



PARAF KOORDINASI		
OPD/UNIT KERJA	BAGIAN HUKUM	
	KABAG	JFT

BUPATI GROBOGAN
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI GROBOGAN
NOMOR 37 TAHUN 2022
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI GROBOGAN,

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Grobogan;
- 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);
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 5888) 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);

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 Grobogan Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Grobogan Tahun 2016 Nomor 15, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Grobogan Nomor 15);

MEMUTUSKAN :

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Grobogan.
2. Bupati adalah Bupati Grobogan.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. 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.

7. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
8. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
9. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
10. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
11. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
12. Jabatan Pengawas adalah sekelompok Jabatan yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
13. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas pelaksanaan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
14. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
15. 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.
16. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.

17. Jabatan Kritisal adalah JPT, JA, dan JF yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
18. Jabatan Target adalah JPT dan JA setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau Jabatan Kritisal yang akan diisi oleh Talenta.
19. Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan Talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan Target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Pemerintah Daerah.
20. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
21. Rencana Suksesi (*succession planning*) adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
22. Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah adalah kelompok Talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di lingkungan Pemerintah Daerah.
23. 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.
24. 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.
25. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.

26. 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.
27. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
28. 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.
29. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
30. Standar Kompetensi Jabatan ASN yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas Jabatan.
31. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
32. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
33. 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.
34. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan fungsi Jabatannya.

35. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
36. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap Kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.
37. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara Kinerja seorang ASN dengan ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
38. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu ASN agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi ASN, dan mencegah terjadinya kegagalan Kinerja.
39. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku Kinerja yang dihadapi ASN dalam mencapai target Kinerja.
40. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari satu Jabatan ke Jabatan lain.
41. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama.
42. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan.
43. ASN *Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN 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.
44. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan Jabatan.
45. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II
MAKSUD DAN TUJUAN
Pasal 2

- (1) Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah dimaksudkan untuk :
 - a. menemukan dan mempersiapkan ASN 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 mewujudkan pembangunan; dan
 - b. membangun iklim kompetisi yang positif dan transparan untuk ASN dalam memberikan prestasi terbaik kepada Pemerintah Daerah.
- (2) Manajemen Talenta ASN 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 ASN;
 - d. mewujudkan Rencana Suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Daerah.
 - e. memastikan tersedianya pasokan Talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan Jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
 - f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.

BAB III
PRINSIP DAN RUANG LINGKUP

Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta ASN 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.
- (2) Prinsip Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah proses dalam Manajemen Talenta ASN yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Prinsip Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah Manajemen Talenta ASN 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c adalah pemberian informasi Manajemen Talenta ASN bersifat terbuka yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh ASN.
- (5) Prinsip Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d adalah Jabatan Target dalam Manajemen Talenta ASN 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e adalah proses Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Prinsip Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f adalah proses Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.

- (8) Prinsip Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g adalah proses Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pasal 4

Ruang lingkup Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah meliputi:

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

BAB IV

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 5

- (1) Penetapan Manajemen Talenta ASN dilakukan oleh PPK dan dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta ASN yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah.
- (2) Pemerintah Daerah 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 V

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 6

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

- a. Akuisisi Talenta;
- b. Pengembangan Talenta;
- c. Retensi Talenta;
- d. Penempatan Talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 7

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- a. peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritis;
- b. profil Talenta;

- c. standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan Uji Kompetensi yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah;
- d. Standar Kompetensi Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. standar Penilaian Kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. Tim Manajemen Talenta ASN 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 ASN; dan
- l. anggaran.

Bagian Kedua

Akuisisi Talenta

Pasal 8

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a meliputi tahapan:

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal;
- b. analisis kebutuhan Talenta;
- c. penetapan strategi Akuisisi Talenta;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta;
- e. penetapan Kelompok Rencana Suksesi; dan
- f. pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar Perangkat Daerah dan rencana Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 1

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal

Pasal 9

- (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 ASN terdiri dari:
- a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - b. memerlukan Kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
 - c. membutuhkan Kinerja yang tinggi;
 - d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
 - f. sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah.

Pasal 10

- (1) Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan Perangkat Daerah.
- (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 JPT Pratama, JA dan JF.

Paragraf 2

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 11

- (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 ASN 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.

Paragraf 3

Penetapan Strategi Akuisisi Talenta

Pasal 12

- (1) Penetapan strategi Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c didasarkan pada analisis kebutuhan Talenta.
- (2) Pemerintah Daerah menyusun strategi Akuisisi Talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun Talenta internal Perangkat Daerah;
 - b. merekrut Talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar Perangkat Daerah; dan/atau
 - d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.
- (3) PPK menetapkan strategi Akuisisi Talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (4) Tim Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) menetapkan strategi Akuisisi Talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta.

Paragraf 4

Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 13

- (1) Identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf d diperuntukkan bagi kandidat Talenta yang berasal dari ASN, termasuk Calon PNS dan PPPK.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
 - a. pemeringkatan Kinerja dalam kategori status kinerja 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 Perangkat Daerah.

- (3) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari:
- a. hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas Jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau Perangkat Daerah;
 - b. *assesment center* untuk mengukur/menilai potensi Talenta yang meliputi:
 1. kemampuan intelektual;
 2. kemampuan interpersonal;
 3. kesadaran diri (*self awareness*);
 4. kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*);
 5. kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*);
 6. kecerdasan emosional (*emotional quotient*);
 7. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*); dan
 8. motivasi dan komitmen (*grit*);
 - 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 14

- (1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 pada tiap jenjang Jabatan, yakni JPT, JA, Jabatan Pengawas, JF 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 ASN Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) melalui penghimpunan Talenta yang menempati kotak ke-9 (sembilan) pada masing-masing Perangkat Daerah.

Paragraf 5

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 15

- (1) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam 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.
- (3) Pemetaan Talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 16

- (1) PPK menominasikan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi Jabatan Kritis atau Jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- (2) Tim Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) menetapkan Kelompok Rencana Suksesi berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Paragraf 6
Pencarian dan Penempatan Talenta
Pasal 17

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.

Bagian Ketiga
Pengembangan Talenta
Pasal 18

- (1) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b dilaksanakan melalui :
 - a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan Kompetensi Talenta; dan
 - c. peningkatan kualifikasi Talenta.
- (2) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui Sekolah Kader.
- (3) Pengembangan Kompetensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. *ASN Corporate University* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan di luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) Prioritas Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta.

Bagian Keempat
Retensi Talenta
Pasal 19

- (1) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c bertujuan untuk mempertahankan posisi Talenta dalam Kelompok Rencana Suksesi sebagai Suksesor (*successor*) yang akan menduduki Jabatan Target.
- (2) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui Rencana Suksesi (*succession planning*),

Rotasi Jabatan (*job rotation*), Pengayaan Jabatan (*job enrichment*), Perluasan Jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan.

Paragraf 1

Rencana Suksesi (*succession planning*)

Pasal 20

- (1) Rencana Suksesi (*succession planning*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) memuat:
 - a. nama-nama Suksesor (*successor*) dalam Kelompok Rencana Suksesi;
 - b. urutan penempatan Suksesor (*successor*) dalam Jabatan Target; dan
 - c. proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Rencana Suksesi (*succession planning*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan Jabatan dalam Sistem Informasi ASN.
- (3) PPK menetapkan Rencana Suksesi (*succession planning*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Paragraf 2

Penghargaan

Pasal 21

- (1) ASN 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 masing-masing Perangkat Daerah.

Bagian Kelima

Penempatan Talenta

Pasal 22

- (1) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi (*succession planning*) 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) dilakukan sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (3) Talenta yang termasuk dalam Kotak Manajemen Talenta 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.

Bagian Keenam
Pemantauan dan Evaluasi
Pasal 23

- (1) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf e dilaksanakan secara periodik oleh PPK.
- (2) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tahap Pengembangan Talenta, Retensi Talenta, dan Penempatan Talenta.
- (3) Suksesor (*successor*) yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritis dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam Jabatan.
- (4) Penempatan kembali dalam Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat berupa promosi atau penempatan Jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Kritis selanjutnya.

BAB VI
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 24

Pemerintah Daerah menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.

BAB VII
PEMBIAYAAN

Pasal 25

Pembiayaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari:

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

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 26

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Purwodadi
pada tanggal 29 Agustus 2022



Diundangkan di Purwodadi
pada tanggal 29 Agustus 2022



LAMPIRAN
 PERATURAN BUPATI GROBOGAN
 NOMOR 37 TAHUN 2022
 TENTANG
 MANAJEMEN TALENTA APARATUR
 SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
 PEMERINTAH KABUPATEN
 GROBOGAN

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN GROBOGAN

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

===== KINERJA =====	DI ATAS EKSPREKTASI	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 EKSPREKTASI	2	5	8
		Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial tinggi
	DI BAWAH EKSPREKTASI	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 TINDAK LANJUT

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Sukses Instansi/Nasional 3. Penghargaan

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 GROBOGAN,
SRI SUMARNI