI KUDUS
NOMOR 2 TAHUN 2022

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KUDUS

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

BUPATI KUDUS,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus, maka perlu disusun Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar;
- b. bahwa dalam rangka menyusun Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam huruf a serta untuk melaksanakan ketentuan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 134 ayat (2) huruf d 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, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, maka perlu mengatur Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;
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);

Handwritten signature in blue ink.

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 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. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601), sebagaimana telah diubah 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);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
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 Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
8. 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);
9. 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);

h y n v

10. 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);
11. Peraturan Daerah Kabupaten Kudus Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kudus (Lembaran Daerah Kabupaten Kudus Tahun 2016 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kudus Nomor 193);

MEMUTUSKAN :

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

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Kudus.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. 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.
6. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
7. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.



8. Jabatan Kritisal adalah Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
9. Jabatan Target adalah Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritisal yang akan diisi oleh Talenta.
10. Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut 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.
11. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
12. Rencana Suksesi (*succession planning*) adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
13. Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Kabupaten Kudus adalah kelompok Talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus.
14. 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.
15. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritisal, 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.
16. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta melalui *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
17. 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.

h 4 2 1

18. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan Talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
19. 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.
20. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
21. Standar Kompetensi Jabatan PNS yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
22. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
23. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
24. 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.
25. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
26. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
27. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.
28. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja seorang PNS dengan PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.

[Handwritten signature]

29. 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.
30. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target kinerja.
31. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
32. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
33. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
34. *Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi PNS 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.
35. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
36. Sistem Informasi PNS adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai PNS yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah dimaksudkan untuk :
 - a. menemukan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi dan menjadi pemimpin yang memiliki inisiatif dalam organisasi guna mengoptimalkan capaian strategi, tujuan organisasi, dan mendukung Pemerintah Daerah dalam pembangunan Daerah;

Handwritten signature/initials

- b. mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Merit System sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- c. membangun iklim kompetisi positif dan transparansi diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Daerah.

(2) Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah bertujuan untuk :

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan Daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
- b. menemukan dan mempersiapkan Talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*core business*) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan Daerah;
- c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, Kompetensi dan Kinerja Talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier Talenta PNS;
- d. mewujudkan Rencana Suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel;
- e. memastikan tersedianya pasokan Talenta untuk menyelaraskan PNS terbaik dengan jabatan sesuai berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi.

BAB III
PRINSIP DAN RUANG LINGKUP

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.

Handwritten signature and initials

- (2) Prinsip objektif dalam Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah proses yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Prinsip terencana dalam Manajemen Talenta PNS 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) Prinsip terbuka dalam Manajemen Talenta PNS 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 PNS.
- (5) Prinsip tepat waktu dalam Manajemen Talenta PNS 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) Prinsip akuntabel dalam Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e adalah proses Manajemen Talenta PNS dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Prinsip bebas dari intervensi politik dalam Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f adalah proses Manajemen Talenta PNS bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (8) Prinsip bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g adalah proses Manajemen Talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pasal 4

Ruang lingkup Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Daerah meliputi:

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

Handwritten signature/initials in blue ink.

BAB III
KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Pasal 5

- (1) Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah dan 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.

BAB IV
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Pasal 6

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- a. peta jabatan yang sedang/akan lowongan dan Jabatan Kritis;
- 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 (ASN *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 7

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b meliputi:

- a. Akuisisi Talenta;
- b. Pengembangan Talenta;
- c. Retensi Talenta (*talent retention*);

Handwritten signature/initials

- d. Penempatan Talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 8

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Kritis; dan
- 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 9

- (1) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b dilaksanakan melalui :
 - a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan Kompetensi Talenta; dan
 - c. peningkatan kualifikasi Talenta.
- (2) Prioritas Pengembangan Talenta melalui akselerasi karier, pengembangan Kompetensi Talenta, dan peningkatan kualifikasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta.

Pasal 10

- (1) Retensi Talenta (*talent retention*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 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 (*secession planning*), Rotasi Jabatan (*job rotation*), Pengayaan Jabatan (*job enrichment*), Perluasan Jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan (*rewards*).

ke 4 a 1

Pasal 11

- (1) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d didasarkan pada Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang yang ditetapkan oleh PPK.
- (2) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan pada lintas Instansi Pemerintah, sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.

Pasal 12

- (1) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf e dilaksanakan secara periodik oleh PPK.
- (2) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (3) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritisal 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 Kritisal selanjutnya.

Pasal 13

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 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 (1) dan ayat (2) untuk Manajemen Talenta PNS 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;

h-1 L 1

- e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
- f. sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah.

Pasal 14

- (1) Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan.
- (2) PPK menetapkan Jabatan Kritisal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkannya kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- (3) PPK menetapkan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional.

Pasal 15

- (1) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Pemerintah 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 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan Jabatan Kritisal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

Pasal 16

- (1) Penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 huruf c didasarkan pada analisis kebutuhan Talenta.
- (2) Dalam rangka penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah menyusun strategi akuisisi dengan mekanisme:
 - a. membangun Talenta internal instansi;
 - b. merekrut Talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar instansi; dan/atau
 - d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.

[Handwritten signature]

- (3) PPK menetapkan strategi Akuisisi Talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 17

- (1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf d diperuntukkan bagi kandidat Talenta yang berasal dari PNS, termasuk calon PNS.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode :
- a. pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari:
 1. di atas ekspetasi;
 2. sesuai ekspetasi; dan
 3. di bawah ekspetasi.
 - b. penentuan tingkatan Potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment center*, uji Kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi.
- (3) Metode identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) 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*), serta motivasi; dan
 8. komitmen (*grit*) Talenta.

[Handwritten signature]

- c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran :
 - 1. Kompetensi Teknis;
 - 2. Kompetensi Manajerial; dan
 - 3. 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 pelatihan;
 - 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 18

- (1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 pada tiap jenjang 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.
- (2) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah melalui penghimpunan Talenta yang menempati kotak ke-9 (sembilan) pada masing-masing Perangkat Daerah.

Pasal 19

- (1) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) bertujuan untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam 9 (sembilan) dan/atau kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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.

[Handwritten signature]

- (3) Pemetaan Talenta ke dalam kotak 9 (sembilan) dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 20

- (1) Tim Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah 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 Pemerintah Daerah menetapkan kelompok berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 21

Dalam hal dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan Talenta dengan keahlian/Kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian Talenta yang ditindaklanjuti melalui mekanisme mutasi/rotasi atau Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Pasal 22

- (1) Kelompok Rencana Suksesi (*succession plan*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) memuat:
 - a. nama-nama Suksesor dalam kelompok Rencana Suksesi;
 - b. urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target; dan
 - c. proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Kelompok 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 kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam pada ayat (1).

Pasal 23

- (1) PNS yang masuk ke dalam kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (2) Penghargaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan Instansi.

h 4 a 4

- (3) Penghargaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat berbeda satu sama lain.

Pasal 24

- (1) Pengembangan Talenta melalui akselerasi karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui Sekolah Kader.
- (2) Pengembangan Talenta melalui pengembangan Kompetensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. *corporate university* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.
- (3) Pengembangan Talenta melalui peningkatan kualifikasi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.

Pasal 25

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

BAB V SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 26

- (1) Pemerintah Kabupaten Kudus menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta PNS yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi PNS.
- (2) Sistem Informasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara.

BAB VI PEMBIAYAAN

Pasal 27

Pembiayaan Manajemen Talenta PNS bersumber dari:

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

h s a f

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 28

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kudus
pada tanggal 11 Januari 2022

BUPATI KUDUS,

HARTOPO

Diundangkan di Kudus
pada tanggal 12 Januari 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KUDUS,



BERITA DAERAH KABUPATEN KUDUS TAHUN 2022 NOMOR 2



LAMPIRAN
 PERATURAN BUPATI KUDUS
 NOMOR 2 TAHUN 2022
 TENTANG MANAJEMEN TALENTA
 PEGAWAI NEGERI SIPIL
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
 KABUPATEN KUDUS

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KUDUS

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

===== KINERJA =====		DI ATAS		
		EKSPEKTASI		
		4	7	9
		Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial tinggi
		2	5	8
		Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial tinggi
DI BAWAH		EKSPEKTASI		
		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

[Handwritten signature]

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
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 perundang-undangan


BUPATI KUDUS,

HARTOPO

