



BUPATI BULELENG  
PROVINSI BALI

PERATURAN BUPATI BULELENG  
NOMOR 14 TAHUN 2022

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BULELENG,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. 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);
  3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011

Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);

4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
5. 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 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita

Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);

10. 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);
11. 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);
12. 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);
13. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

#### **MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan: PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL.**

#### **BAB I KETENTUAN UMUM**

##### **Bagian Kesatu Pengertian**

##### **Pasal 1**

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Buleleng.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Buleleng.

3. Bupati adalah Bupati Buleleng.
4. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah.
5. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
6. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
7. Jabatan Target adalah Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang dan/atau akan lowong yang akan diisi oleh Talenta.
8. Manajemen Talenta adalah sistem manajemen karier PNS yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan Talenta yang diprioritaskan menduduki Jabatan Target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi sesuai kebutuhan.
9. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
10. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
11. Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah adalah kelompok Talenta pada Pemerintah Daerah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target.
12. 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.
13. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dimiliki oleh setiap PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
14. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah Kabupaten Buleleng.
15. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi Perangkat Daerah/unit kerja.
16. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap Kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja PNS dan nilai Perilaku Kerja sesuai Peraturan Perundang-perundangan.

17. Pejabat yang Berwenang adalah Pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
18. Diklat Kepemimpinan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang Jabatan struktural.
19. Diklat Fungsional adalah Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai jenjang Jabatan fungsional masing-masing.
20. Diklat Teknis adalah Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang sesuai dengan jenis dan jenjang Jabatan masing-masing.

## Bagian Kedua Tujuan dan Prinsip

### Pasal 2

Tujuan ditetapkannya Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. menemukan dan menyiapkan PNS untuk menduduki Jabatan setingkat lebih tinggi;
- b. mewujudkan perencanaan suksesi yang objektif dan akuntabel sehingga dapat mengoptimalkan capaian visi dan misi organisasi;
- c. membangun iklim kompetisi yang positif diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Daerah; dan
- d. mengelola sumber daya manusia secara terukur dan terencana untuk menjamin objektivitas, kualitas dan transparansi pengangkatan dalam Jabatan PNS.

### Pasal 3

Prinsip penyusunan Manajemen Talenta Pemerintah Daerah meliputi:

- a. objektif yaitu proses dalam Manajemen Talenta sesuai dengan keadaan tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi;
- b. terencana yaitu Manajemen Talenta mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target;
- c. terbuka yaitu informasi Manajemen Talenta yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh PNS;

- d. tepat waktu yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat Jabatan lowong dalam jangka waktu lama dan menjamin ketersediaan Talenta dalam pengisian Jabatan Target;
- e. akuntabel yaitu Manajemen Talenta dilakukan sesuai standar/pedoman dan ketentuan Peraturan Perundang – undangan serta dapat dipertanggungjawabkan;
- f. bebas dari intervensi politik yaitu Manajemen Talenta bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik; dan
- g. bebas dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme yaitu Manajemen Talenta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

## BAB II

### PENYUSUNAN MANAJEMEN TALENTA

#### Pasal 4

- (1) Penyusunan Manajemen Talenta dilakukan terhadap seluruh PNS pada level Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Pelaksana dengan minimal golongan ruang Penata Muda Tingkat I (III/b).
- (2) Penyusunan Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh pejabat pengelola kepegawaian pada masing-masing Perangkat Daerah.

## BAB III

### PENILAIAN TALENTA

#### Pasal 5

- (1) Kriteria penilaian Talenta diukur melalui penilaian kualifikasi, penilaian Kompetensi, penilaian Kinerja dan penilaian disiplin.
- (2) Penilaian Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup bobot, deskripsi dan indikator sebagai satu kesatuan.
- (3) Kriteria Penilaian Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat dalam bentuk form penilaian individu sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 6

- (1) Penilaian kualifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi

pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah.

- (2) Penilaian kualifikasi diperhitungkan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan penilaian.
- (3) Indikator yang digunakan yaitu jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh PNS, meliputi :
  - a. pendidikan S-3 (strata tiga);
  - b. pendidikan S-2 (strata dua);
  - c. pendidikan S-1 (strata satu)/ D-IV (diploma empat);
  - d. pendidikan D-III (diploma tiga); dan
  - e. pendidikan D-II (diploma dua)/D-I (diploma satu)/Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/ sederajat.
- (4) Instrumen pengukuran pada penilaian kualifikasi dengan bobot penilaian sebagai berikut :
  - a. bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-3 (strata tiga);
  - b. bobot nilai sebesar 20 (dua puluh) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-2 (strata dua);
  - c. bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-1 (strata satu)/ D-IV (diploma empat);
  - d. bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-III (diploma tiga); dan
  - e. bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-II (diploma dua)/D-I (diploma satu)/Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/ sederajat.

#### Pasal 7

- (1) Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas Jabatan.
- (2) Penilaian Kompetensi diperhitungkan sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan penilaian.
- (3) Indikator yang digunakan merupakan riwayat pengembangan kompetensi yang meliputi :
  - a. Diklat Kepemimpinan;
  - b. Diklat Fungsional;
  - c. Diklat Teknis; dan

- d. seminar/*workshop*/magang/kursus/sejenisnya.
- (4) Instrumen pengukuran pada Diklat Kepemimpinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf a dengan bobot penilaian sebagai berikut :
- a. bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai dengan Jabatan yang diduduki; dan
  - b. bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas yang belum mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai dengan Jabatan yang diduduki.
- (5) Instrumen pengukuran pada Diklat Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf b dengan bobot penilaiannya sebagai berikut :
- a. bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki Jabatan Fungsional dan telah mengikuti Diklat Fungsional sesuai dengan Jabatan yang diduduki; dan
  - b. bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki Jabatan Fungsional dan belum mengikuti Diklat Fungsional sesuai dengan Jabatan yang diduduki.
- (6) Instrumen pengukuran pada Diklat Teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) huruf c paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dengan bobot penilaiannya sebagai berikut :
- a. bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Fungsional yang mengikuti Diklat Teknis yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya; dan
  - b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Fungsional yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya.
- (7) Instrumen pengukuran pada seminar/*workshop*/kursus/magang/sejenisnya sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (3) huruf d dengan bobot penilaiannya sebagai berikut:
- a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Fungsional yang mengikuti seminar/*workshop*/

kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan

- b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Fungsional yang belum mengikuti seminar/*workshop*/kursus/ magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (8) Keikutsertaan dalam seminar/*workshop*/kursus/magang/ sejenisnya tersebut dibuktikan dengan sertifikat/surat tugas dan sejenisnya.

#### Pasal 8

- (1) Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai Penilaian Kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan Kinerja tingkat individu dan tingkat organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.
- (2) Penilaian Kinerja diperhitungkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan penilaian.
- (3) Indikator yang digunakan merupakan riwayat hasil Penilaian Kinerja yang mencakup :
  - a. sasaran kerja PNS; dan
  - b. perilaku kerja PNS.
- (4) Instrumen pengukuran pada Penilaian Kinerja bobot penilaiannya sebagai berikut :
  - a. bobot nilai sebesar 30 (tiga puluh) bagi PNS yang memiliki nilai Kinerja antara 91 (sembilan puluh satu) sampai dengan 100 (seratus) dengan kriteria sangat baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
  - b. bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang memiliki nilai Kinerja antara 76 (tujuh puluh enam) sampai dengan 90 (sembilan puluh) dengan kriteria baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
  - c. bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang memiliki Kinerja nilai antara 61 (enam puluh satu) sampai dengan 75 (tujuh puluh lima) dengan kriteria cukup dalam 1 (satu) tahun terakhir;
  - d. bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memiliki nilai Kinerja antara 51 (lima puluh satu) sampai dengan 60 (enam puluh) dengan kriteria sedang dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
  - e. bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memiliki nilai Kinerja kurang dari 50 (lima puluh) dengan kriteria kurang dalam 1 (satu) tahun terakhir.

#### Pasal 9

- (1) Penilaian disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS.
- (2) Penilaian disiplin diperhitungkan sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan penilaian.
- (3) Indikator yang digunakan merupakan data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima yang mencakup:
  - a. hukuman disiplin ringan;
  - b. hukuman disiplin sedang; atau
  - c. hukuman disiplin berat.
- (4) Instrumen pengukuran pada penilaian disiplin bobot penilaiannya sebagai berikut :
  - a. bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memiliki riwayat tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin;
  - b. bobot nilai sebesar 3 (tiga) bagi PNS yang memiliki riwayat pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan;
  - c. bobot nilai sebesar 2 (dua) bagi PNS yang memiliki riwayat pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang; dan
  - d. bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memiliki riwayat pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.
- (5) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yaitu yang telah mempunyai keputusan final dan dihitung dalam waktu 5 (lima) tahun terakhir.

### BAB IV HASIL PENILAIAN TALENTA

#### Pasal 10

- (1) Hasil penilaian Talenta merupakan jumlah total hasil perkalian dari bobot indikator dikalikan masing-masing jawaban indikator.
- (2) Hasil penilaian Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diverifikasi kembali oleh Perangkat Daerah yang menangani urusan kepegawaian.

#### Pasal 11

- (1) Hasil penilaian Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kelompok dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut :

- a. kelompok 9 (sembilan) dengan rentang nilai antara 91 (sembilan Puluh satu)-100 (seratus);
  - b. kelompok 8 (delapan) dengan rentang nilai antara 81(delapan puluh satu)-90 (sembilan puluh);
  - c. kelompok 7 (tujuh) dengan rentang nilai antara 71(tujuh puluh satu)-80 (delapan puluh);
  - d. kelompok 6 (enam) dengan rentang nilai antara 61 (enam puluh satu)-70 (tujuh puluh);
  - e. kelompok 5 (lima) dengan rentang nilai antara 51 (lima puluh satu)-60 (enam puluh);
  - f. kelompok 4 (empat) dengan rentang nilai antara 41 (empat puluh satu)-50 (lima puluh);
  - g. kelompok 3 (empat) dengan rentang nilai antara 31 (tiga puluh satu)-40 (empat puluh);
  - h. kelompok 2 (dua) dengan rentang nilai antara 21(dua puluh satu)-30 (tiga puluh); dan
  - i. kelompok 1 (satu) dengan rentang nilai antara 0 (nol)-20 (dua puluh).
- (2) Hasil pengelompokan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan ditempatkan dalam Kotak Manajemen Talenta untuk menentukan Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (3) Kotak Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

## BAB V PENGEMBANGAN TALENTA

### Pasal 12

- (1) Talenta yang telah dikelompokkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 dapat dikembangkan Kompetensinya dan ditingkatkan kualifikasi pendidikannya.
- (2) Pengembangan Kompetensi Talenta dilaksanakan melalui :
  - a. Diklat Kepemimpinan;
  - b. Diklat Teknis;
  - c. Diklat fungsional;
  - d. seminar / *workshop* / sejenisnya;
  - e. sosialisasi;
  - f. *coaching*; dan
  - g. *mentoring*.

- (3) Peningkatan kualifikasi pendidikan dilaksanakan melalui tugas belajar dan izin belajar.

BAB VI  
EVALUASI DAN PEMBINAAN

Pasal 13

Evaluasi Penyusunan Manajemen Talenta dilaksanakan paling sedikit 1 (satu) tahun sekali oleh Pejabat yang Berwenang.

Pasal 14

- (1) Pembinaan pelaksanaan Manajemen Talenta dilakukan oleh Bupati.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara teknis dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan di bidang kepegawaian.

BAB VII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 15

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.  
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Buleleng.

Ditetapkan di Singaraja  
pada tanggal 25 Maret 2022  
BUPATI BULELENG,

ttd

PUTU AGUS SURADNYANA

Diundangkan di Singaraja  
pada tanggal 25 Maret 2022  
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BULELENG,

Salinan Sesuai Dengan Aslinya  
Kepala Bagian Hukum

ttd

ttd  
GEDE SUYASA

Made Bayu Waringin,SH  
Nip. 19810716 2000803 1.001

BERITA DAERAH KABUPATEN BULELENG TAHUN 2022 NOMOR

LAMPIRAN I  
 PERATURAN BUPATI BULELENG  
 NOMOR 14 TAHUN 2022  
 TENTANG  
 MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

**FORM PENILAIAN INDIVIDU**

NAMA :  
 NIP :  
 JABATAN :  
 UNIT KERJA :

NO	PENILAIAN	CHECK LIST	KETERANGAN
1	Kualifikasi Pendidikan, yang meliputi tingkat pendidikan sebagai berikut : 1. S-3 2. S-2 3. S-1/D.IV 4. D-III 5. D-II, D-I, SLTA/SMK/Sederajat Bidang Keilmuan 1. Administrasi 2. Pemerintahan 3. Kemasyarakatan 4. Hukum 5. Ekonomi 6. Teknik 7. Pertanian		Pilih salah satu pendidikan, sesuai dengan pendidikan terakhir yang diperoleh/dimiliki
2	Kompetensi, dengan subdimensi a. Diklat PIM 1. Sudah ikut 2. Belum ikut		Diisi bagi yang menduduki jabatan struktural . Diklatpim sesuai dengan jabatan yang diduduki misalnya jabatan administrator, Diklat pim yang diikuti adalah Diklat Pim III
	b. Diklat Fungsional 1. Sudah ikut 2. Belum ikut		Diisi bagi yang menduduki jabatan fungsional. Diklat Fungsional yang sesuai dengan tugas dan fungsi, baik sebagai syarat maupun kewajiban dalam pengangkatan jabatan fungsional
	c. Diklat Teknis (20 JP) 1. Sudah ikut 2. Belum ikut		Diklat teknis yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi jabatan

	d. Seminar/workshop/sejenisnya 1. Sudah ikut 2. Belum ikut		Kegiatan seminar/workshop/sejenisnya sesuai dengan tugas pokok fungsi
3	Kinerja 1. Sangat Baik (91-100) 2. Baik (76-90) 3. Cukup (61-75) 4. Kurang (51-60) 5. Buruk (50 kebawah)		Hasil penilaian Prestasi Kerja Pegawai yang terdiri dari : 1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan 2. Penilaian Perilaku Kerja Pegawai (PKP) per tahun
4	Disiplin 1. Tidak pernah 2. Pernah a. Ringan b. Sedang c. Berat		Riwayat penjatuhan hukuman disiplin berlaku 5 (lima) tahun terakhir

BUPATI BULELENG,

ttd

PUTU AGUS SURADNYANA

LAMPIRAN II  
 PERATURAN BUPATI BULELENG  
 NOMOR 14 TAHUN 2022  
 TENTANG  
 MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

1. Kotak Manajemen Talenta (*Talent Manajemen Box*)

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

2. Rekomendasi Tindak lanjut

<b>KOTAK</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>REKOMENDASI</b>
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 suksesi Instansi/Nasional</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</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 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</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. Pengembangan kompetensi</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 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</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 dibawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan

BUPATI BULELENG,

ttd

PUTU AGUS SURADNYANA