



SALINAN

BUPATI DEMAK
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI DEMAK
NOMOR 41 TAHUN 2022

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN DEMAK

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI DEMAK,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, meningkatkan profesionalisme jabatan kompetensi dan kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak, diperlukan Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar;
- b. bahwa 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, perlu diatur manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);

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 diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
4. Peraturan 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);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
6. 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);
7. 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);
8. 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);
9. 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);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;

11. Peraturan Bupati Demak Nomor 32 Tahun 2018 tentang Penerapan Sistem Merit Pada Manajemen Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak (Berita Daerah Kabupaten Demak Tahun 2018 Nomor 32);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN DEMAK.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Demak.
2. Bupati adalah Bupati Demak.
3. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disingkat BKPP adalah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Demak.
4. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
5. 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 disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
6. 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.
7. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

8. 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.
9. Instansi Daerah adalah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak.
10. 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.
11. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, fungsi, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
13. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan Daerah.
14. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/ akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
15. Manajemen Talenta ASN Instansi Daerah adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi Pusat dan Instansi Daerah.
16. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
17. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
18. Kelompok Rencana Suksesi Instansi adalah kelompok talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah Daerah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan instansinya.

19. 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.
20. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN corporate university, sekolah kader, tugas belajar dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
21. *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.
22. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
23. 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.
24. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
25. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpenda (*underlying capabilities*) yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui assessment center, uji kompetensi, rekamjejak jabatan dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
26. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
27. 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.
28. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.

29. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
30. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
31. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
32. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai Peraturan Perundang-undangan.
33. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
34. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

Pasal 2

- (1) Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah dimaksudkan untuk:
 - a. menemukan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk menduduki jabatan target setingkat lebih tinggi dan pemimpin inisiatif dalam organisasi guna mengoptimalkan capaian strategi, tujuan organisasi, dan mendukung Pemerintah Daerah menjadi Institusi Pemerintahan Berkelas Dunia;
 - b. mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan akselerasi 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 ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah bertujuan untuk:
 - a. meningkatkan pencapaian tujuan strategi pembangunan di daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
 - b. menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci pada urusan inti organisasi;
 - c. peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja serta kejelasan dan kepastian karir kinerja;

- d. mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel;
- e. memastikan tersedianya pasokan talenta berdasarkan tujuan strategis, visi dan misi organisasi; dan
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karir PNS dan kebutuhan instansi.

Pasal 3

Ruang lingkup Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah, meliputi:

- a. kelembagaan manajemen talenta ASN;
- b. penyelenggaraan manajemen talenta ASN;
- c. sistem informasi manajemen talenta; dan
- d. sumber pembiayaan.

Pasal 4

Sasaran Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah adalah:

- a. tercapainya kesamaan pengertian dan penafsiran serta keselarasan dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta;
- b. terwujudnya kemudahan dan kelancaran komunikasi dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta; dan
- c. terselenggaranya Manajemen Talenta yang efektif dan efisien.

BAB II

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 5

- (1) Manajemen Talenta ASN Instansi Daerah ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK pada Pemerintah Daerah.
- (2) Pemerintah Daerah wajib menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan Daerah.

BAB III
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 6

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN meliputi:

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

Pasal 7

Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri atas:

- 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 setiap Instansi sesuai Peraturan Perundangan;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim manajemen talenta ASN daerah;
- h. program pengembangan talenta (*ASN Corporate University/ Sekolah Kader/Tugas Belajar*);
- i. panitia seleksi;
- j. basis data sumber daya manusia;
- k. sistem informasi manajemen talenta ASN; dan
- l. anggaran.

Bagian Kedua
Akuisisi Talenta

Pasal 8

Akuisisi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf a 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;

- f. pencarian talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus; dan
- g. pengembangan talenta.

Paragraf 1

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal

Pasal 9

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 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) untuk manajemen talenta ASN instansi terdiri atas:
 - 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 daerah.

Pasal 10

- (1) Jabatan kritisal disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan.
- (2) Bupati menetapkan Jabatan Kritisal dan melaporkan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- (3) Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Paragraf 2

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 11

- (1) Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.

- (2) Setiap Instansi Pemerintah menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat 1 sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritikal.
- (3) Tim Manajemen Talenta ASN Daerah menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jabatan kritikal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

Paragraf 3

Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 12

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan talenta, setiap instansi menyusun strategi akuisisi talenta dengan menentukan seluruh/ sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun talenta internal instansi;
 - b. merekrut talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
 - c. mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi; dan
 - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (2) Instansi Pemerintah menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta di lingkungan instansinya.
- (3) Tim Manajemen Talenta ASN Daerah menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta.

Paragraf 4

Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 13

Kandidat talenta berasal dari PNS, PPPK dan Calon PNS.

Pasal 14

- (1) Terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta melalui:
 - a. pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri atas:
 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 kebutuhan.

- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
- a. metode pengujian;
 - b. pengukuran; dan/atau
 - c. pemeringkatan yang terdiri dari:
 1. hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi.
 2. *assesment center* untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi:
 - a) kemampuan intelektual;
 - b) kemampuan interpersonal;
 - c) kesadaran diri;
 - d) kemampuan berpikir kritis dan strategis;
 - e) kemampuan menyelesaikan permasalahan;
 - f) kecerdasan emosional;
 - g) kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri; dan
 - h) motivasi dan komitmen talenta.
 3. uji Kompetensi yang mencakup:
 - a) pengukuran Kompetensi Teknis;
 - b) Kompetensi Manajerial; dan
 - c) Kompetensi Sosial Kultural yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta.
 4. rekam jejak jabatan, antara lain:
 - a) aspek pendidikan formal;
 - b) pendidikan dan pelatihan;
 - c) pengalaman dalam jabatan; dan
 - d) integritas dan moralitas.
 5. pertimbangan lain yang terdiri dari:
 - a) kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
 - b) preferensi karier; dan
 6. pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 15

- (1) Pemetaan talenta instansi dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 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.
- (2) Pemetaan talenta dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta ASN Daerah melalui penghimpunan talenta yang menempati Kotak Manajemen Talenta 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 Kotak Manajemen Talenta dan/atau kelompok rencana suksesi.

Paragraf 5

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 17

- (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 talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 18

- (1) Bupati menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi instansi untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/ akan lowong sesuai kebutuhan instansinya.
- (2) Tim Manajemen Talenta ASN Daerah menetapkan kelompok rencana suksesi Daerah berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Paragraf 6

Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 19

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 20

- (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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. *ASN corporate university* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta.

Bagian Keempat
Retensi Talenta

Pasal 21

- (1) Retensi talenta 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;
 - d. perluasan jabatan; dan
 - e. penghargaan.

Paragraf 1
Rencana Suksesi

Pasal 22

- (1) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf c memuat:
 - a. nama-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.
 - (3) PPK menetapkan rencana suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah berdasarkan kelompok rencana suksesi Daerah.

Paragraf 2 Penghargaan

Pasal 23

- (1) ASN 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 24

- (1) Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Instansi dan/atau arah pembangunan prioritas jangka menengah dan jangka panjang Daerah.
- (2) Penempatan talenta dapat dilakukan pada lintas Instansi, sesuai kebutuhan instansi.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

Pasal 25

Manajemen Talenta ASN Daerah merupakan bagian dari Manajemen Talenta yang dilaksanakan melalui mutasi dan/atau promosi.

Paragraf 1 Penempatan Talenta

Pasal 26

Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Instansi Daerah.

Bagian Keenam
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 27

- (1) Pemantauan talenta 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 dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya.

Pasal 28

- (1) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta instansi dilaksanakan secara periodik oleh Bupati.
- (2) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta ASN dilaksanakan setiap akhir tahun anggaran oleh Tim Manajemen Talenta ASN dan dilaporkan kepada Bupati melalui BKPP.

BAB IV
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 29

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.
- (2) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh BKPP.

BAB V
PEMBIAYAAN

Pasal 30

Pendanaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari:

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

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 31

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Demak.

Ditetapkan di Demak
pada tanggal 14 Oktober 2022

BUPATI DEMAK,

TTD

EISTI'ANAH

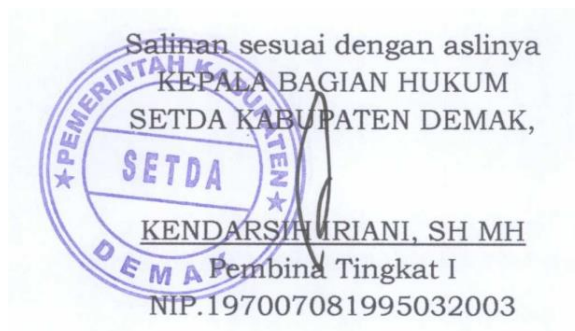
Diundangkan di Demak
pada tanggal 14 Oktober 2022

Pj. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN DEMAK,

TTD

EKO PRINGGOLAKSITO

BERITA DAERAH KABUPATEN DEMAK TAHUN 2022 NOMOR 41



LAMPIRAN
 PERATURAN BUPATI DEMAK
 NOMOR 41 TAHUN 2022
 TENTANG
 MANAJEMEN TALENTA APARATUR
 SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
 PEMERINTAH KABUPATEN DEMAK

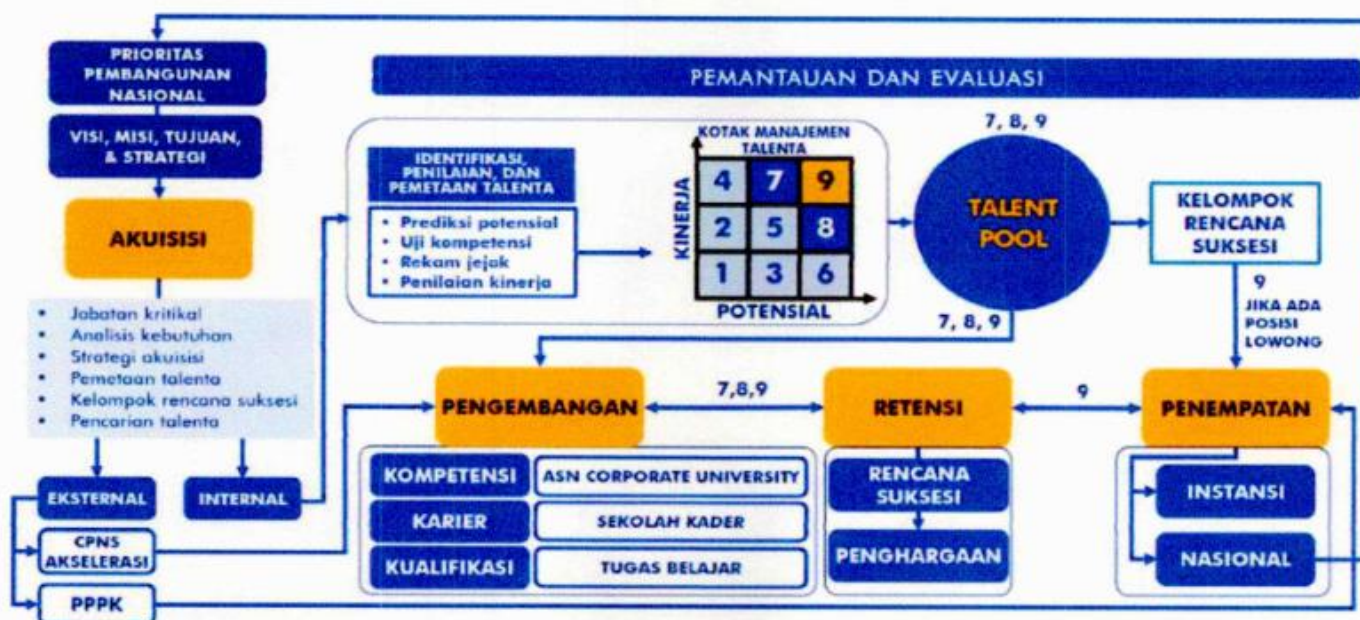
I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (*TALENT MANAGEMENT BOX*)

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
	SESUAI EKSPEKTASI	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	<ol style="list-style-type: none"> 1. dipromosikan dan dipertahankan 2. masuk rencana suksesi instansi / nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. dipromosikan dan dipertahankan 2. masuk rencana suksesi instansi / nasional 3. Bimbingan kinerja
7	Kinerja diatas ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi
4	Kinerja diatas ekpektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi
3	Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja dibawah ekspektasi dan potensi rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan

III. SKEMA PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN



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

A. Akuisisi Talenta

Akuisisi Talenta meliputi tahapan sebagai berikut:

1. Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal untuk Penempatan Talenta. Jabatan Kritisal merupakan Jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu. Karakteristik Jabatan Kritisal 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 Demak; dan
 - g. PPK menetapkan Jabatan Kritisal 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 Kritisal 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; dan
 - d. Penugasan khusus Talenta.

4. Strategi Akuisisi Talenta yang telah tersusun digunakan sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak.
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. Pemingkatan 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 jejakjabatan, dan/atau
 - d. Pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi dengan tetap mengacu pada peraturan perundangan yang berlaku.
 - e. Identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/ atau pemingkatan yang terdiri atas:
 - f. Hasil penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/ atau instansi;
 - g. 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;
 - h. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial kultural, yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta;
 - i. Rekam jejak jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam jabatan, serta integritas dan moralitas; dan
 - j. Pertimbangan lain yang terdiri atas: kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.
6. 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).
7. 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.
8. Penetapan kelompok Rencana Suksesi, pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak Manajemen Talenta untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut. PPK menominasikan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi Jabatan Kritis atau jabatan yang sedang/atau lowong sesuai kebutuhan Pemerintah Kabupaten Demak.
9. 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.
10. 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. Penugasan khusus.

Pengembangan Talenta

1. Pengembangan Talenta dilaksanakan melalui:
 - Akselerasi karier Talenta, dilaksanakan melalui sekolah kader;
 - Pengembangan kompetensi talenta dilaksanakan melalui:
 - a. Pembelajaran di dalam dan di luar kantor; dan
 - b. Bentuk pengembangan kompetensi lainnya.

2. Perangkat Daerah Kabupaten Demak 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 Demak.

2. Rotasi Jabatan

Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain

3. Pengayaan Jabatan

Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.

4. Perluasan Jabatan

Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.

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 Demak.

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 Demak 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 Kritisal 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 Kritisal selanjutnya. Pemantauan dan Evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta Pemerintah Kabupaten Demak 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.

BUPATI DEMAK,

TTD

EISTI'ANAH