



**BERITA DAERAH
KABUPATEN NIAS**

NOMOR : 322

SERI : E

**PERATURAN BUPATI NIAS
NOMOR 29 TAHUN 2023**

TENTANG

**MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DILINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN NIAS**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI NIAS,

- Menimbang :
- a. 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, dipandang perlu pengaturan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias melalui Peraturan Bupati;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka menetapkan Peraturan Bupati Nias tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Darurat Nomor 7 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten-Kabupaten Dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Nomor 58 Tahun 1956);
 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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
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 oleh Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68);
5. 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);
6. 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);
7. 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);
8. 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);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1226);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);

11. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1143);
12. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 556);

MEMUTUSKAN :

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Nias.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Nias.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Nias.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selanjutnya disingkat dengan BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di Perangkat Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
8. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

9. 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 diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
10. 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.
11. 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.
12. 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.
13. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
14. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
15. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
16. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
17. Jabatan Administrasi adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
18. Jabatan Fungsional adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
19. Jabatan Target adalah jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang dan/atau akan lowong yang akan diisi oleh talenta.
20. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara disebut Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN.
21. Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karir 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.
22. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.

23. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
24. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok talenta pada Pemerintah Kabupaten Nias yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target.
25. 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.
26. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis Jabatan Kritis, 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.
27. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karir dan kompetensi talenta melalui ASN corporate university, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
28. 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.
29. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen sukses untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan kinerja talenta agar siap dalam penempatan jabatan.
30. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
31. 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.
32. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
33. 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.
34. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.

35. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
36. 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.
37. Rumpun Jabatan adalah himpunan jabatan yang mempunyai fungsi dan tugas yang berkaitan erat satu sama lain dalam melaksanakan salah satu tugas umum pemerintahan.
38. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian Kompetensi Teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
39. Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur yang selanjutnya disebut Assessor SDM Aparatur adalah pejabat fungsional Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh untuk melaksanakan kegiatan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural di lingkungan instansi pemerintah.
40. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi perangkat daerah/unit kerja.
41. Tim Penilaian Kinerja ASN adalah Tim Penilaian Kinerja ASN Pemerintah Kabupaten Nias.
42. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai, nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan serta aspek kinerja lain yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.
43. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau Perangkat Daerah.
44. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu Pegawai ASN agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi Pegawai ASN, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
45. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target kinerja.
46. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
47. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
48. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.

49. Sekolah kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
50. Sistem Informasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Daerah yang selanjutnya disebut SIMASN adalah sistem pelayanan aparatur sipil negara terpadu yang memanfaatkan teknologi informasi guna mendukung administrasi kepegawaian.

BAB II

MAKSUD, TUJUAN, DAN PRINSIP MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu

Maksud dan Tujuan

Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman bagi Perangkat Daerah dalam melaksanakan Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias.
- (2) Tujuan ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah 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 Daerah dan akselerasi pembangunan nasional;
 - c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karir talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karir yang berkesinambungan;
 - d. mewujudkan rencana suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit;
 - e. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi Pemerintah Daerah Kabupaten Nias; dan
 - f. menyeimbangkan antara pengembangan karir ASN dan kebutuhan Instansi Daerah.

Bagian Kedua

Prinsip Manajemen Talenta ASN

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) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu proses dalam Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
 - (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Manajemen Talenta ASN mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
 - (4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu informasi Manajemen Talenta ASN yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.
 - (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu 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) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
 - (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
 - (8) Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

BAB III

RUANG LINGKUP DAN ASPEK MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi :

- a. Maksud dan Tujuan Manajemen Talenta ASN;
- b. Ruang Lingkup dan Aspek Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias;
- c. Kelembagaan Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias;
- d. Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias;
- e. Sistem Informasi Manajemen Talenta; dan
- f. Anggaran;

BAB IV

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 5

- (1) Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK.
- (2) PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menetapkan Tim Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB V

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 6

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d 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 dari:

- a. Peta jabatan yang sedang/akan lowong dan jabatan kritis;
- b. Rumpun Jabatan;
- c. Profil Talenta;
- d. Standar metode dan penilaian dalam metode assessment center dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- e. Standar kompetensi jabatan setiap Perangkat Daerah sesuai dengan ketetapan PPK;
- f. Standar penilaian kinerja riil;
- g. Pola karir;
- h. Tim Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias;
- i. Unit Penilaian Kompetensi;
- j. Pengembangan Kompetensi lainnya;
- k. Program pengembangan talenta (ASN *Corporate University*/Sekolah Kader/Tugas Belajar);
- l. Basis data sumber daya manusia (SDM);
- m. Sistem informasi manajemen talenta ASN; dan
- n. Anggaran.

Bagian Kedua
Akuisisi Talenta

Pasal 8

Akuisisi talenta 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; dan
- f. Pencarian talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar Instansi Daerah dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 1

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritikal

Pasal 9

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a untuk penempatan talenta.
- (2) Jabatan kritikal merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk Manajemen Talenta ASN terdiri dari:
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan prioritas Pemerintah Kabupaten Nias;
 - b. jabatan yang memerlukan keahlian yang sangat khusus dan/atau langka;
 - c. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan core business;
 - d. membutuhkan kinerja yang tinggi;
 - e. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - f. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
 - g. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan.

Pasal 10

- (1) Sekretaris Daerah mengusulkan Jabatan Kritikal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkannya kepada PPK.
- (2) Jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan Daerah.
- (3) Sekretaris Daerah dapat mengusulkan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional ahli kepada PPK.

- (4) PPK menetapkan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional ahli.

Paragraf 2

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 11

Analisis kebutuhan talenta di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias disusun oleh Tim Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi, sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan kritikal, peraturan yang berlaku, serta disesuaikan dengan nilai budaya yang ada di Pemerintah Kabupaten Nias.

Paragraf 3

Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 12

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan talenta, Tim Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias menyusun strategi akuisisi talenta yang terdiri atas:
- a. membangun talenta ASN;
 - b. merekrut talenta baru dari Calon PNS dan/atau PPPK;
 - c. mutasi dan/ atau promosi talenta antar Instansi Daerah;
 - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (2) PPK menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta dilingkungan Pemerintah Kabupaten Nias.

Paragraf 4

Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 13

Kandidat talenta berasal dari ASN baik ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias maupun eksternal termasuk 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 dari: di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi;
 - b. penentuan tingkatan Potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui beberapa metode yang telah terstandarisasi secara nasional, disesuaikan dengan peraturan yang berlaku, kebutuhan jabatan, dan nilai budaya.

- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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. Assessment Center untuk mengukur/menilai potensi Talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri (*self awareness*), kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*), kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*), kecerdasan emosional (*emotional quotient*), kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*), serta motivasi dan komitmen (*grit*) Talenta;
 - c. uji kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan Talenta;
 - d. rekam jejak jabatan, antara lain aspek kualifikasi pendidikan, pangkat/golongan, masa kerja, pengalaman dalam jabatan, dan Pendidikan dan pelatihan yang relevan;
 - e. pertimbangan lain merupakan preferensi karir yang terdiri atas Penghargaan, Responsif terhadap Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Kepribadian dan Sosial, Relevansi Pendidikan, Relevansi Pengalaman Kerja, dan Budaya Kerja Organisasi; dan
 - f. uji Kompetensi Teknis dilaksanakan setelah didapatkan calon Suksesor pada Matriks Talenta yang dilakukan oleh Akademisi Perguruan Tinggi atau pejabat yang memenuhi persyaratan untuk melakukan penilaian Kompetensi Teknis yang ditetapkan oleh PPK.
- (3) Penilaian Kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f mengacu pada Kompetensi Teknis dalam Jabatan Kritis dan Jabatan Target.
- (4) Tim Penilaian Kinerja ASN menyusun mekanisme pelaksanaan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2).
- (5) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 15

Pemetaan talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 pada tiap level jabatan, yakni Jabatan Pimpinan Tinggi, JA, jabatan pengawas, JF, dan jabatan pelaksana sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 16

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 selanjutnya dapat dilaksanakan pengembangan talenta dan retensi talenta; dan/atau penempatan talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) 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

Tim Penilaian Kinerja ASN menominasikan Talenta yang masuk dalam kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.

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 mekanis memutasi/rotasi antar Perangkat Daerah atau penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Ketiga

Pengembangan Talenta

Pasal 20

- (1) Pengembangan talenta dilaksanakan melalui akselerasi karir, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karir dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (3) Pengembangan kompetensi talenta 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 talenta dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) BKPSDM menyusun program pengembangan talenta sesuai dengan kebutuhan talenta.

- (6) BKPSDM menyelenggarakan akselerasi karir dan pengembangan kompetensi sebagai bagian dari Penyelenggaraan Manajemen Talenta.
- (7) Prioritas akselerasi karir, 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 (*talent retention*) bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target.
- (2) Retensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui rencana suksesi, rotasi jabatan, pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan.

Paragraf 1

Rencana Suksesi

Pasal 22

- (1) Rencana suksesi (*succession plan*) memuat nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan suksesor dalam jabatan target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun oleh Tim Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan di melalui aplikasi SIMASN.
- (3) PPK menetapkan rencana suksesi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Paragraf 2

Penghargaan

Pasal 23

- (1) PNS yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.
- (2) Sistem penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan Pemerintah Kabupaten Nias.

Bagian Kelima

Penempatan Talenta

Pasal 24

- (1) Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Daerah.

- (2) Talenta yang termasuk dalam Kotak 9 (sembilan) dapat dimasukkan ke dalam calon suksesor dan diuji kompetensi teknisnya untuk dapat ditempatkan pada jabatan target.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 8 (delapan) dan 7 (tujuh) dilakukan pengembangan talenta terlebih dahulu sebelum masuk ke dalam calon suksesor.
- (4) Jika dibutuhkan dalam waktu yang cepat, maka talenta yang termasuk dalam kotak 8 (delapan) dan 7 (tujuh) dapat diberikan pengembangan berupa penugasan khusus.

Pasal 25

Penempatan talenta ditetapkan oleh PPK berdasarkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3).

Bagian Keenam

Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 26

- (1) Pemantauan talenta (talent monitoring) 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 27

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN dilaksanakan secara periodik oleh Tim Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias dan dilaporkan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

BAB VI

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 28

- (1) Pemerintah Kabupaten Nias menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN merupakan bagian dari SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian).
- (2) SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh BKPSDM.

BAB VII
ANGGARAN

Pasal 29

Pendanaan Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias bersumber dari:

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

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 30

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundang Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah.

Ditetapkan di Gido
pada tanggal 25 Oktober 2023
BUPATI NIAS,

ttd

YAATULO GULO

Diundangkan di Gido
pada tanggal 25 Oktober 2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN NIAS,



SAMSON PERDAMAIAN ZAI

BERITA DAERAH KABUPATEN NIAS TAHUN 2023 NOMOR : 322 SERI : E

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI NIAS
NOMOR : 29 TAHUN 2023
TANGGAL : 25 OKTOBER 2023
TENTANG : MANAJEMEN TALENTA
APARATUR SIPIL NEGARA DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN NIAS

A. PEDOMAN PELAKSANAAN AKUISISI DAN RENCANA SUKSESI TALENTA

1. Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal dan Jabatan Target.
Identifikasi Jabatan Kritisal ditentukan berdasarkan analisa visi dan misi Pemerintah Daerah, rencana strategis Pemerintah Daerah, kebijakan strategis dan rencana kebutuhan pegawai dalam 5 (lima) tahun mendatang. Persentase Jabatan Kritisal ditetapkan dengan menggunakan prinsip Pareto dimana jumlah Jabatan Kritisal sebesar 20% (dua puluh perseratus) dari keseluruhan jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional ahli yang ada di Daerah. Selanjutnya dilakukan identifikasi Jabatan Target yang akan kosong.
2. Identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta.
Tahapan yang dilakukan dalam identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta adalah :
 - a. Menghimpun Pegawai ASN yang memenuhi persyaratan untuk menduduki Jabatan Kritisal berdasarkan peraturan yang berlaku. Langkah ini merupakan langkah awal dan persyaratan mutlak untuk menjaring pegawai ASN bertalenta, yaitu :
 - 1) berstatus ASN;
 - 2) sehat jasmani dan rohani;
 - 3) tidak sedang dalam proses atau sedang menjalani hukuman disiplin sedang/berat;
 - 4) bagi PNS memenuhi persyaratan pendidikan, masa jabatan, dan kepangkatan, dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Pengangkatan dari Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional Ahli Pertama/Fungsional Penyelia ke Jabatan Pengawas yaitu memiliki Pendidikan paling rendah D-3, pengalaman/ masa jabatan Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional Ahli Pertama \geq 4 tahun, dan memiliki pangkat paling rendah Penata Muda, golongan ruang III/a, atau Pejabat Fungsional Ahli Pertama.
 - b. Pengangkatan dari Jabatan Pengawas dan Jabatan Fungsional Ahli Muda ke Jabatan Administrator yaitu memiliki Pendidikan paling rendah S1/D-4, pengalaman/ masa jabatan \geq 3 tahun, dan memiliki pangkat paling rendah Penata, golongan ruang III/c atau Jabatan Fungsional Ahli Muda.
 - c. Pengangkatan dari Jabatan Administrator ke Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yaitu memiliki pendidikan paling rendah S1/D-4, pengalaman/ masa jabatan \geq 2 tahun dan memiliki pangkat paling rendah Pembina, golongan ruang IV/a, atau Jabatan Fungsional Ahli Madya.
 - 5) bagi PPPK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- b. Memetakan PNS berdasarkan Penilaian Kinerja dan Potensial. Tahap selanjutnya adalah melakukan penilaian dan pemetaan PNS yang memenuhi persyaratan sebagai pegawai bertalenta yang disebut dengan matriks Talenta. Matriks Talenta dapat menunjukkan pegawai mana yang memiliki kinerja dan Potensial tinggi sehingga dapat dicalonkan menjadi kelompok pegawai bertalenta. Ada dua unsur yang dibutuhkan dalam matriks Talenta, yaitu :

1) Unsur Kinerja (Sumbu Y)

Unsur kinerja berupa Peningkatan Kinerja yang dilakukan berdasarkan :

- a. Nilai kinerja dengan bobot 60% (enam puluh perseratus). Nilai kinerja terdiri dari Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai selama 1 (satu) tahun.
- b. Nilai kehadiran dengan bobot 15% (lima belas perseratus). Nilai kehadiran dihitung dari persentase kehadiran pada jam kerja berdasarkan data pada aplikasi SIAP (Sistem Informasi Administrasi Presensi)
- c. Vote Pegawai Terbaik dengan bobot 10% (sepuluh perseratus). Vote ini dilakukan dengan menggunakan Kuesioner Peer Review.
- d. Penilaian Aktivitas Kerja dengan bobot 15% (lima belas perseratus).

Aspek penilaian aktivitas kerja terdiri dari manajemen kinerja individu, pemenuhan jam kerja dan kreativitas kerja.

Peningkatan unsur kinerja terbagi dalam 3 (tiga) kategori yaitu :

Kategori	Skor (%)
Atas ekspektasi	≥85
Sesuai ekspektasi	71 - 84
Di bawah ekspektasi	≤70

2) Unsur Potensial (Sumbu X)

Unsur Potensial terdiri dari 4 (empat) penilaian, yaitu :

- a. Penilaian potensi dengan bobot 30% (tiga puluh perseratus).

Aspek yang diukur dalam penilaian potensi, yaitu :

- i. kemampuan intelektual;
- ii. kemampuan interpersonal;
- iii. kesadaran diri (self awareness);
- iv. kemampuan berpikir kritis dan strategis (critical and strategic thinking);
- v. kemampuan menyelesaikan permasalahan (problem solving);
- vi. kecerdasan emosional (emotional quotient);
- vii. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (growth mindset);
- viii. motivasi; dan
- ix. komitmen (grit).

Penilaian potensi dinilai oleh Psikolog/Assessor SDM Aparatur yang berlatar belakang Psikolog.

- b. Penilaian Kompetensi manajerial dan sosial kultural dengan bobot 30% (tiga puluh perseratus).

Aspek yang diukur dalam penilaian Kompetensi manajerial dan Kompetensi sosial kultural, yaitu :

- i. Integritas;
- ii. Kerja Sama;
- iii. Komunikasi;
- iv. Pelayanan Publik;
- v. Orientasi pada Hasil;
- vi. Pengelolaan Diri dan Orang Lain;
- vii. Mengelola Perubahan;
- viii. Pengambilan Keputusan; dan
- ix. Perekat Bangsa.

Penilaian Kompetensi manajerial dan sosial kultural dinilai oleh tenaga Assessor SDM Aparatur/Pejabat yang memenuhi persyaratan untuk melakukan penilaian Kompetensi Manajerial dan sosial kultural.

- c. Penilaian rekam jejak dengan bobot 10% (sepuluh perseratus).

Aspek yang diukur dalam penilaian rekam jejak, yaitu :

- i. Kualifikasi pendidikan;
- ii. Pangkat / Golongan;
- iii. Masa Kerja;
- iv. Pengalaman Jabatan;
- v. Pengalaman Kerja yang relevan; dan
- vi. Pendidikan dan Pelatihan yang relevan.

Penilaian rekam jejak dilakukan melalui sistem aplikasi dan disesuaikan berdasarkan perkembangan data kepegawaian.

Penilaian kualifikasi pendidikan dan penilaian kediklatan (diklat kepemimpinan, diklat fungsional, diklat teknis dan Seminar/Workshop/Magang/Kursus/sejenisnya) berpedoman pada penilaian Indeks Profesionalitas ASN dan penilaian Syarat Jabatan dalam SKJ. Penilaian masa kerja, Pengalaman Bidang dan Pernah menjabat di Perangkat Daerah Jabatan Target dalam penilaian Syarat Jabatan dalam SKJ.

- d. Penilaian preferensi karir dengan bobot 30% (tiga puluh perseratus).

Aspek yang diukur dalam penilaian preferensi karir, yaitu :

- i. Penghargaan;
- ii. Responsif Terhadap Organisasi;
- iii. Gaya Kepemimpinan;
- iv. Karakteristik Kepribadian dan Sosial;
- v. Relevansi Pendidikan;
- vi. Relevansi Pengalaman Kerja; dan
- vii. Budaya Kerja Organisasi.

Penilaian Preferensi Karir dilakukan oleh Tim Penilai Kinerja PNS Kabupaten Nias.

Pemeringkatan unsur Potensial terbagi dalam tiga kategori, yaitu:

Kategori	Skor (%)
Tinggi	≥85
Menengah	71 - 84
Rendah	≤70

c. Menyusun rencana suksesi

Setelah pegawai dipetakan dalam matriks Talenta, maka langkah selanjutnya adalah menyusun Rencana Suksesi untuk pegawai bertalenta atau disebut Talenta. Tahap penyusunan rencana suksesi, yaitu :

- 1) Menghimpun pegawai yang berada di kotak 9, 8 dan 7 dalam matriks Talenta. Kelompok yang dapat mengikuti tahap selanjutnya adalah kelompok yang berada pada kotak 9, 8, dan 7, dengan ketentuan :
 - a. Kelompok yang berada di kotak 9 dapat mengikuti tahap penilaian Kompetensi Teknis dan jika lulus dalam penilaian teknis dapat langsung dimasukkan ke dalam Rencana Suksesi yang merupakan peringkat suksesi dalam Jabatan Target/lowong sesuai Rumpun Jabatannya.
 - b. Kelompok yang berada di kotak 7 dan 8, sebelum diikutkan dalam penilaian Kompetensi Teknis dan dimasukkan ke dalam Rencana Suksesi harus melalui proses pengembangan terlebih dahulu. Rasionya disesuaikan dengan kebutuhan Jabatan Target yang akan kosong. Jika dibutuhkan dalam waktu yang cepat (mendesak), proses pengembangan dapat dilakukan dengan cara penugasan khusus.
- 2) Melakukan Uji Kompetensi Teknis
 - a. Untuk target JPT Pratama, Uji Kompetensi Teknis dilakukan sesuai dengan jabatan yang kosong. Uji Kompetensi Teknis dinilai oleh tim penguji teknis yang berjumlah minimal 3 orang dan dapat berasal dari Akademisi Perguruan Tinggi atau pejabat yang memenuhi persyaratan untuk melakukan penilaian Kompetensi Teknis yang ditetapkan oleh PPK.
 - b. Untuk target Jabatan Administrator dan Pengawas, uji Kompetensi Teknis berupa penilaian teknis oleh pejabat yang memenuhi persyaratan untuk melakukan penilaian Kompetensi Teknis.
- 3) Menyusun peringkat Talenta
Pemeringkatan dilakukan berdasarkan penilaian :
 - a. Penilaian Matriks Talenta dengan bobot 70% (tujuh puluh perseratus) untuk target JPT Pratama, 60% (enam puluh perseratus) untuk target Jabatan Administrator, dan bobot 50% (lima puluh perseratus) untuk target Jabatan Pengawas. Penilaian Matriks Talenta ini adalah penilaian yang dilakukan pada tahap pemetaan Talenta.

b. Penilaian Kompetensi Teknis dengan bobot 30% (tiga puluh perseratus) untuk target JPT Pratama, 40% (empat puluh perseratus) untuk target Jabatan Administrator, dan bobot 50% (lima puluh perseratus) untuk target Jabatan Pengawas.

d. Penetapan Suksesor

Suksesor adalah Talenta yang berada pada peringkat tertinggi dalam perhitungan yang telah ditetapkan sebelumnya dan sudah tergambar dalam sistem manajemen Talenta. Bagi Talenta yang tidak terpilih, dapat dijadikan calon Suksesor di Jabatan Target lain yang akan kosong.

B. KOTAK MANAJEMEN TALENTA

1. 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		

2. Rekomendasi

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Perangkat Daerah 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Perangkat Daerah 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan Kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Perangkat Daerah 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	Kinerjasesuai 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	Kinerjasesuai ekspektasi dan Potensial rendah	1. Bimbingan Kinerja 2. Pengembangan Kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja dibawah ekspektasi dan Potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan

BUPATI NIAS,

ttd

YAATULO GULO

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN NIAS,

 SAMSON PERDAMAIAN ZAI