BUPATI SLEMAN

DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

PERATURAN BUPATI SLEMAN

NOMOR 43.3 TAHUN 2022

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SLEMAN,

Menimbang :

a. bahwa dalam rangka mewujudkan pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman yang lebih baik perlu untuk membangun talenta pegawai melalui pelaksanaan manajemen talenta;

b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian pada setiap Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Sleman;

Mengingat :

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Daerah Istimewa Yogyakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 44);

3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2O14 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. 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 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 tentang Penetapan Mulai Berlakunya Undang-Undang Nomor 12, 13, 14 dan 15 dari Hal Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten di Jawa Timur/Tengah/Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 59);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2O17 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2O20 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Sleman.
3. Talenta adalah Pegawai yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
4. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan instansi Pemerintah.
5. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
6. Suksesor adalah talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki jabatan target pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
7. Kandidat Talenta adalah calon talenta yang akan diidentifikasi, dilakukan penilaian dan pemetaan talenta melalui penilaian tingkatan potensial dan kinerja.
8. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam tugas jabatan yang dapat dinilai melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
9. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN dalam melaksanakan tugas pada organisasi/unit kerja.
10. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap capaian hasil kerja ASN melalui metode tertentu yang obyektif dan terukur.
11. Jabatan Kritikal adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan.

12. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong yang akan diisi oleh talenta.
13. Manajemen Talenta adalah sistem manajemen karier Pegawai 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 Daerah.
14. 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.
15. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui pendidikan, pelatihan, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
16. 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.
17. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
18. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
19. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan.
20. Sistem Informasi adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
21. Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik yang berfungsi mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode

perilaku ASN, serta penerapan Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah.

22. Bupati adalah Bupati Sleman.
23. Daerah adalah Kabupaten Sleman.
24. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Sleman.
25. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan adalah Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman.
26. Dinas Komunikasi dan Informatika adalah Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sleman.
27. Tim Penilai Kinerja Pegawai adalah tim yang dibentuk Bupati dan bertugas untuk menilai kinerja pegawai guna menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.

Pasal 2

(1) Maksud disusunnya Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman dalam pelaksanaan manajemen talenta Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah.

(2) Tujuan disusunnya Peraturan Bupati ini adalah:
   a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
   b. menemukan, mempersiapkan, dan memastikan tersedianya pasokan talenta terbaik untuk mengisi setiap posisi jabatan dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan;
   c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
   d. mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit pada Pemerintah Daerah; dan
   e. menyeimbangkan antara pengembangan karier Pegawai dan kebutuhan instansi.

Pasal 3

(1) Ruang lingkup Manajemen Talenta dalam Peraturan Bupati ini mengatur hal-hal sebagai berikut:
   a. akuisisi talenta;
   b. pengembangan talenta;
   c. retensi talenta;
   d. penempatan talenta; dan
   e. pemantauan dan evaluasi.

(2) Manajemen Talenta dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip sebagai berikut:
   a. objektif;
   b. terencana;
   c. terbuka;
   d. tepat waktu;
   e. akuntabel;
   f. bebas dari intervensi politik dan bersih dari praktik korupsi;
   g. kolusi dan
   h. nepotisme.

BAB II

AKUISISI TALENTA

Bagian Kesatu

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritikal

Pasal 4

(1) Jabatan kritikal merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik:
   a. strategis dan berkaitan langsung dengan prioritas Pemerintah Daerah;
   b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan inti organisasi;
   c. membutuhkan kinerja yang tinggi;
   d. memberikan peluang pembelajaran yang tinggi;
   e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
   f. mendukung prioritas nasional.

(2) Bupati menetapkan jabatan kritikal dan standar kompetensi jabatan serta melaporkannya kepada Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

(3) Penetapan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan evaluasi apabila terdapat perubahan karakteristik sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Bagian Kedua

Analisis Kebutuhan Talenta dan Strategi Akuisisi

Pasal 5

(1) Analisis kebutuhan talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah daerah dan rencana kebutuhan pegawai dalam jangka menengah 5 (lima) tahun.

(2) Hasil analisis kebutuhan talenta disusun dalam daftar kebutuhan talenta kurun waktu 5 (lima) tahun dan dirinci ke dalam daftar kebutuhan talenta per tahun.

(3) Daftar kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat disusun berdasarkan jenis dan jenjang jabatan dan/atau berdasarkan area karier dan/atau rumpun tugas yang telah ditetapkan.

Pasal 6

(1) Berdasarkan analisis kebutuhan talenta ditentukan strategi akuisisi talenta dengan urutan pilihan sebagai berikut:
   a. membangun talenta internal Pemerintah Daerah;
   b. merekrut talenta baru melalui seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil;
   c. mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi pemerintah; dan
   d. penugasan atau penugasan khusus talenta.

(2) Urutan pilihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan ketersedian sumber daya, regulasi/kebijakan, dan target akselerasi pencapaian tujuan program dan kegiatan Pemerintah Daerah.

(3) Akuisisi talenta mendasarkan pada ketentuan persyaratan jabatan yang telah ditetapkan.

(4) Hasil akuisisi talenta disusun ke dalam daftar kandidat talenta.

Bagian Ketiga

Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 7

Kandidat talenta yang diperoleh melalui strategi akuisisi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) dilakukan identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta melalui:

a. pemeringkatan kinerja dalam kategori tingkat kinerja yang terdiri dari:
   1. di atas ekspektasi;
   2. sesuai ekspektasi; dan
   3. di bawah ekspektasi.
b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori:
   1. tinggi;
   2. menengah; dan
   3. rendah.

Pasal 8

(1) Pemeringkatan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a didasarkan pada:
   a. nilai rata-rata penilaian kinerja Pegawai yang meliputi penilaian sasaran kinerja Pegawai dan penilaian perilaku kerja Pegawai selama melaksanakan tugas jabatan;
   b. penilaian 360^0 (tiga ratus enam puluh derajat) oleh atasan, bawahan, dan rekan kerja meliputi aspek kecepatan penyelesaian tugas, kualitas hasil kerja, pengorganisasian tim dalam menyelesaikan pekerjaan, dan pemberian inspirasi atau motivasi kepada bawahan atau tim kerja; dan
   c. penilaian korelasi kinerja Pegawai melalui penilaian korelasi antara pencapaian nilai kinerja Pegawai dengan pencapaian nilai kinerja instansi dan pencapaian indeks kepuasan masyarakat.

(2) Kategori, bobot, indikator dan rumus perhitungan pemeringkatan kinerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Peraturan Bupati ini.

Pasal 9

(1) Penentuan tingkatan potensial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b didasarkan pada:
   a. hasil nilai asesmen potensi;
   b. hasil nilai asesmen kompetensi manajerial dan sosiokultural; dan
   c. hasil penilaian rekam jejak.

(2) Aspek penilaian potensi sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri, kemampuan berpikir kritis dan strategis, kemampuan menyelesaikan permasalahan, kecerdasan emosional, kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri, motivasi dan komitmen.

(3) Aspek penilaian kompetensi manajerial dan sosiokultural sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf b meliputi integritas, kerjasama, komunikasi, orientasi pada hasil, pelayanan publik, pengembangan diri dan orang lain, mengelola perubahan, pengambilan keputusan, dan perekat bangsa.

(4) Pelaksanaan asesmen potensi dan asesmen kompetensi manajerial dan sosiokultural mendasarkan pada pedoman penilaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

(5) Penilaian rekam jejak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c meliputi penilaian aspek riwayat jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta integritas dan moralitas dengan bobot penilaian sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Peraturan Bupati ini.

(6) Kategori, bobot, indikator dan rumus perhitungan tingkatan potensial sebagaimana tercantum dalam Lampiran III Peraturan Bupati ini.

Pasal 10

(1) Hasil pemeringkatan kinerja dan tingkatan potensial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 dipetakan dalam bagan kotak manajemen talenta yang terdiri dari 9 (sembilan) kotak manajemen talenta sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV Peraturan Bupati ini.

(2) Hasil Pemetaan talenta ke dalam kotak manajemen talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi dasar dalam penyusunan kelompok rencana suksesi, suksesor dan justifikasi rekomendasi tindak lanjut.

(3) Rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan sesuai rekomendasi sebagaimana tercantum dalam Lampiran V Peraturan Bupati ini.

Bagian Keempat
Kelompok Rencana Suksesi dan Suksesor

Pasal 11

(1) Berdasarkan hasil pemetaan talenta ke dalam kotak manajemen talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 disusun kelompok rencana suksesi yang terdiri dari talenta yang berada pada kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh).

(2) Penentuan kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada area karier dan/atau rumpun tugas dengan ketentuan sebagai berikut:
   a. kelompok rencana suksesi jabatan pimpinan tinggi pratama dikelompokkan berdasarkan area karier tanpa mempertimbangkan rumpun tugas;
   b. kelompok rencana suksesi jabatan administrator dikelompokkan berdasarkan area karier dan rumpun tugas; dan
   c. kelompok rencana suksesi jabatan pengawas dikelompokkan berdasarkan rumpun tugas tanpa mempertimbangkan area karier.

(3) Peringkat talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun berdasarkan nilai rata-rata dari nilai potensial dan nilai kinerja, ditambah nilai poin kesesuaian bidang tugas, kesesuaian kualifikasi pendidikan, dan unjuk prestasi, serta dikurangi nilai poin pelanggaran disiplin.

(4) Kesesuaian bidang tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilihat dari riwayat ketugasan pada unit kerja atau perangkat daerah yang memiliki kesesuaian dengan tugas pokok dan fungsi utama jabatan target.

(5) Kesesuaian kualifikasi pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

(6) Kriteria dan besaran nilai poin tambahan dan pengurang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditentukan berdasarkan kriteria dan besaran nilai poin sebagaimana tercantum dalam Lampiran VI Peraturan Bupati ini.

(7) Dalam hal terjadi nilai sama, peringkat talenta dalam kelompok rencana suksesi ditentukan berdasarkan daftar urut kepangkatan yang lebih tinggi.

Pasal 12

Berdasarkan kelompok rencana suksesi yang disusun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1), ditetapkan 3 (tiga) suksesor yang berasal dari kotak 9 (sembilan) peringkat 1 (satu) sampai dengan 3 (tiga) untuk masing-masing jabatan target.

Pasal 13

(1) Dalam hal penentuan kelompok rencana suksesi dan suksesor tidak dapat menemukan talenta yang memenuhi dari internal Pemerintah Daerah, maka dapat dilakukan pencarian talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi pemerintah, penugasan atau penugasan khusus.

(2) Dalam kondisi kebutuhan organisasi yang sifatnya mendesak dan tidak dapat ditemukan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) maka pengisian jabatan target dilakukan melalui pelaksanaan seleksi terbuka oleh Panitia Seleksi untuk Jabatan Pimpinan Tinggi, dan pelaksanaan pemberian pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja Pegawai kepada Bupati untuk jabatan administrasi.

(3) Hasil penilaian Panitia Seleksi atau pertimbangan Tim Penilai Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Bupati untuk dipilih dan/atau ditetapkan suksesor yang paling kompeten untuk mengisi jabatan target.

BAB III

PENGEMBANGAN TALENTA DAN RETENSI TALENTA

Bagian Kesatu

Pengembangan Talenta

Pasal 14

(1) Pengembangan talenta dilakukan melalui pengembangan kompetensi baik melalui pendidikan, pelatihan, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.

(2) Pengembangan talenta melalui pendidikan dapat dilakukan dengan peningkatan kualifikasi pendidikan melalui tugas belajar atau izin belajar.

(3) Pengembangan talenta melalui pelatihan dapat dilakukan baik melalui pelatihan klasikal maupun non klasikal berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi, analisis kesenjangan kinerja dan/atau analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan.

(4) Bentuk pengembangan kompetensi lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyesuaikan rekomendasi tindak lanjut hasil analisis kesenjangan kompetensi maupun hasil asesmen potensi dan kompetensi.

Bagian Kedua

Retensi Talenta

Pasal 15

(1) Retensi talenta bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi.

(2) Retensi talenta dilaksanakan melalui rotasi jabatan, pengayaan jabatan, perluasan jabatan dan penghargaan.

(3) Rotasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui pemberian tugas jabatan lain secara horizontal dengan beban pekerjaan yang sama dengan tujuan memberikan penyegaran lingkungan kerja.

(4) Pengayaan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui pemberian tugas jabatan lain yang memiliki beban tugas yang lebih kompleks dengan level beban lebih tinggi sehingga dapat memberikan penambahan *skill* kepemimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih berat.

(5) Perluasan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui pemberian tugas jabatan lain yang memiliki volume tugas jabatan lebih banyak sehingga dapat memberikan penambahan kemampuan untuk melakukan pengaturan dalam penyelesaian pekerjaan yang volumenya lebih banyak.

(6) Pegawai yang masuk dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan berupa kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi atau penghargaan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV
PENEMPATAN TALENTA

Pasal 16

(1) Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi yang telah disusun dan pola karier yang telah ditetapkan.

(2) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan Bupati setelah mendapatkan pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja Pegawai atau rekomendasi dari KASN.

BAB V
PEMANTAUAN DAN EVALUASI

Pasal 17

(1) Pemantauan talenta dilakukan pada tahapan pengembangan, retensi dan penempatan.

(2) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan target dilakukan pemantauan dan evaluasi selambat-lambatnya 5 (lima) tahun sejak menduduki jabatan untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.

(3) Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa penempatan dalam jabatan yang sama, promosi atau penempatan dalam jabatan lain yang setara sesuai hasil evaluasi.

(4) Bupati melaksanakan pemantauan dan evaluasi yang secara teknis dilaksanakan oleh Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dan Tim Penilai Kinerja Pegawai.

BAB VI

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 18

(1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Sistem Informasi Manajemen Talenta Pegawai Kabupaten Sleman (SIMANTAPS) yang diinterintegrasikan ke dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.

(2) Sistem informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dan Dinas Komunikasi dan Informatika.

BAB VII

PENDANAAN

Pasal 19

Pendanaan Manajemen Talenta Pemerintah Daerah bersumber dari:

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

BAB VIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 20

Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan Peraturan Bupati ini diatur oleh Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan.

Pasal 21

Pengisian jabatan melalui mekanisme manajemen talenta dilaksanakan setelah selesai dilakukan pemetaan talenta dan telah ditetapkan pengisian jabatan melalui manajemen talenta oleh KASN.

Pasal 22

Pada saat Peraturan Bupati ini berlaku, Peraturan Bupati Sleman Nomor 7 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Sleman (Berita Daerah Kabupaten Sleman Tahun 2021 Nomor 7) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 23

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sleman
pada tanggal 18 November 2022

BUPATI SLEMAN,

Ttd.

KUSTINI SRI PURNOMO

Diundangkan di Sleman
pada tanggal 18 November 2022

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN SLEMAN,

Ttd.

HARDA KISWAYA

BERITA DAERAH KABUPATEN SLEMAN TAHUN 2022 NOMOR 43.3

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI SLEMAN
NOMOR 43.3 TAHUN 2022
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN

KATEGORI BOBOT, INDIKATOR DAN RUMUS PEMERINGKATAN KINERJA

A. Kategori Penilaian Tingkat Kinerja

Kategori	Nilai
Kinerja di atas ekspektasi	86 – 100
Kinerja sesuai ekspektasi	60 – 85,99
Kinerja di bawah ekspektasi	0 – 59,99

B. Bobot Penilaian Tingkat Kinerja

No.	Aspek Penilaian Kinerja	Bobot
1.	Hasil Penilaian Kinerja Pegawai (PKP) berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Perilaku Kerja Pegawai (PPKP)	30%
2.	Hasil Penilaian 360^0 (tiga ratus enam puluh derajat) oleh atasan, bawahan, dan rekan kerja	30%
3.	Hasil Penilaian Korelasi Kinerja Pegawai	40%

C. Indikator dan Rumus Penilaian Tingkat Kinerja

1. Nilai PKP (NPKP)
   a. Nilai PKP adalah nilai rata-rata berjalan.
   b. Indikator penilaian mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai penilaian kinerja pegawai.
   c. Skala nilai maksimal 100 (seratus), untuk PKP berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil dikonversikan nilainya dengan rumus :

$$\text{Konversi Nilai PKP} = \frac{\text{Nilai PKP PP 30/2019}}{120} \times 100$$

2. Nilai Atasan, Bawahan, dan Rekan Kerja ($N360^0$)
   a. Skala Nilai 0 – 100
   b. Nilai 360^0 (tiga ratus enam puluh derajat) diperoleh dari nilai rata-rata dari nilai atasan, nilai bawahan, dan nilai rekan kerja untuk aspek :
      1. kecepatan penyelesaian tugas;
      2. kualitas hasil kerja;
      3. pengorganisasian tim dalam menyelesaikan pekerjaan; dan
      4. pemberian inspirasi atau motivasi kepada bawahan atau tim kerja.
   c. Indikator penilaian :
      1. kecepatan penyelesaian tugas

No.	Nilai	Indikator Penilaian
1.	90,01 – 100	Mampu menyelesaikan tugas secara optimal dengan waktu lebih cepat dari target atau perencanaan
2.	80,01 – 90	Waktu penyelesaian tugas sama dengan target waktu atau perencanaan
3.	70,01 – 80	Waktu penyelesaian tugas terkadang sedikit melampaui target atau perencanaan
4.	0 – 70	Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih lama dari pegawai lain pada jabatannya dan kelalaian waktu tersebut berakibat buruk bagi organisasi karena tidak sesuai dengan perencanaan

      2. kualitas hasil kerja

No.	Nilai	Indikator Penilaian
1.	90,01 – 100	Memiliki terobosan atau inovasi cara kerja baru dalam menyelesaikan ketugasan dengan tetap memperhatikan standar operasional prosedur dan mengedepankan mutu akhir/ kualitas hasil kerja
2.	80,01 – 90	Bekerja sesuai perencanaan dan standar operasional prosedur dan mengedepankan

		mutu hasil kerja
3.	70,01 – 80	Bekerja sesuai perencanaan dan dengan standar operasional prosedur namun kurang memperhatikan kualitas hasil kerja
4.	0 – 70	Dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan perencanaan, kurang memperhatikan standar operasional prosedur sehingga mutu hasil kerja terlihat jauh dari standar pada umumnya

3. pengorganisasian tim dalam menyelesaikan pekerjaan

No.	Nilai	Indikator Penilaian
1.	90,01 – 100	Mampu menerjemahkan amanat atau perintah kemudian mendelegasikan pekerjaan, melakukan pengendalian, pengawasan, memberikan bimbingan, serta membentuk kekompakkan tim dalam menyelesaikan pekerjaan sekaligus mengetahui batas kemampuan tim
2.	80,01 – 90	Mampu mendelegasikan tugas kepada tim, melakukan pengawasan, serta membentuk kekompakkan tim, namun kurang dapat memberikan bimbingan dan terkadang kurang dapat mempertimbangkan kemampuan tim dalam menyelesaikan pekerjaan
3.	70,01 – 80	Mampu mendelegasikan tugas kepada tim, namun seringkali kurang dalam memberikan pengengawasan, pengendalian, bimbingan, serta membiarkan tim berjalan sendiri tanpa control kekompakkan dan sumber daya
4.	0 – 70	Lemah dalam mengoordinasikan tim, tidak mempercayakan tim untuk menyelesaikan pekerjaan, beberapa pekerjaan diselesaikan di luar tim dan kurang dalam memberikan pengawasan, serta bimbingan

4. pemberian inspirasi atau motivasi kepada bawahan atau tim kerja

No.	Nilai	Indikator Penilaian
1.	90,01 – 100	Memiliki sifat-sifat pemimpin yang dapat diteladani, memberikan contoh kerja keras dan cerdas, tegas dan jelas dalam memberikan arahan kebijakan, mempunyai sudut pandang luas, mengedepankan logika daripada emosi dalam bertindak dan turut menuntaskan permasalahan tim sehingga tim menjadi tergerak untuk mencapai tujuan bersama yang dikehendaki
2.	80,01 – 90	Memberikan contoh kerja, memberikan arahan kebijakan secara jelas, mengedepankan logika daripada emosi dalam bertindak, namun kurang memiliki sudut pandang luas dalam menyikapi permasalahan sehingga terkadang tim kurang yakin untuk mencapai tujuan bersama yang dikehendaki
3.	70,01 – 80	Dalam menyelesaikan permasalahan memiliki sudut pandang yang kurang luas, kurang mengikuti dinamika aturan/informasi, namun tetap dapat memberikan arahan kepada tim, tetapi tim menjadi ragu untuk melaksanakan arahan
4.	0 – 70	Dalam menyikapi permasalahan hanya berdasar pada pengalaman, kurang mau menerima masukan orang lain, kurang mengikuti perubahan informasi, tidak dapat memberikan arahan tim, dan tim menjadi tidak mau melaksanakan arahan

d. Rumus penilaian :

$$\text{Nilai } 360^0 = \frac{\text{Nilai Atasan + Nilai Bawahan + Nilai Rekan Kerja}}{\text{Jumlah Penilai}}$$

3. Nilai Korelasi Kinerja (NKK)
   a. NKK ditetapkan mendasarkan pada indikator nilai sebagai berikut :
      1. Nilai Prestasi Kerja Pegawai (NPKP)
      2. Nilai Kinerja Instansi Pemerintah (N SAKIP/LkjIP)
      3. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (NIKM)
   b. Skala Nilai 0 - 100
   c. Rumus penilaian :

Nilai Rata-rata Kinerja Instansi (NKI) = $\frac{\text{(N SAKIP/LkjIP + NIKM)}}{2}$

NKK = $\frac{\text{NPKP + NKI}}{2}$ – (Nilai selisih Absolut NKI – NPKP)

4. Nilai Akhir

   Rumus Nilai Tingkat Kinerja :

Nilai Kinerja = (30% NPKP) + (30% N360^0)+ (40% NKK)

BUPATI SLEMAN,

Ttd.

KUSTINI SRI PURNOMO

LAMPIRAN II
PERATURAN BUPATI SLEMAN
NOMOR 43.3 TAHUN 2022
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI

BOBOT PENILAIAN ASPEK RIWAYAT JABATAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA INTERGRITAS DAN MORALITAS

NO	ASPEK PENILAIAN	NILAI
A.	Riwayat Jabatan, Pendidikan dan Pelatihan	
1.	Masa Kerja	
	a. Memiliki masa kerja 10 - 20 tahun	7.5
	b. Memiliki masa kerja 20 - 30 tahun	10.00
	c. Memiliki masa kerja >30 tahun	12.5
2.	Kualifikasi Pendidikan	
	a. Memiliki ijazah S-1	7.5
	b. Memiliki ijazah S-2	10.00
	c. Memiliki ijazah S-3	12.5
3.	Pelatihan Kepemimpinan	
	a. Belum memiliki sertifikat pelatihan kepemimpinan sesuai Standar Kompetensi Jabatan pada jabatannya saat ini	0
	b. Sudah memiliki sertifikat pelatihan kepemimpinan sesuai Standar Kompetensi Jabatan pada jabatannya saat ini	12.5
B.	Integritas/Moralitas	
1.	Ketaatan/konsistensi pada peraturan dalam melaksanakan tugas	
	a. Pernah melakukan tindakan pelanggaran peraturan pada saat melaksanakan tugas	0
	b. Belum pernah melakukan tindakan pelanggaran peraturan pada saat melaksanakan tugas	12.5
2.	Kejujuran	
	a. Pernah bertindak tidak jujur baik dalam pelaksanaan tugas di kantor, maupun di lingkungan masyarakat	0

	b. Belum pernah bertindak tidak jujur baik dalam pelaksanaan tugas di kantor, maupun di lingkungan masyarakat	12.5
3.	Penggunaan Wewenang a. Pernah melakukan tindakan penyalahgunaan kewenangan dalam pelaksanaan tugas b. Belum pernah melakukan tindakan penyalahgunaan kewenangan dalam pelaksanaan tugas	0 12.5
4.	Tanggung Jawab a. Pernah melakukan tindakan menghindar dari tanggung jawab terhadap apa yang sudah diperbuat b. Belum pernah melakukan tindakan menghindar dari tanggung jawab terhadap apa yang sudah diperbuat	0 12.5
5.	Perilaku/Moral a. Pernah melakukan tindak kejahatan dan/atau pelanggaran norma agama dan masyarakat b. Belum pernah melakukan tindak kejahatan dan/atau pelanggaran norma agama dan masyarakat	0 12.5

BUPATI SLEMAN,

Ttd.

KUSTINI SRI PURNOMO

LAMPIRAN III
PERATURAN BUPATI SLEMAN
NOMOR 43.3 TAHUN 2022
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN

KATEGORI, BOBOT, INDIKATOR DAN RUMUS TINGKATAN POTENSIAL

A. Kategori Penilaian Tingkatan Potensial

Kategori	Nilai
Potensial tinggi	76 – 100
Potensial menengah	60 – 75,99
Potensial rendah	0 – 59,99

B. Bobot Penilaian Tingkatan Potensial

No.	Aspek Penilaian Potensial	Bobot
1.	Hasil asesmen potensi	30%
2.	Hasil asesmen kompetensi manajerial dan sosiokultural	40%
3.	Hasil penilaian rekam jejak	30%

C. Indikator dan Rumus Penilaian Tingkatan Potensial

1. Nilai asesmen potensi dan asesmen kompetensi manajerial dan sosiokultural
   a. Indikator penilaian potensi, kompetensi manajerial dan kompetensi sosiokultural didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai uji kompetensi ASN dan standar kompetensi jabatan ASN.
   b. Rumus penilaian potensi :

$$\text{Nilai Potensi (}\mathbf{Npot}\text{)} = \frac{\text{Jumlah Nilai Hasil Pengukuran}}{\text{Jumlah Aspek x Skala Tertinggi}} \times 100$$

   c. Rumus penilaian kompetensi :

$$\text{Nilai Kompetensi (}\mathbf{Nkom}\text{)} = \frac{\text{Jumlah Nilai Level Hasil Pengukuran}}{\text{Jumlah Aspek x Standar Level Jabatan}} \times 100$$

2. Penilaian rekam jejak
   a. Penilaian rekam jejak meliputi aspek dan bobot penilaian sebagaimana tercantum dalam Lampiran III.
   b. Rumus penilaian rekam jejak :

Nilai Rekam Jejak (**NRj**) = Jumlah Nilai Penilaian

3. Nilai Akhir
   Rumus Nilai Tingkatan Potensial :

Nilai Tingkatan Potensial = (30% Npot) + (40% Nkom)+ (30% NRj)

BUPATI SLEMAN,

Ttd.

KUSTINI SRI PURNOMO

LAMPIRAN IV
PERATURAN BUPATI SLEMAN
NOMOR 43.3 TAHUN 2022
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN

KOTAK MANAJEMEN TALENTA

KINERJA	POTENSIAL: RENDAH	POTENSIAL: MENENGAH	POTENSIAL: TINGGI
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

BUPATI SLEMAN,

Ttd.

KUSTINI SRI PURNOMO

LAMPIRAN V
PERATURAN BUPATI SLEMAN
NOMOR 43.3 TAHUN 2022
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN

TABEL REKOMENDASI TINDAK LANJUT HASIL PEMETAAN TALENTA

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

BUPATI SLEMAN,

ttd

KUSTINI SRI PURNOMO

LAMPIRAN VI
PERATURAN BUPATI SLEMAN
NOMOR 43.3 TAHUN 2022
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN

KRITERIA DAN BESARAN NILAI POIN TAMBAHAN DAN PENGURANG DALAM PENENTUAN PERINGKAT TALENTA

1. Penambahan Nilai Poin Kesesuaian Bidang Tugas
   a. Penambahan nilai poin kesesuaian bidang tugas dilakukan untuk memberikan nilai atas penguasaan kompetensi teknis yang diperoleh dari riwayat penugasan yang memiliki kesesuaian dengan tugas pokok dan fungsi utama jabatan target.
   b. Ketentuan penambahan nilai poin kesesuaian bidang tugas adalah sebagai berikut:
      1. Apabila kandidat talenta sudah pernah menduduki jabatan di unit kerja/perangkat daerah yang sesuai dengan jabatan target lowong **lebih dari/sama dengan 50% dari total masa kerjanya** (bidang tugas yang sama >= 50%), maka memperoleh tambahan nilai **3 poin**.
      2. Apabila kandidat talenta sudah pernah menduduki jabatan di unit kerja/perangkat daerah yang sesuai dengan jabatan target lowong **lebih dari/sama dengan 30% sampai dengan kurang dari 50%** (bidang tugas sama 30% =<BTS<50%), maka memperoleh tambahan nilai **2 poin**.
      3. Apabila kandidat talenta sudah pernah menduduki jabatan di unit kerja/perangkat daerah yang sesuai dengan jabatan target lowong **lebih dari/sama dengan 20% sampai kurang dari 30%** (bidang tugas sama 20% =<BTS<30%), maka memperoleh nilai tambahan **1 poin**.

2. Penambahan Nilai Poin Kesesuaian Kualifikasi Pendidikan
   a. Penambahan nilai poin kesesuaian kualifikasi pendidikan dilakukan untuk memberikan nilai atas penguasaan kompetensi teknis yang diperoleh dari riwayat pendidikan yang langsung berkaitan dengan kebutuhan kompetensi teknis pada jabatan target.
   b. Ketentuan penambahan nilai poin kesesuaian kualifikasi pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Apabila kandidat talenta memiliki ijazah **S-1 dan S-2** dengan program studi/jurusan yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi teknis jabatan target, maka mendapat tambahan **poin 3**.
2. Apabila kandidat talenta memiliki ijazah **S-1** dengan program studi/jurusan yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi teknis jabatan target, maka mendapat tambahan **poin 2**.
3. Apabila kandidat talenta memiliki ijazah **S-2** dengan program studi/jurusan yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi teknis jabatan target, maka mendapat tambahan **poin 1**.

c. Dalam hal jabatan target membutuhkan kompetensi teknis multi disiplin ilmu maka pada jabatan target tersebut tidak diberikan penambahan nilai poin.

3. Penambahan Nilai Poin Unjuk Prestasi
   a. Talenta yang mendapatkan penghargaan karena berprestasi mendapatkan nilai poin.
   b. Penghargaan yang diberikan nilai poin hanya penghargaan yang berkaitan langsung dengan bidang tugas yang diduduki atau pekerjaan yang menjadi tugas tanggung jawabnya.
   c. Besaran nilai poin untuk setiap unjuk prestasi adalah sebagai berikut :

Jenis Penghargaan	**Tambahan Nilai**	
	Individu	**Tim**
Penghargaan Internasional	1,5/penghargaan	0,375/penghargaan
Penghargaan Nasional	1/penghargaan	0,25/penghargaan
Penghargaan Regional	0,5/penghargaan	0,125/penghargaan
Penghargaan Lokal	0,3/penghargaan	0,075/penghargaan

   d. Kategori penghargaan internasional adalah penghargaan diberikan oleh lembaga internasional.
   e. Kategori penghargaan nasional adalah penghargaan diberikan oleh Pemerintah Pusat atau lembaga nasional.
   f. Kategori penghargaan regional adalah penghargaan diberikan oleh Pemerintah Propinsi atau lembaga tingkat propinsi.
   g. Kategori penghargaan lokal adalah penghargaan diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Sleman atau lembaga tingkat kabupaten.

4. Pengurangan Nilai Poin Pelanggaran Disiplin
   a. Pengurangan nilai poin pelanggaran disiplin dilakukan setiap Talenta dijatuhi hukuman disiplin.
   b. Pengurangan nilai poin pelanggaran disiplin dilakukan dalam jangka waktu tertentu.
   c. Besaran pengurangan nilai poin dan waktu pengurangan adalah sebagai berikut:

Jenis Hukuman Disiplin	**Pengurangan Nilai**	**Lama Waktu Pengurangan Poin**
Hukuman Disiplin Ringan	1 poin	2 tahun
Hukuman Disiplin Sedang	3 poin	5 tahun
Hukuman Disiplin Berat	5 poin	10 tahun

BUPATI SLEMAN,

Ttd.

KUSTINI SRI PURNOMO