



**SALINAN**

**BUPATI ROKAN HULU  
PROVINSI RIAU**

**PERATURAN BUPATI ROKAN HULU  
NOMOR 44 TAHUN 2023**

**TENTANG**

**MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HULU**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI ROKAN HULU,**

- Menimbang :
- a. bahwa guna memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit, perlu adanya pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara yang didasari pada objektivitas, ketepatan waktu dan akuntabilitas;
  - b. bahwa berdasarkan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, menyatakan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian pada Pemerintah Daerah;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b di atas, perlu ditetapkan Peraturan Bupati Rokan Hulu Tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi, dan Kota Batam sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2008 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4880);

3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5449);
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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang - Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara (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 Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HULU.**

# **BAB I**

## **KETENTUAN UMUM**

### **Pasal 1**

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Rokan Hulu.
2. Pemerintah Kabupaten adalah Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu.
3. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan Urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten selanjutnya disebut PPK adalah Bupati Rokan Hulu.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya di singkat ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
6. 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.
7. Talenta adalah ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
8. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang ASN dalam suatu satuan organisasi.
9. Jabatan Kritis adalah Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan daerah.
10. Jabatan Target adalah Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/ akan Iowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh Talenta.
11. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut 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.
12. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
13. Rencana Suksesi (succession planning) adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
14. Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu adalah kelompok Talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu.
15. Suksesor (successor) adalah Talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut Iowong dan/ atau sesuai kebutuhan.

16. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritikal, analisis kebutuhan Talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan penetaan Talenta, penetapan kelompok rencana suksesi, serta pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
17. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta melalui corporate university, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
18. 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.
19. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan Talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
20. 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.
21. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
22. Standar Kompetensi Jabatan ASN yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
23. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
24. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
25. 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 perneegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
26. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
27. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/ unit.
28. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang perundangan.
29. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang ASN

dalam rangka memimpin dan memotivasi ASN melalui kepeloporan, pengembangan kerjasama dengan instansi lain dan keteladanan dengan mengamalkan nilai dasar ASN dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara.

30. Jabatan Administrator adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
31. Jabatan Pengawas adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang ASN dalam rangka mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
32. Jabatan Pelaksana adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang ASN dalam rangka melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
33. *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

## **BAB II MAKSUD DAN TUJUAN**

### **Pasal 2**

Maksud ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah:

- 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 pembangunan Daerah;
- b. mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit sesuai ketentuan peraturan perundang undangan; dan
- c. menyediakan ASN dalam rencana suksesi yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja terbaik pada setiap organisasi yang selanjutnya akan dipersiapkan sebagai pemimpin organisasi masa depan.

Tujuan ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah :

- a. menemukan dan menyiapkan ASN untuk menduduki jabatan seingkat lebih tinggi;
- b. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, Kompetensi dan Kinerja Talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier Talenta ASN;
- c. mewujudkan Rencana Suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel;

- d. memastikan tersedianya pasokan Talenta untuk menyelaraskan ASN terbaik dengan jabatan sesuai berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
- e. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi; dan
- f. mengelola sumber daya manusia secara terukur dan terencana untuk menjamin obyektivitas, kualitas, dan transparansi pengangkatan dalam jabatan ASN agar sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki.

### **BAB III PRINSIP DAN SASARAN**

#### **Pasal 3**

Manajemen Talenta ASN dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit dengan prinsip:

- a. obyektif, yaitu proses dalam Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian yang bersifat subyektif;
- b. terencana, yaitu Manajemen Talenta ASN disusun untuk menyiapkan suksesor pada masing-masing jabatan yang akan lowong secara sistematis dan terstruktur sesuai target;
- c. tepat waktu, yaitu jabatan kosong dapat segera diisi Oleh suksesor sehingga tidak terdapat jabatan kosong dalam waktu lama;
- d. akuntabel, yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar yang berlaku dan dapat dipertanggung jawabkan;
- e. bebas dari intervensi politik, yaitu Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/ atau tekanan politik; dan
- f. bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme, yaitu Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

#### **Pasal 4**

Sasaran Manajemen Talenta meliputi ASN yang menduduki:

- a. jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara eselon II.b;
- b. jabatan Administrator setara jabatan eselon III.a dan eselon III.b;
- c. jabatan Pengawas setarajabatan eselon IV.a dan eselon IV.b;
- d. jabatan Pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat Penata Tingkat I golongan ruang III/d;
- e. jabatan Pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat Penata golongan ruang III/c; dan
- f. jabatan Pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b.

**BAB IV**  
**KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN**

**Pasal 5**

- (1) Manajemen Talenta ASN dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah yang ditetapkan oleh Bupati.
- (2) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi organisasi.

**BAB V**  
**PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN**

**Pasal 6**

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 secara nasional;
- d. standar kompetensi jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. standar penilaian Kinerja;
- f. pola karier;
- g. Tim Manajemen Talenta PNS;
- 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.

**Pasal 7**

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN meliputi:

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

**Pasal 8**

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

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Kritis;
- b. analisis kebutuhan Talenta;
- c. penetapan strategi Akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta;
- e. penetapan kelompok Rencana Suksesi; dan

- f. pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi dan rencana Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

### **Pasal 9**

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

### **Pasal 10**

- (1) Retensi Talenta (talent retention) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c bertujuan untuk mempertahankan posisi Talenta dalam kelompok Rencana Suksesi sebagai Suksesor yang akan menduduki Jabatan Target.
- (2) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui Rencana Suksesi (seccession planning), Rotasi Jabatan (job rotation), Pengayaan Jabatan (job enrichment), Perluasan Jabatan (job enlargement), dan penghargaan (rewards).

### **Pasal 11**

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

### **Pasal 12**

- (1) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf e dilaksanakan secara periodik oleh PPK.
- (2) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (3) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritisal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
- (4) Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Kritisal selanjutnya.



### **Pasal 13**

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a ditujukan untuk Penempatan Talenta.
- (2) Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk Manajemen Talenta 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 14**

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

### **Pasal 15**

- (1) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Pemerintah Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
- (2) Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta Jabatan Kritisal.
- (3) Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan Jabatan Kritisal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

### **Pasal 16**

- (1) Penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 huruf c didasarkan pada analisis kebutuhan Talenta.
- (2) Dalam rangka penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah menyusun strategi akuisisi dengan mekanisme:
  - a. membangun Talenta internal instansi;

- b. merekrut Talenta baru (Calon PNS dan/ atau PPPK);
  - c. mutasi dan/ atau promosi Talenta antar instansi; dan/ atau
  - d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.
- (3) PPK menetapkan strategi Akuisisi Talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.

### **Pasal 17**

- (1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf d diperuntukkan bagi kandidat Talenta yang berasal dari ASN, termasuk calon ASN.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode :
- a. pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan;
  - b. penentuan tingkatan Potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui assessment center, uji Kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/ atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi.
- (3) Metode identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari:
- a. hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi.
  - b. Assesment Center untuk mengukur/ menilai potensi Talenta yang meliputi:
    - 1. kemampuan intelektual;
    - 2. kemarnpuan interpersonal;
    - 3. kesadaran diri (self awareness);
    - 4. kemampuan berpikir kritis dan strategis (critical and strategic thinking);
    - 5. Kemampuan menyelesaikan permasalahan (problem solving);
    - 6. kecerdasan emosional (emotional quotient);
    - 7. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (growth mindset), serta motivasi; dan
    - 8. komitmen (grit) Talenta.
  - c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran :
    - 1. Kompetensi Teknis;
    - 2. Kompetensi Manajerial; dan
    - 3. Kompetensi Sosial Kultural.
  - d. Rekam jejak jabatan, antara lain :
    - 1. aspek pendidikan formal;
    - 2. pendidikan dan pelatihan;
    - 3. pengalaman dalam jabatan; dan
    - 4. integritas dan moralitas.
  - e. pertimbangan lain yang terdiri dari:
    - 1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
    - 2. preferensi karier; dan
    - 3. pengalaman kepemimpinan organisasi.

### **Pasal 18**

- (1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 pada tiap jenjang jabatan, yakni Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana.
- (2) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah melalui penghimpunan Talenta yang menempati Kotak Manajemen Talenta pada kotak ke-9 (sembilan) masing-masing Perangkat Daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

### **Pasal 19**

- (1) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) bertujuan untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam 9 (sembilan) dan/ atau kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) selanjutnya dapat dilaksanakan :
  - a. Pengembangan Talenta dan Retensi Talenta; dan/ atau
  - b. Penempatan Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dan /atau kelompok Rencana Suksesi.

### **Pasal 20**

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

### **Pasal 21**

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

### **Pasal 22**

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

Informasi Manajemen Karier Nasional yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.

- (3) PPK menetapkan kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam pada ayat (1).

### **Pasal 23**

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

### **Pasal 24**

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

### **Pasal 25**

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

## **BAB VI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA**

### **Pasal 26**

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

## **BAB VII PEMBIAYAAN**

### **Pasal 27**

Pembiayaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari:

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

**BAB VIII**  
**KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 28**

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

Ditetapkan di Pasir Pengaraian  
pada tanggal, 27 Oktober 2023

**BUPATI ROKAN HULU,**

ttd

**S U K I M A N**

Diundangkan di Pasir Pengaraian  
pada tanggal, 27 Oktober 2023

**SEKRETARIS DAERAH**  
**KABUPATEN ROKAN HULU,**

ttd

**MUHAMMAD ZAKI**

**BERITA DAERAH KABUPATEN ROKAN HULU TAHUN 2023 NOMOR: 44**



Salinan sesuai aslinya,  
**KAPALA BAGIAN HUKUM,**

**ERINALDI, S.H., M.H**  
Pembina/ IV.a

NIP. 19840916 201001 1 008

**LAMPIRAN**  
**PERATURAN BUPATI ROKAN HULU**  
**NOMOR 44 TAHUN 2023**  
**TENTANG**  
**MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL**  
**NEGARA**

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

<b>KINERJA</b>	DIATAS EKSPEKTASI	<b>4</b> Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	<b>7</b> Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	<b>9</b> Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
	SESUAI EKSPEKTASI	<b>2</b> Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	<b>5</b> Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	<b>8</b> Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
	DIBAWAH EKSPEKTASI	<b>1</b> Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial rendah	<b>3</b> Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial menengah	<b>6</b> Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial tinggi
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
		<b>POTENSIAL</b>		

## II. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja diatas ekpektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dipromosikan dan dipertahankan;</li> <li>2. Masuk kelompok Rencana Suksesi Instansi; dan</li> <li>3. Penghargaan.</li> </ol>
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dipertahankan;</li> <li>2. Masuk kelompok Rencana Suksesi Instansi; dan</li> <li>3. Bimbingan Kinerja.</li> </ol>
7	Kinerja diatas ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dipertahankan;</li> <li>2. Masuk kelompok Rencana Suksesi Instansi;</li> <li>3. Rotasi/Pengayaan Jabatan;</li> <li>4. Pengembangan kompetensi;</li> <li>5. Tugas Belajar.</li> </ol>
6	Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan yang sesuai;</li> <li>2. Bimbingan Kinerja; dan</li> <li>3. Konseling Kinerja.</li> </ol>
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan yang sesuai;</li> <li>2. Bimbingan Kinerja; dan</li> <li>3. Pengembangan kompetensi.</li> </ol>
4	Kinerja diatas ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rotasi; dan</li> <li>2. Pengembangan Kompetensi.</li> </ol>
3	Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bimbingan Kinerja;</li> <li>2. Konseling Kinerja;</li> <li>3. Pengembangan Kompetensi; dan</li> <li>4. Penempatan yang sesuai.</li> </ol>
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bimbingan Kinerja;</li> <li>2. Pengembangan Kompetensi; dan</li> <li>3. Penempatan yang sesuai.</li> </ol>
1	Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan.

**BUPATI ROKAN HULU,**

**ttd**

**S U K I M A N**

Salinan sesuai aslinya,

**KAPALA BAGIAN HUKUM,**



**EDINALDI, S.H., M.H**

Pembina/ IV.a

NIP. 19840916 201001 1 008