



BUPATI SUMBAWA  
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

PERATURAN BUPATI SUMBAWA  
NOMOR 39 TAHUN 2024

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KABUPATEN SUMBAWA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
BUPATI SUMBAWA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan penataan pola karier yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel guna memperkuat dan mengaselerasi penerapan sistem Merit di Pemerintah Kabupaten Sumbawa, diperlukan Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Sumbawa terbaik yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal untuk mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas yang berdampak secara signifikan terhadap pencapaian visi, misi dan strategi Pemerintah Kabupaten Sumbawa atau posisi lain yang dianggap strategis;
- b. bahwa untuk memberikan arah dan landasan kepada semua pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan manajemen talenta pegawai negeri sipil, diperlukan suatu pengaturan yang dapat menjamin kepastian hukum secara efektif dan berdaya guna;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II dalam Wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);
2. 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 beberapa kali diubah 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);

3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
4. 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);
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 Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
10. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1143);
11. Peraturan Daerah Kabupaten Sumbawa Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumbawa (Lembaran Daerah Kabupaten Sumbawa Tahun 2016 Nomor 641) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sumbawa Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Sumbawa Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumbawa (Lembaran Daerah Kabupaten Sumbawa Tahun 2020 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sumbawa Nomor 694);

AF

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SUMBAWA.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Sumbawa.
2. Bupati adalah Bupati Sumbawa.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonomi.
4. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah
5. 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 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
9. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
10. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.
11. 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.

X/

12. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
13. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
14. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
15. Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta PNS adalah Manajemen Talenta Instansi.
16. Manajemen Talenta PNS Instansi adalah sistem manajemen karier PNS 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 Instansi Pusat dan Instansi Daerah.
17. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
18. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam jabatan target.
19. Kelompok Rencana Suksesi Instansi adalah kelompok talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan instansinya.
20. 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.
21. 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.
22. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.

X/

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 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.
26. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
27. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN 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 berintegrasi 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, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
32. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
33. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
34. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.

X/

35. 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.
36. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
37. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
38. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
39. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

## BAB II TUJUAN, PRINSIP, RUANG LINGKUP DAN ASPEK MANAJEMEN TALENTA

### Bagian Kesatu Tujuan Manajemen Talenta PNS

#### Pasal 2

Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Daerah bertujuan untuk:

- a. menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk menduduki jabatan target setingkat lebih tinggi dan memimpin inisiatif dalam organisasi guna mengoptimalkan capaian strategi dan tujuan organisasi;
- b. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
- c. mewujudkan *succession planning* yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan PNS tepat dengan jabatan, tepat pada waktu, dan/atau tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
- e. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi.

X/  
X

**Bagian Kedua  
Prinsip Manajemen Talenta**

**Pasal 3**

- (1) Manajemen Talenta 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 Manajemen Talenta PNS 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 PNS 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 PNS yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh PNS.
- (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta PNS yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu yang lama dan menjamin persediaan talenta dalam pengisian jabatan target.
- (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu Manajemen Talenta PNS dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu Manajemen Talenta PNS 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 PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

✓

**Bagian Ketiga  
Ruang Lingkup dan Aspek Manajemen Talenta PNS**

**Pasal 4**

Ruang lingkup Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Daerah meliputi Manajemen Talenta PNS instansi.

**Pasal 5**

Manajemen Talenta PNS Instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ditetapkan dan dilaksanakan dengan berpedoman pada Manajemen Talenta PNS sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati ini.

**Pasal 6**

Aspek Manajemen Talenta PNS, meliputi:

- a. kelembagaan Manajemen Talenta PNS;
- b. penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS Instansi; dan
- c. Sistem Informasi Manajemen Talenta PNS Instansi.

**BAB III  
KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA PNS INSTANSI**

**Pasal 7**

- (1) Pemerintah daerah wajib menyelenggarakan Manajemen Talenta PNS berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional.
- (2) Penyelenggaraan Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (satu) ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK.
- (3) PPK dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta dibantu oleh Tim Manajemen Talenta yang dibentuk dengan Keputusan Bupati.

**BAB IV  
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA**

**Bagian Kesatu  
Umum**

**Pasal 8**

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS Instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b meliputi:

- a. akuisisi Talenta;
- b. pengembangan Talenta;
- c. retensi Talenta;
- d. penempatan Talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

### Pasal 9

Manajemen Talenta PNS didukung infrastruktur yang terdiri atas:

- a. peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan jabatan kritikal;
- b. profil Talenta;
- c. standar metode dan penilaian dalam metode *assesment center* dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. standar kompetensi jabatan sesuai Peraturan Bupati;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. panitia seleksi;
- h. basis data sumber daya manusia;
- i. sistem informasi manajemen talent PNS; dan
- j. anggaran.

### Bagian Kedua Akuisisi Talenta

#### Pasal 10

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a, 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.

#### Paragraf 1 Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritis

#### Pasal 11

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a, digunakan untuk penempatan talenta.
- (2) Jabatan kritis merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik jabatan kritis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk manajemen Talenta PNS instansi terdiri atas:
  - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
  - b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
  - c. membutuhkan kinerja yang tinggi;

X f

J

- d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
- e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
- f. sesuai kebutuhan prioritas nasional.

#### Pasal 12

- (1) PPK menetapkan jabatan kritikal dan standar kompetensi jabatan serta melaporkannya kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- (2) Jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan skala prioritas.
- (3) PPK menetapkan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrasi dan jabatan fungsional.

#### Paragraf 2 Analisis Kebutuhan Talenta

#### Pasal 13

- (1) Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b, didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang nasional yang terjabar dalam visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi.
- (2) Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritikal.

#### Paragraf 3 Penetapan Strategi Akuisisi

#### Pasal 14

- (1) Strategi akuisisi kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf c, disusun berdasarkan analisis kebutuhan talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
  - a. membangun talenta instansi;
  - b. merekrut talenta baru (Calon PNS);
  - c. mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi; dan
  - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (2) PPK menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan di lingkungan instansinya.

#### Paragraf 4 Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

#### Pasal 15

- (1) Kandidat talenta berasal dari PNS, baik internal maupun eksternal instansi termasuk calon PNS.

X /

- (2) Terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta melalui:
- pemeringkatan kinerja dalam katagori status kinerja yang terdiri dari: di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi; dan
  - penentuan tingkatan potensial dalam katagori tinggi, menengah dan rendah melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai dengan kebutuhan instansi.
- (3) Identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri atas:
- hasil penilaian kinerja selama tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi;
  - Assesment 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;
  - rekam jejak jabatan antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam jabatan, serta integritas dan moralitas; dan
  - pertimbangan lain yang terdiri atas:
    - kualifikasi pendidikan sesuai dengan rumpun jabatan;
    - preferensi karier; dan
    - pengalaman kepemimpinan organisasi.

#### Pasal 16

- Penilaian talenta instansi dilakukan terhadap seluruh PNS pada tiap kelompok jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana.
- Penilaian talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan menggunakan formulir dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 17

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 Sukses.

X /

**Paragraf 5**  
**Penetapan Kelompok Rencana Suksesi**

**Pasal 18**

- (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 dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (3) PPK menominasikan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi instansi untuk mengisi jabatan kritis atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan instansinya.

**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 mekanisme mutasi/rotasi antar instansi atau penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan khusus.

**Bagian Ketiga**  
**Pengembangan Talenta**

**Pasal 20**

- (1) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b, dilaksanakan melalui pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Pengembangan kompetensi Talenta dilaksanakan melalui pembelajaran di dalam dan luar kantor, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (3) Peningkatan kualifikasi Talenta dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (4) Prioritas pengembangan kompetensi dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta.

**Bagian Keempat**  
**Retensi Talenta**

**Paragraf 1**  
**Umum**

**Pasal 21**

- (1) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c, bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam

X /

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 2  
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 berdasarkan hasil pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan jabatan di seluruh Instansi Pemerintah dalam Sistem Informasi ASN dan Sistem Informasi Manajemen Karier Nasional yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) PPK menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah.

**Paragraf 3  
Penghargaan**

**Pasal 23**

- (1) PNS yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sistem penghargaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan.

**Bagian Kelima  
Penempatan Talenta**

**Pasal 24**

- (1) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf d, dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Instansi Pemerintah dan/atau arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Penempatan Talenta dapat dilakukan pada lintas Instansi Pemerintah, baik Pusat maupun Daerah, sesuai kebutuhan nasional atau instansi.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.

X/

- (4) Penempatan Talenta instansi ditetapkan oleh PPK berdasarkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1).

**Bagian Keenam  
Pemantauan dan Evaluasi**

**Pasal 25**

- (1) Pemantauan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf e, 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.
- (4) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta dilaksanakan secara periodik oleh PPK.

**BAB V  
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA**

**Pasal 26**

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

**BAB VI  
ANGGARAN**

**Pasal 27**

Pendanaan Manajemen Talenta PNS bersumber dari :

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

**BAB VII  
KETENTUAN LAIN-LAIN**

**Pasal 28**

Manajemen Talenta PNS secara terus menerus akan dievaluasi dan dikembangkan sesuai dinamika ketentuan perundang-undangan, perubahan organisasi pemerintah dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kebutuhan pelayanan pada masyarakat.

XJ

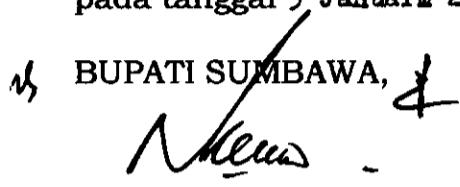
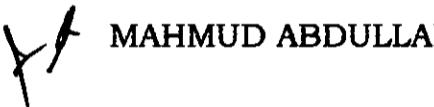
BAB VIII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 29

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sumbawa Besar  
pada tanggal 5 Januari 2024

  
BUPATI SUMBAWA,  
  
MAHMUD ABDULLAH

Diundangkan di Sumbawa Besar  
pada tanggal 5 Januari 2024

Pj. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SUMBAWA,

  
DIRMAWAN

BERITA DAERAH KABUPATEN SUMBAWA TAHUN 2024 NOMOR 39

LAMPIRAN I  
PERATURAN BUPATI SUMBAWA  
NOMOR 39 TAHUN 2024

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI  
SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH  
KABUPATEN SUMBAWA.

FORMAT FORMULIR PENILAIAN TALENTA

I. PENILAIAN ADMINISTRASI DAN REKAM JEJAK CALON TALENT NOMINATOR ADMINISTRATOR (ESELON III.a)

1. Format penilaian administrasi calon talent nominator Administrator Eselon III.a

NO.	PERSYARATAN ADMINISTRASI		KET
1.	Jabatan Administrasi	:	Telah menduduki jabatan Administrator Eselon III.b
	Jabatan Fungsional	:	Pernah menduduki jabatan Pengawas Eselon IV.a (minimal 3 tahun)
2.	Pangkat	:	Penata Tk. I, III/d
3.	Pendidikan	:	Sarjana (S-1)/Diploma IV
4.	Penilaian Kinerja	:	Bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir

2. Format penilaian rekam jejak calon talent nominator Administrator Eselon III.a

NO.	KRITERIA PENILAIAN	SKOR/NILAI
1.	<b>Pangkat/Golongan Ruang (terakhir)</b>	
	Pembina, IV/a	100
	Penata Tk. I, III/d	80
	Penata, III/c	60
	Penata Muda Tk. 1, III/b	40
	Penata Muda, III/a	20

X

NO.	KRITERIA PENILAIAN	SKOR/ NILAI
2.	<b>Pendidikan (tertinggi yang diakui dalam administrasi kepegawaian)</b>	
	Doktor (S3)	100
	Magister (S2)	80
	Sarjana (S1) / D IV	60
	Diploma III	40
3.	<b>Masa Kerja keseluruhan (sejak diangkat CPNS)</b>	
	Di atas 20 tahun	100
	16-20 tahun	80
	6-10 tahun	60
	11-15 tahun	40
	Kurang dari 5 tahun	20
4.	<b>a. Riwayat Jabatan Struktural</b>	
	2 (dua) atau lebih jabatan struktural eselon III.b	100
	1 (satu) jabatan struktural Eselon III.b	80
	2 (dua) atau lebih jabatan struktural eselon IV.a	60
	1 (satu) jabatan struktural Eselon IV.a	40
	<b>b. Riwayat Jabatan Fungsional</b>	
5.	Dalam jabatan fungsional ahli muda	100
	<b>Riwayat Jabatan/Masa Kerja/Pengalaman yang relevan</b>	
	Masa kerja/pengalaman dalam bidang tugas jabatan yang akan diduduki secara kumulatif (lebih dari 5 tahun)	100
	Masa kerja/pengalaman dalam bidang tugas jabatan yang akan diduduki secara kumulatif (kurang dari 5 tahun)	80
6.	<b>a. Pendidikan dan Pelatihan Teknis</b>	
	5 kali mengikuti diklat teknis yang berbeda atau lebih	100
	4 kali mengikuti diklat yang berbeda	80
	3 kali mengikuti diklat yang berbeda	60

X/

NO.	KRITERIA PENILAIAN	SKOR/ NILAI
	2 kali mengikuti diklat yang berbeda	40
	<b>b. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional</b>	
	5 kali mengikuti diklat Fungsional atau lebih	100
	4 kali mengikuti diklat fungsional	80
	3 kali mengikuti diklat fungsional	60
	2 kali mengikuti diklat fungsional	40
7.	<b>Disiplin</b>	
	Tidak pernah mendapat hukuman disiplin	100
	Pernah mendapatkan hukuman disiplin tingkat sedang	20
8.	<b>Penilaian Kinerja (dua tahun terakhir)</b>	
	91 -ke atas (sangat baik)	100
	76-90 (baik)	80
9.	<b>Penghargaan</b>	
	Penghargaan Satya Lancana Karya Satya 30 tahun	100
	Penghargaan Satya Lancana Karya Satya 20 tahun	80
	Penghargaan Satya Lancana Karya Satya 10 tahun	60
	Penghargaan lainnya yang relevan	40
	<b>Jumlah</b>	

## II. PENILAIAN ADMINISTRASI DAN REKAM JEJAK CALON TALENT NOMINATOR ADMINISTRATOR (ESELON III.b)

- Format penilaian administrasi calon talent nominator Administrator Eselon III.b

NO.	PERSYARATAN ADMINISTRASI		KET
1.	Jabatan Administrasi	: Pernah menduduki jabatan Pengawas Eselon IV.a (minimal 3 tahun)	
		: Pernah menduduki jabatan Pengawas Eselon IV.b (minimal 3 tahun)	
	Jabatan Fungsional	: Telah menduduki jenjang Jabatan Fungsional Ahli Muda (minimal 3 tahun)	

X /

NO.	<b>PERSYARATAN ADMINISTRASI</b>		KET
2.	Pangkat	:	Penata, III/c
3.	Pendidikan	:	Sarjana (S-1)/Diploma IV
4.	Penilaian Kinerja	:	Bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir

2. Format penilaian rekam jejak calon talent nominator Administrator Eselon III.b

NO.	<b>KRITERIA PENILAIAN</b>	SKOR/ NILAI
1.	<b>Pangkat/Golongan Ruang (terakhir)</b>	
	Pembina, IV/a	100
	Penata Tk. I, III/d	80
	Penata, III/c	60
	Penata Muda Tk. 1, III/b	40
	Penata Muda, III/a	20
2.	<b>Pendidikan (tertinggi yang diakui dalam administrasi kepegawaian)</b>	
	Doktor (S3)	100
	Magister (S2)	80
	Sarjana (S1) / D IV	60
	Diploma III	40
3.	<b>Masa Kerja keseluruhan (sejak diangkat CPNS)</b>	
	Di atas 20 tahun	100
	16-20 tahun	80
	6-10 tahun	60
	11-15 tahun	40
	Kurang dari 5 tahun	20
4.	<b>a. Riwayat Jabatan Struktural</b>	
	2 (dua) atau lebih jabatan struktural eselon IV.a	100
	1 (satu) jabatan struktural Eselon IV.a	80
	2 (dua) atau lebih jabatan struktural eselon IV.b	60
	1 (satu) jabatan struktural Eselon IV.b	40

XJ

NO.	KRITERIA PENILAIAN	SKOR/ NILAI
	<b>b. Riwayat Jabatan Fungsional</b>	
	Dalam jabatan fungsional ahli muda	100
5.	<b>Riwayat Jabatan/Masa Kerja/Pengalaman yang relevan</b>	
	Masa kerja/pengalaman dalam bidang tugas jabatan yang akan diduduki secara kumulatif (lebih dari 5 tahun)	100
	Masa kerja/pengalaman dalam bidang tugas jabatan yang akan diduduki secara kumulatif (kurang dari 5 tahun)	80
6.	<b>a. Pendidikan dan Pelatihan Teknis</b>	
	5 kali mengikuti diklat teknis yang berbeda atau lebih	100
	4 kali mengikuti diklat yang berbeda	80
	3 kali mengikuti diklat yang berbeda	60
	2 kali mengikuti diklat yang berbeda	40
	<b>b. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional</b>	
	5 kali mengikuti diklat Fungsional atau lebih	100
	4 kali mengikuti diklat fungsional	80
	3 kali mengikuti diklat fungsional	60
	2 kali mengikuti diklat fungsional	40
7.	<b>Disiplin</b>	
	Tidak pernah mendapat hukuman disiplin	100
	Pernah mendapatkan hukuman disiplin tingkat sedang	20
8.	<b>Penilaian Kinerja (dua tahun terakhir)</b>	
	91 -ke atas (sangat baik)	100
	76-90 (baik)	80
9.	<b>Penghargaan</b>	
	Penghargaan Satya Lancana Karya Satya 30 tahun	100
	Penghargaan Satya Lancana Karya Satya 20 tahun	80

X 8

NO.	KRITERIA PENILAIAN	SKOR/ NILAI
	Penghargaan Satya Lancana Karya Satya 10 tahun	60
	Penghargaan lainnya yang relevan	40
	<b>Jumlah</b>	

**III. PENILAIAN ADMINISTRASI DAN REKAM JEJAK CALON TALENT NOMINATOR PENGAWAS (ESELON IV.a)**

1. Format penilaian administrasi calon talent nominator Pengawas Eselon IV.a

NO.	PERSYARATAN ADMINISTRASI		KET
1.	Jabatan Administrasi	:	Pernah menduduki jabatan Pengawas Eselon IV.b (minimal 3 tahun)
		:	Pernah menduduki jabatan Pelaksana (minimal 4 tahun)
	Jabatan Fungsional	:	Pernah menduduki jenjang Jabatan Fungsional Ahli Pertama (minimal 4 tahun)
2.	Pangkat	:	Penata Muda Tk. I, III/b
3.	Pendidikan	:	Diploma III
4.	Penilaian Kinerja	:	BerNilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir

2. Format penilaian rekam jejak calon talent nominator Pengawas Eselon IV.a

NO.	KRITERIA PENILAIAN	SKOR/ NILAI
1.	<b>Pangkat/Golongan Ruang (terakhir)</b>	
	Pembina, IV/a	100
	Penata Tk. I, III/d	80
	Penata, III/c	60
	Penata Muda Tk. 1, III/b	40
	Penata Muda, III/a	20
2.	<b>Pendidikan (tertinggi yang diakui dalam administrasi kepegawaian)</b>	
	Doktor (S3)	100

Xf

NO.	KRITERIA PENILAIAN	SKOR/ NILAI
	Magister (S2)	80
	Sarjana (S1) / D IV	60
	Diploma III	40
3.	<b>Masa Kerja keseluruhan (sejak diangkat CPNS)</b>	
	Di atas 20 tahun	100
	16-20 tahun	80
	6-10 tahun	60
	11-15 tahun	40
	Kurang dari 5 tahun	20
4.	<b>a. Riwayat Jabatan Struktural</b>	
	2 (dua) atau lebih jabatan struktural eselon IV.b	100
	1 (satu) jabatan struktural Eselon IV.b	80
	<b>b. Riwayat Jabatan Fungsional</b>	
	Dalam jabatan fungsional ahli muda	100
5.	<b>Riwayat Jabatan/Masa Kerja/Pengalaman yang relevan</b>	
	Masa kerja/pengalaman dalam bidang tugas jabatan yang akan diduduki secara kumulatif (lebih dari 5 tahun)	100
	Masa kerja/pengalaman dalam bidang tugas jabatan yang akan diduduki secara kumulatif (kurang dari 5 tahun)	80
6.	<b>a. Pendidikan dan Pelatihan Teknis</b>	
	5 kali mengikuti diklat teknis yang berbeda atau lebih	100
	4 kali mengikuti diklat yang berbeda	80
	3 kali mengikuti diklat yang berbeda	60
	2 kali mengikuti diklat yang berbeda	40
	<b>b. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional</b>	
	5 kali mengikuti diklat Fungsional atau lebih	100
	4 kali mengikuti diklat fungsional	80
	3 kali mengikuti diklat fungsional	60

X X

NO.	KRITERIA PENILAIAN	SKOR/ NILAI
	2 kali mengikuti diklat fungsional	40
7.	<b>Disiplin</b>	
	Tidak pernah mendapat hukuman disiplin	100
	Pernah mendapatkan hukuman disiplin tingkat sedang	20
8.	<b>Penilaian Kinerja (dua tahun terakhir)</b>	
	91 -ke atas (sangat baik)	100
	76-90 (baik)	80
9.	<b>Penghargaan</b>	
	Penghargaan Satya Lancana Karya Satya 30 tahun	100
	Penghargaan Satya Lancana Karya Satya 20 tahun	80
	Penghargaan Satya Lancana Karya Satya 10 tahun	60
	Penghargaan lainnya yang relevan	40
	<b>Jumlah</b>	

#### IV. PENILAIAN ADMINISTRASI DAN REKAM JEJAK CALON TALENT NOMINATOR PENGAWAS (ESELON IV.b)

1. Format penilaian administrasi calon talent nominator Pengawas Eselon IV.b

NO.	PERSYARATAN ADMINISTRASI		KET
1.	Jabatan Administrasi	:	Pernah menduduki jabatan Pelaksana (minimal 4 tahun)
	Jabatan Fungsional	:	Pernah menduduki jenjang Jabatan Fungsional Ahli Pertama (minimal 4 tahun)
2.	Pangkat	:	Penata Muda, III/a
3.	Pendidikan	:	Diploma III
4.	Penilaian Kinerja	:	BerNilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir

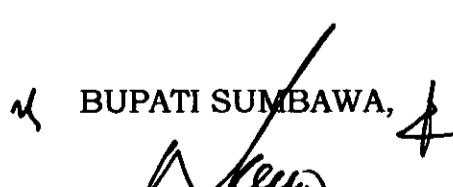
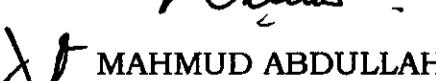
2. Format penilaian rekam jejak calon talent nominator Pengawas Eselon IV.b

NO.	KRITERIA PENILAIAN	SKOR/ NILAI
1.	<b>Pangkat/Golongan Ruang (terakhir)</b>	
	Pembina, IV/a	100
	Penata Tk. I, III/d	80
	Penata, III/c	60
	Penata Muda Tk. 1, III/b	40
	Penata Muda, III/a	20
2.	<b>Pendidikan (tertinggi yang diakui dalam administrasi kepegawaian)</b>	
	Doktor (S3)	100
	Magister (S2)	80
	Sarjana (S1) / D IV	60
	Diploma III	40
3.	<b>Masa Kerja keseluruhan (sejak diangkat CPNS)</b>	
	Di atas 20 tahun	100
	16-20 tahun	80
	6-10 tahun	60
	11-15 tahun	40
	Kurang dari 5 tahun	20
4.	<b>Masa Kerja/Pengalaman yang relevan</b>	
	Masa kerja/pengalaman dalam bidang tugas jabatan yang akan diduduki secara kumulatif (lebih dari 5 tahun)	100
	Masa kerja/pengalaman dalam bidang tugas jabatan yang akan diduduki secara kumulatif (kurang dari 5 tahun)	80
5.	<b>a. Pendidikan dan Pelatihan Teknis</b>	
	5 kali mengikuti diklat teknis yang berbeda atau lebih	100
	4 kali mengikuti diklat yang berbeda	80
	3 kali mengikuti diklat yang berbeda	60
	2 kali mengikuti diklat yang berbeda	40

NO.	KRITERIA PENILAIAN	SKOR/ NILAI
<b>b. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional</b>	5 kali mengikuti diklat Fungsional atau lebih	100
	4 kali mengikuti diklat fungsional	80
	3 kali mengikuti diklat fungsional	60
	2 kali mengikuti diklat fungsional	40
6.	<b>Disiplin</b>	
	Tidak pernah mendapat hukuman disiplin	100
	Pernah mendapatkan hukuman disiplin tingkat sedang	20
7.	<b>Penilaian Kinerja (dua tahun terakhir)</b>	
	91 -ke atas (sangat baik)	100
	76-90 (baik)	80
8.	<b>Penghargaan</b>	
	Penghargaan Satya Lancana Karya Satya 30 tahun	100
	Penghargaan Satya Lancana Karya Satya 20 tahun	80
	Penghargaan Satya Lancana Karya Satya 10 tahun	60
	Penghargaan lainnya yang relevan	40
	<b>Jumlah</b>	

V. PENILAIAN KOMPETENSI MANAJERIAL, TEKNIS DAN SOSIAL KULTURAL

1. Penilaian kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural dilakukan dengan metode *Assessment Center*.
2. Kategori penilaian kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural, terdiri atas:
  - a. Memenuhi Syarat (MS);
  - b. Masih Memenuhi Syarat (MMS);
  - c. Kurang/Belum Memenuhi Syarat (KMS/BMS); atau
  - d. Tidak Memenuhi Syarat (TMS).

  
BUPATI SUMBAWA,  
  
MAHMUD ABDULLAH

**LAMPIRAN II  
PERATURAN BUPATI SUMBAWA  
NOMOR 39 TAHUN 2024**

## TENTANG

# MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SUMBAWA

## I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA

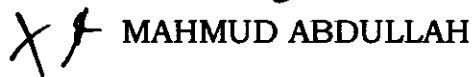
		4	7	9
DI ATAS EKSPERKTASI		Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
DI BAWAH EKSPERKTASI		2	5	8
1	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	3	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekspekstasi dan potensial tinggi
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

174

II. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"><li>1. dipromosikan dan dipertahankan</li><li>2. masuk kelompok rencana sukses instansi</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 sukses instansi</li><li>3. rotasi/perluasan jabatan</li><li>4. bimbingan kinerja</li></ol>
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"><li>1. dipertahankan</li><li>2. masuk kelompok rencana sukses instansi</li><li>3. rotasi/pengayaan jabatan</li><li>4. pengembangan kompetensi</li><li>5. tugas belajar</li></ol>
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"><li>1. penempatan yang sesuai</li><li>2. bimbingan kinerja</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</li><li>3. konseling kinerja</li></ol>
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"><li>1. rotasi</li><li>2. pengembangan kompetensi</li></ol>
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"><li>1. bimbingan kinerja</li><li>2. konseling kinerja</li><li>3. pengembangan kompetensi</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</li><li>3. penempatan yang sesuai</li></ol>
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangdangan

  
BUPATI SUMBAWA,

  
MAHMUD ABDULLAH