



SALINAN

**BUPATI ROKAN HULU
PROVINSI RIAU**

**PERATURAN BUPATI ROKAN HULU
NOMOR 52 TAHUN 2023**

TENTANG

**RENCANA SUKSESI PEGAWAI NEGERI SIPIL
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

BUPATI ROKAN HULU,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik serta mencapai tujuan organisasi serta tujuan pembangunan daerah perlu dilakukan peningkatan kinerja birokrasi yang profesional melalui pengembangan dan penempatan talenta yang transparan, terukur, adil, dan proporsional dengan berdasarkan pada kualifikasi, potensi, kinerja, serta kedisiplinan aparatur sipil negara;
- b. bahwa peningkatan kinerja birokrasi yang profesional di lingkungan Pemerintah Daerah dapat dilakukan dengan menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik melalui rencana suksesi Pegawai Negeri Sipil untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 25 ayat (3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negeri, Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan rencana suksesi dilingkungan instansinya;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Rencana Suksesi Pegawai Negeri Sipil;
- 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 (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3902) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang 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 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
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 beberapakali, 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 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
11. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1143);

MEMUTUSKAN:

**Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA SUKSESI
PEGAWAI NEGERI SIPIL.**

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
2. Bupati adalah Bupati Rokan Hulu.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
6. Badan adalah Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Rokan Hulu.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai PNS secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati selaku Pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan PNS di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah Pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen PNS yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
11. Talenta adalah Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi.
13. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
14. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang dan/atau akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh Talenta.
15. Jabatan Pimpinan Tinggi selanjutnya disingkat JPT adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
16. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang terdiri atas jabatan administrator, jabatan pengawas dan Jabatan pelaksana, yang memiliki fungsi dan tugas sehubungan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

17. 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.
18. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
19. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
20. Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) pada Kotak Manajemen Talenta yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target.
21. Suksesor 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.
22. Pengembangan Talenta yang selanjutnya disingkat Pengembangan adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta melalui Pegawai Negeri Sipil *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.
23. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan kinerja talenta agar siap dalam penempatan jabatan.
24. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
25. Potensial adalah kepemilikan 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.
26. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai Negeri Sipil agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
27. Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
28. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
29. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
30. 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.
31. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian Kompetensi Teknis,

- Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
32. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PSN pada organisasi perangkat daerah.
 33. Assessor adalah akademisi perguruan tinggi atau pejabat fungsional PNS yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh untuk melaksanakan kegiatan penilaian Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural, dan/atau Kompetensi Teknis di lingkungan Pemerintah Daerah.
 34. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai sasaran kinerja pegawai dan nilai perilaku kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.
 35. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Pegawai Negeri Sipil lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau Instansi Daerah.
 36. Sistem Informasi Manajemen PNS yang selanjutnya disingkat SIMPNS adalah sistem pelayanan Pegawai Negeri Sipil terpadu yang memanfaatkan teknologi informasi guna mendukung administrasi kepegawaian Daerah.
 37. Tim penilaian kinerja PNS adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atas usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS.
 38. Pejabat Penilai Kinerja PNS adalah atasan langsung PNS yang dinilai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.

Pasal 2

Peraturan Bupati ini bertujuan untuk:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan Daerah dan 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*) untuk mencapai tujuan organisasi Daerah dan pembangunan nasional;
- c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier Talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
- d. mewujudkan Rencana Suksesi (*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 PNS yang tepat, dengan jabatan dan pada waktu yang tepat, berdasarkan tujuan strategis, visi, dan misi Pemerintah Daerah;
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi daerah; dan
- g. menjamin tidak terganggunya pelayanan publik oleh Pemerintah Daerah selama pelaksanaan Rencana Suksesi.

Pasal 3

- (1) Rencana Suksesi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah 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 Rencana Suksesi PNS sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
 - (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Pemerintah Daerah 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 yang bersifat publik sehubungan dengan Rencana Suksesi PNS dapat diakses oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil.
 - (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu jabatan target yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak mengakibatkan kekosongan jabatan dalam waktu yang lama dan menjamin persediaan Talenta dalam pengisian jabatan target.
 - (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu Rencana Suksesi PNS dilakukan sesuai standar dan pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
 - (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu Rencana Suksesi PNS bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
 - (8) Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf g yaitu penyelenggaraan Rencana Suksesi PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

BAB II

PERSYARATAN JPT, JF dan JA

Bagian Kesatu

Persyaratan Umum

Pasal 4

Persyaratan umum untuk dapat diangkat dalam JPT, JF, dan JA adalah:

- a. berstatus PNS;
- b. sehat jasmani dan rohani;
- c. memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang baik; dan
- d. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan PPK.

Bagian Kedua

Persyaratan Khusus

Paragraf 1

JPT

Pasal 5

Persyaratan khusus untuk dapat diangkat dalam JPT adalah:

- a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah strata-1 atau diploma IV;

- b. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
- c. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
- d. sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
- e. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- f. berusia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
- g. sehat jasmani dan rohani.

Paragraf 2
JF

Pasal 6

Persyaratan khusus untuk dapat diangkat dalam JF keahlian adalah:

- a. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- b. sehat jasmani dan rohani;
- c. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- d. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;
- e. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
- f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
- g. berusia paling tinggi:
 - 1. 53 (lima puluh tiga) tahun untuk JF ahli pertama dan JF ahli muda;
 - 2. 55 (lima puluh lima) tahun untuk JF ahli madya; dan
 - 3. 60 (enam puluh) tahun untuk JF ahli utama bagi PNS yang telah menduduki JPT.

Paragraf 3
JA

Pasal 7

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JA pada jabatan administrator adalah:
 - a. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. memiliki pengalaman pada jabatan pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan jabatan pengawas sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
 - d. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - e. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS; dan
 - f. sehat jasmani dan rohani.
- (2) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JA pada jabatan pengawas adalah sebagai berikut:
 - a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah diploma III atau setara;

- b. memiliki pengalaman paling singkat 4 (empat) tahun dalam jabatan pelaksana atau JF yang setingkat dengan jabatan pelaksana sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki; dan
 - c. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (3) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JA pada jabatan pelaksana adalah sebagai berikut:
- a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau yang setara; dan
 - b. telah mengikuti dan lulus pelatihan terkait dengan bidang tugas dan/atau lulus pendidikan dan pelatihan terintegrasi.
- (4) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi PNS yang mengikuti dan lulus sekolah kader dengan predikat sangat memuaskan.

BAB III
KRITERIA PENILAIAN KANDIDAT TALENTA, BOBOT PENILAIAN, DAN
INFORMASI HASIL PENILAIAN

Bagian Kesatu
Kriteria Penilaian Kandidat Talenta

Pasal 8

- (1) Kandidat talenta Rencana Suksesi PNS adalah PNS yang memenuhi kriteria penilaian.
- (2) Kriteria penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari 15 (lima belas) komponen meliputi:
- a. integritas dan moralitas;
 - b. riwayat hukuman disiplin;
 - c. hasil uji potensi;
 - d. hasil penilaian kinerja;
 - e. preferensi jabatan;
 - f. kesesuaian latar belakang pendidikan dengan jabatan target;
 - g. riwayat pengembangan kompetensi;
 - h. kepemilikan sertifikasi kompetensi;
 - i. riwayat penghargaan;
 - j. tingkat pendidikan;
 - k. reputasi perguruan tinggi;
 - l. pengalaman;
 - m. masa kerja pada unit kerja;
 - n. masa kerja pada jabatan yang lebih rendah; dan
 - o. usia.

Pasal 9

- (1) Komponen integritas dan moralitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf a dinilai dari 4 (empat) dimensi berdasarkan jawaban kandidat talenta atas studi kasus yang menggambarkan situasi krisis serta riwayat hukuman disiplin dan rekam jejak kandidat talenta meliputi:
- a. kesadaran moral;
 - b. pertimbangan moral;
 - c. karakter moral; dan
 - d. tindakan moral;
- (2) Komponen riwayat hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 8 ayat (2) huruf b dinilai dengan melihat rekam jejak hukuman disiplin baik ringan, sedang, maupun berat dari kandidat talenta dalam 5 (lima) tahun terakhir.

- (3) Komponen hasil uji potensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf c dinilai berdasarkan hasil assesment dari assessment center terhadap potensi dan kompetensi kandidat talenta.
- (4) Komponen hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf d dinilai berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai dari kandidat talenta.
- (5) Komponen preferensi jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf e dinilai berdasarkan hasil psikotes kandidat talenta yang menggambarkan kesesuaian minat dan preferensi jenis pekerjaan dengan jabatan target.
- (6) Komponen kesesuaian latar belakang pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf f dipertimbangkan dengan melihat relevansi kompetensi dan pengetahuan kandidat talenta berdasarkan kesesuaian antara latar belakang pendidikan kandidat talenta dengan jabatan target.
- (7) Komponen riwayat pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf g dinilai berdasarkan kuantitas dan kualitas pelatihan untuk mengembangkan kompetensi yang pernah diikuti kandidat talenta.
- (8) Komponen kepemilikan sertifikasi kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf h dinilai berdasarkan relevansi dan tingkat sertifikasi kompetensi kandidat talenta dengan jabatan target.
- (9) Komponen riwayat penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf I dinilai berdasarkan rekam jejak penghargaan yang diterima kandidat talenta di tingkat regional, nasional, atau internasional, dengan turut mempertimbangkan relevansi antara penghargaan dengan jabatan target.
- (10) Komponen tingkat pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf j dinilai dengan melihat pemenuhan terhadap kualifikasi minimum tingkat pendidikan untuk jabatan target.
- (11) Komponen reputasi perguruan tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf k dinilai berdasarkan peringkat perguruan tinggi asal dari kandidat Talenta pada Quaquarelli Symonds Ranking University atau lembaga pemeringkatan lain yang dipandang kredibel.
- (12) Komponen pengalaman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf l dinilai dengan melihat jumlah jabatan pada level yang lebih rendah yang pernah diduduki (*tour of duty*) kandidat talenta.
- (13) Komponen masa kerja pada unit kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf m dinilai berdasarkan lamanya masa jabatan kandidat talenta pada unit kerja yang sama.
- (14) Komponen masa kerja pada jabatan yang lebih rendah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf n dinilai berdasarkan lamanya masa Jabatan kandidat talenta pada jabatan yang lebih rendah.
- (15) Komponen usia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf o ditujukan khusus untuk JPT dan JF keahlian dengan melihat apakah usia kandidat talenta pada saat penilaian tidak melebihi ketentuan batas usia khusus jabatan.

Bagian Kedua

Bobot Penilaian Rencana Suksesi PNS

Pasal 10

- (1) Nilai akhir kandidat talenta Rencana Suksesi PNS diperoleh dari penjumlahan atas pemenuhan seluruh kriteria penilaian.
- (2) Kriteria penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang terbagi atas:
 - a. kriteria umum;
 - b. kriteria spesifik jabatan; dan
 - c. kriteria pendukung.
- (3) Kriteria Umum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a memiliki bobot total 50% (lima puluh persen), yang terdiri dari komponen:
 - a. integritas dan moralitas;
 - b. riwayat hukuman disiplin;
 - c. hasil uji potensi;
 - d. hasil penilaian kinerja; dan
 - e. tingkat pendidikan.
- (4) Kriteria spesifik jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b memiliki bobot total 30% (tiga puluh persen), yang terdiri dari komponen:
 - a. preferensi jabatan;
 - b. riwayat pengembangan kompetensi;
 - c. kepemilikan sertifikasi kompetensi; dan
 - d. riwayat penghargaan.
- (5) Kriteria pendukung sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c memiliki bobot total 20% (dua puluh persen), yang terdiri dari komponen:
 - a. kesesuaian latar belakang pendidikan dengan jabatan target;
 - b. reputasi perguruan tinggi;
 - c. pengalaman;
 - d. masa kerja pada unit kerja;
 - e. masa kerja pada jabatan yang lebih rendah; dan
 - f. usia.

Bagian Ketiga
Informasi Hasil Penilaian Kandidat Talenta

Pasal 11

- (1) Setiap kandidat Talenta Rencana Suksesi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah diberikan informasi hasil penilaian berupa perolehan:
 - a. Nilai dan hasil evaluasi untuk setiap kriteria penilaian sebagaimana dimaksud Pasal 10 ayat (2);
 - b. nilai akhir sebagaimana dimaksud Pasal 10; dan
 - c. peringkat kandidat berdasarkan nilai akhir.
- (2) Informasi hasil penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan kepada kandidat Talenta dan tidak terbuka untuk umum.
- (3) Informasi hasil penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat(1) huruf b dan huruf c diumumkan secara terbuka melalui SIMPNS.

BAB IV
MEKANISME RENCANA SUKSESI

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 12

- (1) PPK menyusun dan menetapkan Rencana Suksesi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Rencana Suksesi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:

- a. nama-nama suksesor dalam kelompok Rencana Suksesi;
 - b. urutan penempatan suksesor dalam jabatan target; dan
 - c. proyeksi posisi serta waktu penempatan.
- (3) Rencana Suksesi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan di seluruh Perangkat Daerah dalam SIMPNS dan Sistem Informasi Manajemen Karier yang diselenggarakan oleh Badan.
- (4) PPK dalam menyusun dan menetapkan Rencana Suksesi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mendelegasikan wewenang kepada PyB.

Pasal 13

Rencana Suksesi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan jabatan kritikal serta jabatan target;
- b. identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta;
- c. penetapan kelompok rencana suksesi;
- d. pengisian jabatan target; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

Bagian Kedua

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritikal serta Jabatan Target

Pasal 14

Bagian Organisasi pada Sekretariat Daerah dan Badan mengidentifikasi jabatan kritikal dan jabatan target.

Pasal 15

- (1) Berdasarkan hasil identifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, Sekretaris Daerah mengusulkan penetapan jabatan kritikal kepada Bupati untuk ditetapkan dalam Keputusan Bupati.
- (2) Penetapan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud ayat (1) mempertimbangkan rencana kebutuhan pegawai sampai dengan 5 (lima) tahun ke depan berdasarkan hasil analisis terhadap:
 - a. tugas dan fungsi jabatan;
 - b. visi dan misi Pemerintah Daerah;
 - c. tujuan pembangunan Daerah;
 - d. sasaran strategis Pemerintah Daerah; dan
 - e. rencana strategis Perangkat Daerah.
- (3) Persentase jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebesar 20% (dua puluh persen) dari keseluruhan JPT, JA, dan JF keahlian di lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 16

- (1) Identifikasi jabatan target sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dilakukan setelah Bupati menetapkan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1).
- (2) Identifikasi jabatan target sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap JPT, JA, dan JF keahlian yang akan lowong dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun.
- (3) Penyebab lowongnya JPT, JA, dan JF keahlian sebagaimana dimaksud ayat (2) antara lain karena dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun ke depan:
 - a. pemangku JPT, JA, dan JF keahlian akan memasuki usia pensiun; atau

- b. pemangku JPT akan memasuki masa jabatan 5 (lima) tahun.
- (4) Berdasarkan hasil identifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) jabatan target dikelompokkan menjadi jabatan target yang termasuk jabatan kritical dan yang bukan jabatan kritical.
- (5) Berdasarkan hasil pengelompokan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) PyB menetapkan jabatan target.
- (6) PyB meninjau penetapan jabatan target dan jabatan kritical setiap 1 (satu) tahun sekali.

Pasal 17

- (1) Khusus JPT yang lowong atau akan lowong berdasarkan penetapan Jabatan Target dan Jabatan Kritical, dilakukan pengumuman lowongan secara terbuka melalui media cetak nasional dan/atau SIMPNS.
- (2) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.
- (3) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. nama JPT yang lowong;
 - b. persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 dan Pasal 8;
 - c. kualifikasi dan Standar Kompetensi Jabatan;
 - d. batas waktu penyampaian berkas pelamaran;
 - e. tahapan, jadwal, dan sistem seleksi;
 - f. alamat dan nomor telepon sekretariat panitia seleksi yang dapat dihubungi; dan
 - g. tanda tangan ketua panitia seleksi.

Bagian Ketiga Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 18

Kandidat Talenta berasal dari PNS dan calon PNS di lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 19

Berdasarkan hasil penilaian atas pemenuhan seluruh kriteria Talenta Rencana Suksesi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dan Pasal 9, terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta melalui:

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

Pasal 20

Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 dilakukan terhadap seluruh PNS pada tiap level Jabatan yaitu JPT, JA, dan JF ahli.

Pasal 21

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 selanjutnya dapat dilaksanakan:

- a. Pengembangan dan Retensi Talenta; dan/atau
- b. Penempatan Talenta yang berada di kotak 9 (sembilan) pada Kotak Manajemen Talenta dan/atau berada di Kelompok Rencana Suksesi.

Bagian Keempat Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 22

- (1) Bupati menetapkan Kelompok Rencana Suksesi dengan Keputusan Bupati.
- (2) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat berisikan Talenta yang berada di kotak 7 (tujuh), 8 (delapan), dan 9 (sembilan) pada Kotak Manajemen Talenta berdasarkan hasil pemetaan Talenta untuk selanjutnya diberikan Pengembangan.
- (3) Talenta yang berada di kotak 9 (sembilan) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan Pengembangan berupa *job shadowing* dan dapat langsung mengisi Jabatan Target yang lowong.
- (4) Talenta yang berada di kotak 8 (delapan) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan Pengembangan berupa *job enlargement*.
- (5) Talenta yang berada di kotak 7 (tujuh) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan Pengembangan berupa *job enrichment* dan/atau tugas belajar.
- (6) Talenta yang berada di kotak 1 (satu) sampai dengan 6 (enam) diberikan Pengembangan lebih lanjut agar dapat meningkatkan posisinya pada Kotak Manajemen Talenta.
- (7) Kotak manajemen talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dengan Peraturan Bupati ini.

Bagian Kelima Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 23

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

Bagian Keenam Pengisian Jabatan Target dan Penetapan Suksesor

Pasal 24

- (1) Jabatan Target diisi oleh Talenta dalam Kelompok Rencana Suksesi, dengan mengutamakan Talenta di kotak 9 (sembilan) untuk Jabatan Target yang merupakan Jabatan Kritis.
- (2) Pada setiap Jabatan Target ditetapkan 3 (tiga) kandidat Suksesor yang disusun peringkatnya berdasarkan kriteria spesifik Jabatan Target.
- (3) Setiap Talenta dapat menjadi kandidat Suksesor untuk paling banyak

- (tiga) Jabatan Target.
- (4) Bupati selaku PPK memilih 1 (satu) Suksesor di antara 3 (tiga) kandidat Suksesor untuk diangkat sebagai pejabat definitif pada saat Jabatan Target lowong.
 - (5) Dalam memilih Suksesor sebagaimana dimaksud pada (ayat(4)), Bupati dapat meminta pertimbangan Tim Penilaian Kinerja PNS.

Pasal 25

- (1) Dalam hal tidak terdapat kandidat Suksesor karena Kelompok Rencana Suksesi yang ada belum memenuhi kriteria spesifik Jabatan Target, Pemerintah Daerah dapat membuat pengumuman lowongan posisi Jabatan Target tersebut untuk diisi melalui seleksi terbuka.
- (2) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui SIMPNS dengan memuat informasi paling sedikit:
 - a. nama Jabatan;
 - b. jumlah lowongan Jabatan; dan
 - c. kualifikasi serta Standar Kompetensi Jabatan.
- (3) Ketentuan mengenai seleksi terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V PENGHARGAAN

Pasal 26

- (1) PNS yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan berdasarkan peraturan perundang-undangan dengan mempertimbangkan kemampuan Daerah.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk:
 - a. tanda kehormatan;
 - b. kenaikan pangkat istimewa;
 - c. kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau
 - d. kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.
- (3) Tata cara pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dalam Peraturan Bupati.

BAB VI PEMANTAUAN DAN EVALUASI

Bagian Kesatu Pemantauan dan Evaluasi Penyelenggaraan Rencana Suksesi

Pasal 27

- (1) PyB mengoordinasikan pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Rencana Suksesi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Hasil pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh PyB kepada PPK dalam bentuk laporan tahunan.

Bagian Kedua Pemantauan dan Evaluasi Suksesor

Pasal 28

- (1) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritis dipantau dan dievaluasi oleh PyB dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun.
- (2) Hasil pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

dijadikan pertimbangan untuk penempatan kembali dalam Jabatan berupa promosi atau penempatan pada Jabatan lain yang setara sesuai kebutuhan pengisian Jabatan Kritisal selanjutnya.

- (3) Apabila belum terdapat kandidat Suksesor yang memadai untuk menduduki Jabatan Kritisal, maka Suksesor yang telah menduduki Jabatan Kritisal tersebut selama 3 (tiga) tahun dapat diperpanjang masa Jabatannya untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun.
- (4) Selama masa perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Talenta dalam Kelompok Rencana Suksesi diberikan Pengembangan berupa rencana pekerjaan (*Job Shadowing*) pada Jabatan Kritisal dimaksud.

BAB VII SISTEM INFORMASI

Pasal 29

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Sistem Informasi Rencana Suksesi PNS yang terintegrasi secara nasional dengan SIMPNS.
- (2) Informasi mengenai daftar dan peringkat kandidat Suksesor setiap Jabatan Target merupakan informasi yang bersifat terbuka dan dapat diakses setiap PNS melalui Sistem Informasi Rencana Suksesi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Sistem Informasi Rencana Suksesi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah dan merupakan bagian dari Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Pemerintah Daerah.

BAB VIII PENDANAAN

Pasal 30

Pendanaan Rencana Suksesi PNS bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

BAB IX KETENTUAN PENUTUP

Pasal 31

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Pasir Pengaraian
pada tanggal 6 Desember 2023

BUPATI ROKAN HULU

ttd

S U K I M A N

Diundangkan di Pasir Pengaraian
pada tanggal 6 Desember 2023

SEKRETARIS DAERAH

Salinan sesuai aslinya,
KEPALA BAGIAN HUKUM,



KABUPATEN ROKAN HULU,

ttt

MUHAMMAD ZAKI

BERITA DAERAH KABUPATEN ROKAN HULU TAHUN 2023 NOMOR : 52

**LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI ROKAN HULU
NOMOR 52 TAHUN 2023
TENTANG RENCANA SUKSESI
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

I. KOTAK RENCANA SUKSESI PEGAWAI NEGERI SIPIL

KINERJA	DIATAS EKSPETAKSI	4 Kinerja diatas ekspektasi dan potensial rendah	7 Kinerja diatas ekspektasi dan potensial menengah	9 Kinerja diatas ekspektasi dan potensial tinggi
	SESUAI EKSPETAKSI	2 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	5 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	8 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
	DIBAWAH EKSPETAKSI	1 Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial rendah	3 Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial menengah	6 Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial tinggi
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
		POTENSIAL		

II. REKOMENDASI

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

ERINALDI, S.H., M.H
 Pembina/ IV.a
 NIP. 19840916 201001 1 008