



ပိတိကိန္နရု ဂျပာပိတုဝိ ကာလိ

PEMERINTAH PROVINSI BALI

ကာမာဓိ ဝိပိကာရ်မယဓိ မာဂဏဒု

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

ဇာတိဓိ ဂျပာဓိ၊ ယာကိ ဣဗ္ဗိ ဂုဏဂုဏာရ်ဗျာဏာ ဂုဏဓာယံ (ပဝဏ္ဏဗ္ဗဒ)၊ ဂုဏဂုဏဂုဏာဓိ (ဝဏ္ဏဏာ)၊ ဂုဏဂုဏဂုဏာဓိ

Jalan Cok Agung Tresna Nomor 31 Denpasar (80234), Telepon (0361) 227217

Website : www.bkd.baliprov.go.id

PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BALI

NOMOR 2 TAHUN 2021

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI BALI NOMOR 2 TAHUN 2020 TENTANG PEDOMAN MANAJEMEN
TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL PEMERINTAH PROVINSI BALI

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH,

Menimbang : Bahwa untuk melaksanakan ketentuan Peraturan Gubernur Bali Nomor 64 Tahun 2020 Tentang Sistem Merit Dalam Manajemen PNS Pemerintah Provinsi Bali, perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali tentang Pedoman Manajemen Talenta PNS Pemerintah Provinsi Bali;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 64 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1649);

2. 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);

3. 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);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah 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);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
6. Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Bali Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Bali Nomor 8) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Bali Tahun 2019 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Bali Nomor 5);
7. Peraturan Gubernur Bali Nomor 64 Tahun 2020 Tentang Sistem Merit Dalam Manajemen PNS Pemerintah Provinsi Bali (Berita Daerah Provinsi Bali Tahun 2020 Nomor 64)

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BALI NOMOR 2 TAHUN 2020 TENTANG PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL PEMERINTAH PROVINSI BALI.**

Pasal 1

Lampiran Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali Nomor 2 Tahun 2020 tentang Pedoman Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Bali, diubah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Badan ini.

Pasal 2

Peraturan Kepala Badan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Bali
pada tanggal 25 Oktober 2021

KEPALA BADAN,



KETUT LIHADNYANA

NIP. 19650601 199203 1 001

LAMPIRAN I
PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH PROVINSI BALI
NOMOR : 2 TAHUN 2021
TANGGAL : 25 Oktober 2021

**PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PEMERINTAH PROVINSI BALI**

I. PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Semesta Berencana Provinsi Bali Tahun 2018-2023, mengamanatkan terwujudnya Visi Pembangunan Pemerintah Provinsi Bali "*Nangun Sat Kerthi Loka Bali*" melalui Pembangunan Semesta Berencana menuju Bali Era Baru dengan mengembangkan sistem tata kelola pemerintahan daerah yang efektif efisien, terbuka, transparan, akuntabel dan bersih serta meningkatkan pelayanan publik terpadu yang cepat, pasti dan murah. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali sebagai Perangkat Daerah yang bertugas melaksanakan manajemen ASN, terus melakukan perubahan dari sistem pengelolaan SDM di Provinsi Bali untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik serta meningkatkan pelayanan publik terpadu yang cepat, pasti, dan murah melalui pemenuhan kebutuhan ASN yang profesional.

Dalam rangka memenuhi kebutuhan ASN yang profesional guna menduduki jabatan strategis, Pemerintah Provinsi Bali berfokus pada manajemen talenta, terutama pengembangan talenta (kandidat potensial) yang layak untuk mengisi posisi penting yang dibutuhkan. Strategi-strategi dan rencana-rencana dibuat oleh pimpinan organisasi dalam manajemen talenta untuk mengembangkan segala potensi, talenta, dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawainya untuk mendapatkan calon-calon pemimpin organisasi yang terbaik.

Manajemen Talenta merupakan salah satu metode pengelolaan SDM yang dikembangkan untuk mencari, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan pegawai terbaik yang dipersiapkan sebagai calon pemimpin masa depan dalam rangka mendukung pencapaian visi, misi, dan strategi organisasi dalam jangka panjang. Untuk memperoleh kandidat dalam mengisi jabatan pada unit organisasi di Pemerintah Provinsi Bali, manajemen talenta dilaksanakan melalui pemilihan kandidat-kandidat potensial yang ada pada

talent pool dan diikuti dengan proses pembekalan kandidat untuk siap dalam mengisi posisi yang dibutuhkan.

Individu-individu yang dipilih sebagai kandidat pada akhirnya akan bertanggung jawab untuk memastikan organisasi mampu mengatasi tantangan masa depan. Pemilihan kandidat harus dilaksanakan secara hati-hati dan kemudian diberikan pelatihan dan pengembangan yang memberikan mereka keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan lingkungan organisasi di masa depan.

Manajemen Talenta dilakukan melalui proses identifikasi, analisis, pengelolaan, pengembangan, penyeleksian, pemetaan serta pemanfaatan dan pengoptimalan PNS yang berpotensi untuk dipersiapkan sebagai calon pemimpin di masa depan untuk mengisi Jabatan Strategis dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi serta pencapaian arah kebijakan Pemerintah baik jangka menengah, maupun jangka panjang. Manajemen Talenta dilaksanakan dengan menerapkan Sistem Merit yaitu 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.

Manajemen Talenta ini dilaksanakan secara sistematis dan terencana melalui sistem aplikasi yang menggabungkan sistem informasi administrasi kepegawaian dengan proses Assessment, penilaian kinerja dan pengembangan kompetensi. Melalui Manajemen Talenta ini, Pemerintah Provinsi Bali dapat mengimplementasikan sistem merit untuk mengidentifikasi, menempatkan dan memastikan bahwa jabatan strategis organisasi diisi oleh PNS yang memiliki kompetensi tinggi sesuai prinsip *the right man in the right place at the right time* dalam mendukung terwujudnya visi Pembangunan Pemerintah Daerah Bali "*Nangun Sat Kerthi Loka Bali*".

B. Maksud dan Tujuan

Manajemen Talenta Pemerintah Provinsi Bali dimaksudkan untuk mewujudkan perencanaan dan pengembangan karier PNS yang obyektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel dalam rangka pelaksanaan sistem merit.

Manajemen Talenta Pemerintah Provinsi Bali bertujuan untuk:

1. Memberikan pemahaman mengenai proses manajemen talenta;
2. Memberikan panduan mengenai pelaksanaan proses manajemen talenta; dan
3. Menjelaskan kejelasan peran dan tanggung jawab kepada pihak-pihak terkait dalam pelaksanaan manajemen talenta.

C. Ruang lingkup

Ruang lingkup Pedoman Manajemen Talenta Pemerintah Provinsi Bali meliputi:

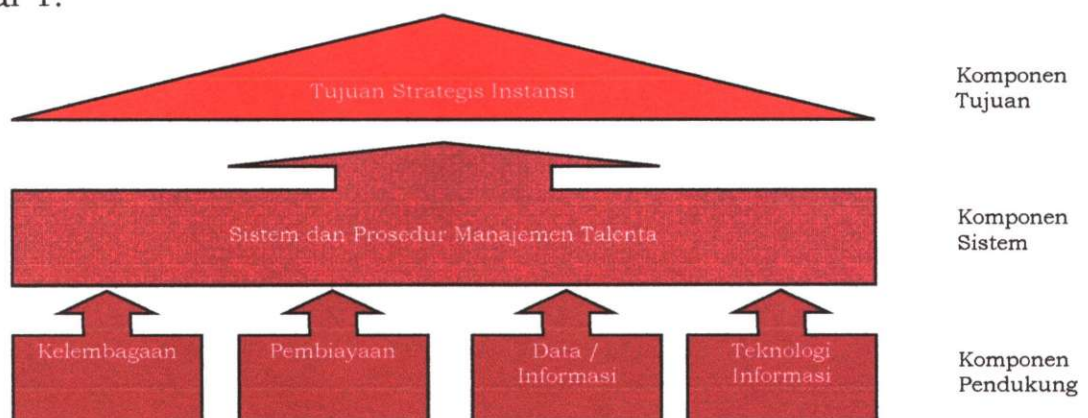
1. Akuisisi talenta;
2. Pengembangan talenta;
3. Retensi dan Penempatan talenta; dan
4. Pemantauan dan evaluasi.

II. MANAJEMEN TALENTA

A. Gambaran Umum

Manajemen Talenta adalah sistem manajemen karier PNS Provinsi yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan menduduki Jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi sesuai kebutuhan untuk mendukung pencapaian tujuan strategis Pemerintah Provinsi Bali. Talenta-talenta tersebut diidentifikasi dan dikelompokkan menurut kriteria tertentu yang selanjutnya dikembangkan dan dimanfaatkan berdasarkan analisis kebutuhan talenta yang telah disusun.

Kerangka Manajemen Talenta Provinsi Bali merupakan pola kegiatan yang terintegrasi dalam sebuah sistem yang terdiri dari komponen tujuan, komponen sistem dan komponen pendukung. Kerangka manajemen talenta dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1
Komponen Manajemen Talenta

Komponen tujuan merupakan unsur tujuan strategis Pemerintah Provinsi Bali yang dijabarkan dalam Renstra Pembangunan Pemerintah Provinsi Bali yang memberikan arah dalam pelaksanaan manajemen talenta. Tujuan dari dilaksanakannya manajemen talenta di Pemerintah Provinsi Bali adalah untuk mendukung pencapaian komponen tujuan. Pelaksanaan manajemen talenta yang mendukung pencapaian komponen tujuan antara lain terwujud dalam :

1. Perencanaan suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel; dan
2. Pemanfaatan talenta dalam penugasan-penugasan yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis Pemerintah Provinsi Bali.

Untuk mencapai komponen tujuan, perlu dibangun komponen sistem yang mengatur hubungan dan interaksi pihak-pihak terkait dalam manajemen talenta. Komponen sistem terdiri dari unsur sistem manajemen talenta dan unsur prosedur manajemen talenta. Unsur sistem manajemen talenta terdiri atas sekumpulan prosedur yang saling berhubungan dan berinteraksi dalam rangka mencapai tujuan manajemen talenta. Tujuan manajemen talenta secara umum adalah untuk :

1. Memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit di Pemerintah Provinsi Bali;
2. Mewujudkan perencanaan suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel;
3. Membangun iklim kompetisi positif dan transparan di antara pegawai untuk memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi pada Pemerintah Provinsi Bali;
4. Memberikan kesempatan yang sama bagi pegawai untuk mengembangkan kariernya;
5. Memberikan kesempatan bagi talenta untuk mengembangkan kariernya lebih cepat; dan
6. Memastikan bahwa Pemerintah Provinsi Bali mempertimbangkan potensi, kompetensi dan kinerja pegawai dalam suksesi jabatan di Pemerintah Provinsi Bali.

Unsur prosedur manajemen talenta merupakan rangkaian kegiatan yang menjelaskan apa yang harus dikerjakan, siapa yang mengerjakannya, kapan dikerjakan, dan bagaimana mengerjakannya. Unsur sistem manajemen talenta dan unsur pedoman manajemen talenta diperlukan sebagai standar baku dalam pelaksanaan manajemen talenta di Pemerintah Provinsi Bali, yang dijabarkan

dalam bentuk Pedoman manajemen talenta, Standar Operasional Prosedur (SOP) atau dokumen lainnya. Untuk dapat melaksanakan komponen sistem manajemen talenta, perlu disiapkan komponen pendukung yang terdiri dari :

1. Unsur kelembagaan merupakan Tim Manajemen Talenta Pemerintah Provinsi Bali yang terdiri dari Komite Manajemen Talenta dan Sekretariat Tim Manajemen Talenta.
2. Unsur pembiayaan terdiri atas alokasi anggaran untuk mendukung pelaksanaan manajemen talenta.
3. Unsur data/informasi terdiri atas data kepegawaian.
4. Unsur teknologi informasi terdiri atas aplikasi sistem informasi terkait manajemen talenta yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian.

Aplikasi sistem informasi terkait manajemen talenta merupakan aplikasi berbasis komputer dan *web* yang digunakan untuk memanggil, mengolah, dan mengkomunikasikan data atau informasi yang digunakan di dalam pelaksanaan komponen sistem yang terintegrasi dalam Sistem Informasi Kepegawaian Provinsi Bali. Penggunaan aplikasi sistem informasi akan meningkatkan efisiensi dan memberikan kemudahan dalam pengelolaan tugas atau kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan komponen sistem.

B. Kelembagaan Manajemen Talenta

Manajemen Talenta PNS Pemerintah Provinsi Bali dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta yang terdiri dari Komite Manajemen Talenta dan Sekretariat Tim Manajemen Talenta. Komite Manajemen Talenta adalah unsur kelembagaan yang dibentuk untuk menetapkan :

1. Kebutuhan talenta;
2. Talenta pada jabatan target; dan
3. Talenta yang diusulkan untuk suksesi jabatan

Komite Manajemen Talenta terdiri dari :

1. Sekretaris Daerah selaku ketua;
2. Kepala Badan Kepegawaian Daerah selaku sekretaris;
3. Inspektur Daerah;
4. Pejabat Pimpinan Tinggi terkait.

Untuk mendukung tugas dari Komite Manajemen Talenta, dibentuk Sekretariat Tim Manajemen Talenta yang berperan dalam memberikan masukan, data dan informasi yang dibutuhkan Komite Manajemen Talenta sesuai dengan tugas kewenangannya. Sekretariat Tim Manajemen Talenta diketuai oleh Kepala

Badan Kepegawaian Daerah, dan terdiri dari unsur-unsur yang berasal dari internal Badan Kepegawaian Daerah atau unit kerja lainnya sesuai kebutuhan. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Sekretariat Tim Manajemen Talenta berkoordinasi dengan instansi atau pihak lain yang terkait.

Sekretariat Tim Manajemen Talenta menjalankan fungsi :

1. Merumuskan kebijakan manajemen talenta dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan
2. Menyosialisasikan kebijakan dan peraturan perundang-undangan terkait manajemen talenta;
3. Melaksanakan kegiatan di dalam siklus manajemen talenta sesuai dengan tugas dan kewenangannya;
4. Mengadministrasikan pelaksanaan kegiatan di dalam siklus manajemen talenta sesuai dengan tugas dan kewenangannya; dan
5. Melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah.

Dalam melaksanakan tahapan pada siklus manajemen talenta, Sekretariat Tim Manajemen Talenta menggunakan matrik pemetaan talenta dalam bentuk kotak manajemen talenta dan rekomendasinya pada masing-masing kotak sebagai salah satu alat dalam kegiatan seleksi untuk memperoleh talenta berdasarkan nilai potensial dan kinerja masing-masing PNS sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 2 dan Tabel 1.

4	7	9
Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
2	5	8
Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
1	3	6
Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi
RENDAH	MENENGAH	TINGGI
POTENSIAL		

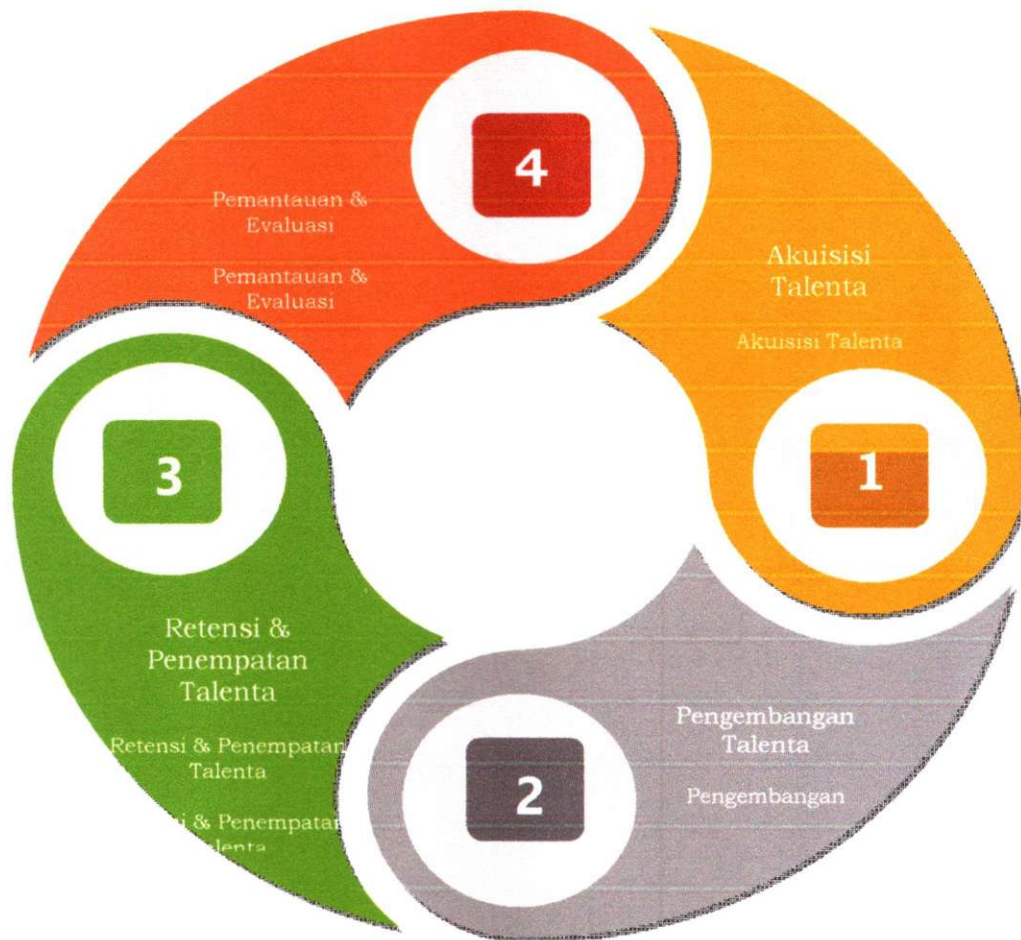
Gambar 2
KOTAK MANAJEMEN TALENTA
(TALENT MANAGEMENT BOX)

Tabel 1
REKOMENDASI PENGEMBANGAN

KOTA K	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi/Nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Perluasan jabatan 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Pengayaan jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas belajar
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan Perundangan

C. Tahapan Manajemen Talenta

Manajemen talenta terdiri atas 4 (empat) tahapan proses yang membentuk satu siklus sistem manajemen talenta sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 3.



Gambar 3
Siklus Manajemen Talenta

1) Akuisisi Talenta

Akuisisi talenta merupakan proses pertama dalam siklus manajemen talenta yang bertujuan untuk menetapkan kebutuhan talenta yang akan dikelola, dikembangkan, dan/atau dimanfaatkan, melalui tahapan :

1. Analisis Jabatan Kritisal

Jabatan Kritisal adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional. Pada tahap ini, identifikasi jabatan kritisal ditentukan berdasarkan analisa visi dan misi Pemerintah Daerah, kebijakan strategis dan rencana kebutuhan pegawai dalam 5 (lima) tahun mendatang, dengan mempertimbangkan hal-hal berikut:

- a) Strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;

- b) Memerlukan kompetensi sesuai *core business*;
- c) Membutuhkan kinerja yang tinggi;
- d) Memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
- e) Mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik;
- f) Sesuai kebutuhan prioritas nasional.

Kriteria penentuan Jabatan Kritisal sebagaimana tercantum pada Lampiran II peraturan ini.

2. Analisis Kebutuhan Talenta

Setelah dilakukan analisis terhadap jabatan kritisal, dilakukan analisis kebutuhan talenta untuk menetapkan kebutuhan talenta yang akan dikelola, dikembangkan, dan/atau dimanfaatkan. Analisis kebutuhan talenta membutuhkan input antara lain :

- a) Hasil analisis jabatan yang akan lowong;
- b) Jabatan kritisal/target;
- c) Formasi jabatan;
- d) Rencana kerja instansi;
- e) Kebijakan strategis Pemerintah Provinsi Bali;
- f) Informasi mengenai talenta yang akan memasuki masa pensiun; dan/atau
- g) Laporan pemantauan dan evaluasi status talenta.

Pada tahapan analisis kebutuhan talenta, tugas Sekretariat Tim Manajemen Talenta adalah :

- a) Menyusun dan menyampaikan permintaan data jabatan yang akan lowong pada masing-masing jenjang jabatan dalam kurun waktu 9 (sembilan) sampai dengan 12 (dua belas) bulan dari perkiraan mulai proses retensi dan penempatan talenta atau sebagaimana ditentukan oleh Sekretariat Tim Manajemen Talenta;
- b) Mengidentifikasi dan menghasilkan data jabatan pada masing-masing jenjang jabatan berdasarkan hasil analisis jabatan yang akan lowong;
- c) Menghitung jumlah talenta yang dibutuhkan;
- d) Menyusun dan menyampaikan usulan kebutuhan talenta kepada Komite Manajemen Talenta;

Tugas Komite Manajemen Talenta adalah :

- a) Melakukan pembahasan atas usulan kebutuhan talenta dan menuangkan hasilnya kedalam berita acara komite manajemen talenta

tentang pembahasan kebutuhan talenta yang ditandatangani seluruh anggota komite yang hadir; dan

- b) Menyampaikan berita acara Komite Manajemen talenta tentang kebutuhan talenta kepada Sekretariat Tim Manajemen Talenta.

3. Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Untuk dapat menduduki suatu jabatan, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta terhadap kandidat melalui mekanisme sebagai berikut :

- a) Pengumuman Pembukaan Pendaftaran Talenta, Penerimaan Pendaftaran, dan Seleksi Administrasi.

Pengumuman Sekretaris Daerah tentang pembukaan pendaftaran talenta pada jabatan memuat kriteria pendaftar dan persyaratan pendaftaran pada masing – masing jenjang jabatan dari jabatan target sebagai berikut :

- (1) Kriteria pendaftar untuk jabatan target yang termasuk ke dalam jenjang JPT Madya adalah :

- a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau sederajat;
- b. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditunjukkan dari hasil penilaian potensi dan kompetensi;
- c. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun terhitung sejak menduduki Jabatan pengawas;
- d. sedang atau pernah menduduki JPT pratama atau JF jenjang ahli utama paling singkat 2 (dua) tahun;
- e. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang tulus, lurus, dan bersih sesuai nilai-nilai *Sat Kerthi*;
- f. usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun; dan
- g. sehat jasmani, rohani, dan bebas dari narkoba.

- (2) Kriteria pendaftar untuk jabatan target yang termasuk ke dalam jenjang JPT Pratama adalah :

- a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau sederajat;

- 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 terhitung sejak menduduki Jabatan pengawas;
 - 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 tulus, lurus, dan bersih sesuai nilai-nilai *Sat Kerthi*;
 - f. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
 - g. sehat jasmani, rohani, dan bebas dari narkoba.
- (3) Kriteria pendaftar untuk jabatan target yang termasuk ke dalam jenjang Jabatan Administrator adalah :
- a. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau Diploman IV;
 - b. memiliki prestasi, dedikasi, loyalitas, dan tidak tercela;
 - c. bebas temuan selama pelaksanaan tugasnya;
 - d. pejabat pengawas atau pejabat fungsional ahli muda yang akan menduduki Jabatan administrator sekurang-kurangnya telah 3 (tiga) tahun menduduki Jabatan;
 - e. Setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - f. Memiliki kompetensi teknis, kompetensi Manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi; dan
 - g. Sehat jasmani dan rohani.
- (4) Kriteria pendaftar untuk jabatan target yang termasuk ke dalam jenjang Jabatan Pengawas adalah :
- a. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah Diploma III atau yang setara;
 - b. memiliki prestasi, dedikasi, loyalitas, dan tidak tercela;
 - c. bebas temuan selama pelaksanaan tugasnya;
 - d. pejabat pelaksana dan jabatan fungsional ahli pertama yang akan menduduki Jabatan pengawas, sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun menduduki Jabatan;

- e. Setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- f. Memiliki kompetensi teknis, kompetensi Manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi; dan
- g. Sehat jasmani dan rohani.

b) Penelusuran Rekam Jejak

Sekretariat Tim Manajemen Talenta melakukan penelusuran rekam jejak calon talenta pada jabatan yang lulus seleksi administrasi berkaitan dengan hukuman disiplin dan pelanggaran kode etik. Calon talenta dinyatakan tidak lulus penelusuran rekam jejak jika yang bersangkutan dalam 2 (dua) tahun terakhir pernah atau sedang menjalani hukuman disiplin kategori sedang atau berat dan/atau pelanggaran kode etik;

c) Seleksi Matriks Pemetaan Talenta

Sekretariat Tim Manajemen Talenta melakukan pemetaan calon talenta yang lulus seleksi penelusuran rekam jejak ke matriks pemetaan talenta menggunakan 2 (dua) unsur nilai yaitu :

(1) Unsur Kinerja

Unsur kinerja berupa pemeringkatan kinerja yang dilakukan berdasarkan penilaian Sasaran Prestasi Kerja Pegawai untuk 2 (dua) tahun terakhir.

(2) Unsur Potensial.

Unsur potensial terdiri dari 3 (tiga) penilaian, yaitu:

- i. Penilaian potensi dan kompetensi dengan bobot 35% (tiga puluh lima persen).

Potensi yang dinilai 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*).

Terdapat 2 (dua) aspek kompetensi yang dinilai dalam penilaian kompetensi yaitu kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural.

ii. Rekam jejak dengan bobot 30%.

Terdapat 5 (lima) aspek yang dinilai dalam penilaian rekam jejak, yaitu : pelatihan kepemimpinan, pendidikan formal (tingkat pendidikan dan kesesuaian pendidikan dengan tugas jabatan target), pengalaman dalam jabatan dan kesesuaian jabatan sebelumnya dengan jabatan target, pendidikan dan pelatihan (diklat fungsional, diklat teknis dan Seminar/ Workshop/ Magang/ Kursus/ sejenisnya yang berkaitan dengan tugas jabatan target), sertifikasi jabatan (Kompetensi teknis yang dimiliki oleh Calon Talenta dengan tugas jabatan target).

iii. Integritas, moralitas dan prestasi kerja dengan bobot 35%.

Penilaian Integritas, moralitas dan prestasi kerja meliputi penilaian kejujuran, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerjasama, pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara, kreatifitas, loyalitas, dan responsivitas kepada kebutuhan organisasi dalam kepemimpinan organisasi yang pernah dijabat sesuai dengan target dan budaya kerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Bali yang terdiri dari 4 (empat) aspek penilaian yaitu:

(1) Bebas Temuan dengan Bobot 30%

Bebas temuan merupakan bebas temuan dalam bentuk administratif maupun keuangan selama pelaksanaan tugasnya yang mengakibatkan kerugian negara dan termasuk dalam tindak pidana korupsi oleh instansi pengawas internal maupun eksternal yang datanya diperoleh dari Inspektorat Provinsi Bali;

(2) Pelanggaran Kode Etik dengan bobot 30%

Pelanggaran kode etik merupakan pelanggaran terhadap kode etik PNS Pemerintah Provinsi Bali yang dilakukan oleh calon talenta selama pelaksanaan tugasnya;

(3) Penghargaan/Prestasi dengan bobot 25%

Penghargaan/prestasi kerja merupakan segala jenis penghargaan/prestasi yang dimiliki oleh calon talenta selama pelaksanaan tugasnya yang ditunjukkan dari sertifikat atau jenis penghargaan lainnya yang telah diinput dalam SIMPEG;

(4) Penilaian Perilaku Kerja Secara 360° dengan bobot 15%

Penilaian perilaku kerja secara 360° merupakan penilaian terhadap responsibilitas PNS Pemerintah Provinsi Bali terhadap kebutuhan masyarakat dan moralitas terhadap sikap dan perilaku yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika pemerintahan, budaya kerja dan loyalitas, yang dinilai melalui survei secara multirating/360° oleh atasan, rekan setingkat dan bawahan calon talenta.

- iv. Hasil penilaian potensi dan kompetensi dapat digunakan selama 3 (tiga) tahun, sedangkan hasil penilaian rekam jejak dan pertimbangan lain dapat direview sesuai dengan perkembangan data kepegawaian, kebijakan dan kebutuhan organisasi.

d) Menyusun rencana suksesi

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

- 1) Menghimpun pegawai yang berada di kotak 9, 8 dan 7 dalam matriks talenta.

Kelompok yang dapat mengikuti tahap selanjutnya adalah kelompok yang berada pada kotak 9, 8 dan 7, dengan ketentuan :

- a) Kelompok yang berada di kotak 9 langsung dimasukkan ke dalam rencana suksesi sesuai rumpun jabatannya dan dilakukan uji kompetensi teknis.
- b) Kelompok yang berada di kotak 7 dan 8, sebelum dimasukkan ke dalam rencana suksesi harus melalui proses pengembangan terlebih dahulu sebelum dilakukan uji kompetensi teknis. Rasionya disesuaikan dengan kebutuhan jabatan target yang akan kosong. Jika dibutuhkan dalam waktu yang cepat (mendesak), proses pengembangan dapat dilakukan dengan cara penugasan khusus.
- c) Uji Kompetensi Teknis dilakukan dengan mengundang narasumber sesuai dengan bidang tugas jabatan target.

2) Menyusun peringkat talenta

Jika jumlah calon talenta yang lulus seleksi matriks pemetaan talenta melebihi jumlah talenta yang dibutuhkan maka Sekretariat Tim Manajemen Talenta memeringkat calon talenta.

3) PNS yang masuk dalam rencana suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sistem penghargaan didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan Pemerintah Provinsi Bali

2) Pengembangan Talenta

1. Pengembangan talenta merupakan proses yang terdiri atas rangkaian kegiatan yang bertujuan mengembangkan talenta dalam rangka mendukung pencapaian tujuan strategis Pemerintah Provinsi Bali melalui :
 - a. Akselerasi karier dilaksanakan melalui sekolah kader;
 - b. Pengembangan kompetensi talenta dilaksanakan melalui:
 - 1) ASN *corporate university* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - 2) pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - 3) bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
 - c. Peningkatan kualifikasi talenta dilaksanakan melalui tugas belajar.
2. Tim Manajemen Talenta Pemerintah Provinsi Bali menyusun program pengembangan talenta sesuai dengan kebutuhan talenta.
3. Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.
4. Pengembangan Talenta direalisasikan menurut skema *mentoring*. Berdasarkan skema *mentoring*, Talenta akan didampingi oleh mentor dalam mengembangkan kompetensi yang menjadi target atau kebutuhan pengembangannya.
5. Mentor terdiri atas :
 - a. Mentor Tetap
Mentor tetap adalah atasan langsung talenta atau pejabat lain yang setingkat dengan atasan langsung atau atasan dari atasan langsung Talenta yang ditunjuk oleh Sekretariat Tim Manajemen talenta.
 - b. Mentor Tidak Tetap.
Mentor tidak tetap adalah Pejabat setingkat lebih tinggi dan/atau praktisi ahli yang ditunjuk oleh Sekretariat Tim Manajemen Talenta untuk melakukan bimbingan maupun alih pengetahuan untuk

mengembangkan kompetensi yang menjadi target pengembangan.

Penunjukan mentor tidak tetap dilakukan berdasarkan kebutuhan .

6. Jika diperlukan, Sekretariat Tim Manajemen Talenta dapat menyelenggarakan kegiatan pembekalan mentor untuk memberikan pemahaman kepada mentor mengenai Manajemen Talenta, dan tata cara melakukan *mentoring* secara efektif. Pelaksanaan pengembangan talenta lebih lanjut diatur dalam pedoman pengembangan kompetensi pegawai.

3) Retensi dan Penempatan Talenta

1. Tahapan selanjutnya adalah Retensi dan Penempatan Talenta yang merupakan strategi mempertahankan talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan kinerja talenta agar siap dalam penempatan jabatan pada jabatan target di waktu yang tepat.
2. Retensi talenta (*talent retention*) bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target, yang dilaksanakan melalui rencana suksesi, rotasi jabatan, pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan.
3. Rencana suksesi (*succession plan*) memuat nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan suksesor dalam jabatan target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
4. Rencana suksesi disusun oleh Tim Manajemen Talenta dengan memperhatikan hasil pemetaan talenta, syarat kompetensi jabatan target, serta memperhatikan pula informasi lowongan jabatan di Pemerintah Provinsi Bali.
5. Sekretaris Daerah selaku ketua Komite Manajemen Talenta menetapkan rencana suksesi di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali dan diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.
6. Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Provinsi Bali. Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat dimasukkan ke dalam calon suksesor dan dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target. Talenta yang termasuk dalam kotak 8 (delapan) dan 7 (tujuh) dilakukan pengembangan talenta terlebih dahulu sebelum masuk ke dalam calon suksesor. Jika dibutuhkan dalam waktu yang cepat, maka talenta yang termasuk dalam kotak 8 (delapan) dan 7 (tujuh) dapat diberikan pengembangan berupa penugasan khusus.

Penempatan talenta ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan rencana suksesi.

4) Pemantauan dan Evaluasi

1. Tahapan akhir pada 1 (satu) siklus manajemen talenta adalah pemantauan dan evaluasi yang merupakan proses pengumpulan dan analisis data atau informasi yang bertujuan untuk menentukan status talenta serta memperbaiki sistem dan prosedur manajemen talenta.
2. Tujuan dari pemantauan dan evaluasi adalah menentukan status talenta dan memperbaiki sistem dan prosedur manajemen talenta.
3. Laporan pemantauan dan evaluasi talenta semesteran menjadi input bagi proses analisis kebutuhan dan identifikasi talenta pada periode berikutnya. Sementara itu, laporan pelaksana manajemen talenta menjadi input bagi perbaikan sistem dan prosedur manajemen talenta.
4. Pemantauan dan evaluasi dilakukan secara berkelanjutan dengan periode laporan semesteran.

III. PENUTUP

1. Apabila dalam melaksanakan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bali ini dijumpai kesulitan agar ditanyakan kepada Kepala Kepegawaian Daerah Provinsi Bali untuk mendapat penyelesaian.
2. Demikian untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



KEPALA BADAN,

KETUT LIHADNYANA

NIP. 19650601 199203 1 001

LAMPIRAN II
 PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BALI
 NOMOR : 2 TAHUN 2021
 TANGGAL : 25 Oktober 2021

TAHAPAN IDENTIFIKASI DAN PENENTUAN JABATAN TARGET DAN JABATAN KRITIKAL DALAM PENGELOLAAN MANAJEMEN TALENTA PNS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI BALI

A. Prioritas Pembangunan Nasional dan Daerah sesuai dengan karakteristik unit kerja:

- 1.
- 2.
3. dst

B. Organisasi Pemerintah Provinsi Bali

1. Visi Pemerintah Provinsi Bali :
2. Misi Pemerintah Provinsi Bali :
3. Tujuan Pemerintah Provinsi Bali :
4. Sasaran strategis :
5. Unit Kerja :
6. Sasaran, arah kebijakan dan strategi unit kerja :
7. Sasaran program unit kerja :
8. Sasaran kegiatan unit kerja :
9. Indikator kinerja utama unit kerja :

C. IDENTIFIKASI JABATAN YANG SEDANG/ATAU AKAN LOWONG

No	Jabatan	Eselon	Tugas	Fungsi	Kompetensi teknis yang dibutuhkan	Sedang/ akan Lowong	Potensi menjadi jabatan kritikal	Alasan	Ket.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	(isikan nama jabatan)	(isikan eselon jabatan)	(Isikan tugas dalam orta)	(Isikan Fungsi dalam orta)	(Isikan kebutuhan kompetensi teknis sesuai SKJ)	Akan Lowong	Kriteria : a. Sangat berpotensi b. Berpotensi c. Sedikit berpotensi d. Belum berpotensi e. Tidak berpotensi	(Isi alasan potensi menjadi jabatan kritikal)	(Isi perkiraan berapa lama jabatan tersebut akan lowong)

D. Identifikasi Jabatan Kritisal :

1. Nama Jabatan :
2. Eselon Jabatan :
3. Unit Eselon II :
4. Tabel Penentuan Jabatan Kritisal:

No	Karakteristik Jabatan	Presentase Bobot	Nilai	Nilai Terbobot
1	2	3	4	5=3x4
1.	Jabatan yang mempunyai sifat tugas perumusan kebijakan, pengendalian, dan pelaksanaan kebijakan.	10%		
2.	Jabatan yang bersifat strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan.	15%		
3.	Jabatan yang memerlukan kompetensi yang sesuai <i>core business</i> .	15%		
4.	Jabatan yang membutuhkan kinerja yang tinggi dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian pekerjaan yang dilakukan dalam waktu satu tahun melebihi standar jam kerja dalam 1 (satu) tahun yaitu 1250 jam.	15%		
5.	Jabatan yang memberi peluang pembelajaran yang tinggi.	15%		
6.	Jabatan yang mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik.	15%		
7.	Jabatan yang sesuai kebutuhan prioritas organisasi.	15%		
Total		100%		

Keterangan :

- Skala presentase bobot : 0% s.d 100%
Skala nilai : 0 s.d 100
Skala nilai terbobot : 0 s.d 100

Tabel Skala Penilaian:

No	Karakteristik jabatan	Klasifikasi Karakteristik Jabatan	Nilai
1	Jabatan yang mempunyai sifat tugas perumusan kebijakan, pengendalian, dan pelaksanaan kebijakan.	a. mempunyai sifat tugas perumusan kebijakan, pengendalian, dan pelaksana kebijakan	10
		b. mempunyai sifat tugas hanya perumusan kebijakan dan pengendalian kebijakan	8
		c. mempunyai sifat tugas hanya perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan	6
		d. mempunyai sifat tugas hanya pengendalian dan pelaksanaan kebijakan	4
		e. mempunyai sifat tugas hanya pelaksana kebijakan	2
		f. tidak mempunyai sifat tugas perumusan kebijakan, pengendalian, dan pelaksanaan kebijakan	0
2	Jabatan yang berifat strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan.	a. sangat bersifat strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan	10
		b. bersifat strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan	8
		c. sedikit bersifat strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan	6
		d. belum bersifat strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan	4
		e. tidak bersifat strategis namun berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan	2
		f. tidak bersifat strategis, tidak berkaitan langsung dengan strategi organisasi dan tidak berkaitan dengan perkembangan lingkungan	0
3	Jabatan yang memerlukan kompetensi yang sesuai dengan <i>core business</i> .	a. sangat memerlukan kompetensi yang sesuai dengan <i>core business</i>	10
		b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan <i>core business</i>	8
		c. masih memerlukan kompetensi yang sesuai dengan <i>core business</i>	6
		d. sedikit memerlukan kompetensi yang sesuai dengan <i>core business</i>	4
		e. belum memerlukan kompetensi yang sesuai dengan <i>core business</i>	2
		f. tidak memerlukan kompetensi yang sesuai dengan <i>core business</i>	0

4	Jabatan yang membutuhkan kinerja yang tinggi dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian pekerjaan yang dilakukan dalam waktu satu tahun melebihi standar jam kerja dalam 1 (satu) tahun yaitu 1250 jam.	a. jabatan yang sangat rumit, aspeknya sangat luas, dan sangat membutuhkan analisis serta kinerja yang sangat tinggi	10
		b. jabatan yang rumit, aspeknya luas, dan membutuhkan analisis serta kinerja yang tinggi	8
		c. jabatan yang cukup rumit, aspeknya cukup luas, dan membutuhkan analisis serta kinerja yang cukup tinggi	6
		d. jabatan yang agak rumit dan membutuhkan analisis sederhana serta tidak dilaksanakan berulang-ulang	4
		e. jabatan sederhana yang membutuhkan sedikit analisis serta pekerjaannya dilaksanakan berulang-ulang	2
		f. jabatan sederhana dan tidak membutuhkan analisis serta pekerjaannya dilaksanakan berulang-ulang	0
5	Jabatan yang memberi peluang pembelajaran yang tinggi	a. sangat memberi peluang, pembelajaran dan analisa yang tinggi.	10
		b. memberi peluang, pembelajaran dan analisa yang tinggi.	8
		c. memberi peluang, pembelajaran dan analisa yang sedang.	6
		d. memberi peluang, pembelajaran dan sedikit analisa.	4
		e. memberi peluang, pembelajaran yang kecil dan tidak perlu analisa.	2
		f. tidak memberi peluang, pembelajaran dan analisa.	0
6	Jabatan yang mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik	a. sangat mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik.	10
		b. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik.	8
		c. sedikit mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik.	6
		d. belum mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik.	4
		e. tidak mendorong perubahan dan percepatan pembangunan namun penting bagi pelayanan publik.	2
		f. tidak mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik.	0
7	jabatan yang sesuai kebutuhan prioritas organisasi	a. sangat sesuai kebutuhan prioritas organisasi.	10
		b. sesuai kebutuhan prioritas organisasi.	8
		c. sedikit sesuai kebutuhan prioritas organisasi.	6
		d. belum sesuai kebutuhan prioritas organisasi.	4
		e. tidak sesuai kebutuhan prioritas organisasi.	2
		f. bukan merupakan kebutuhan prioritas organisasi.	0

E. Pemeringkatan Jabatan Kritisal

No	Jabatan	Eselon	Tugas	Fungsi	Nilai Terbobot	Peringkat	Keterangan
1	2	3	4	5	6	7	8
1	(Isikan nama jabatan)	(Isikan eselon Jabatan)	(isikan tugas dalam orta)	(isikan fungsi dalam orta)	(isikan nilai terbobot dalam tabel penentuan jabatan kritisal)	(isi peringkat mulai dari yang tertinggi yaitu peringkat 1)	(Keterangan
2
3



KEPALA BADAN,

KETUT LIHADNYANA

NIP. 19650601 199203 1 001

LAMPIRAN III
 PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BALI
 NOMOR : 2 TAHUN 2021
 TANGGAL : 25 Oktober 2021

**STANDAR IDENTIFIKASI DAN PENILAIAN TALENTA BERDASARKAN KRITERIA POTENSIAL DAN KINERJA PNS
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI BALI**

A. DATA KANDIDAT TALENTA

Nama lengkap dan gelar	NIP	Pangkat	Jabatan	Unit kerja

B. UNSUR PENILAIAN KINERJA

NO	UNSUR PENILAIAN KINERJA	INSTRUMEN PENILAIAN	STANDAR NILAI	NILAI TALENTA	REKOMENDASI
1	2	3	4	5 = 4	6
1	Penilaian prestasi kerja	a. sangat baik nilai $110 \leq x \leq 120$ dan menciptakan ide baru dan/ atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara.	100		
		b. baik, nilai $90 \leq x \leq$ angka 120	80		
		c. cukup, nilai $70 \leq x < 90$	60		
		d. kurang, nilai $50 \leq x < 70$	40		
		e. sangat kurang, nilai < 50	20		
		f. penilaian ditolak atasan langsung atau tidak dinilai	0		

C. UNSUR PENILAIAN POTENSIAL TALENTA

NO	UNSUR PENILAIAN TALENTA	METODE PENILAIAN SESUAI DENGAN STANDAR KOMPETENSI JABATAN	STANDAR NILAI	NILAI TALENTA	REKOMENDASI
1	2	3	4	5 = 4 X Bobot Nilai	6
I. PENILAIAN KOMPETENSI (ASSESSMENT) (BOBOT NILAI 35%)					
1	Kompetensi teknis	metode penilaian kompetensi teknis sesuai dengan peraturan perundang- undangan	Nilai <i>Job Person Match</i> (JPM) Hasil Uji Kompetensi dan Potensi		
2	Kompetensi manajerial	metode penilaian kompetensi manajerial sesuai dengan peraturan perundang- undangan			
3	Kompetensi sosial kultural	metode penilaian kompetensi sosial kultural sesuai dengan peraturan perundang- undangan			
4	Penilaian Potensi melalui ASSESMENT CENTER	Metode penelitian <i>assesment center</i> sesuai dengan peraturan perundang-undangan			
II. REKAM JEJAK JABATAN (BOBOT 30%)					
1	Kualifikasi Pendidikan	a. Sarjana Strata 3 (S.3)	10		
		b. Sarjana Strata 2 (S.2)	8		
		c. Sarjana Strata 1 (S.1) atau Diploma IV (D.4)	6		
		d. Diploma	4		
		e. Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) atau Sederajat	2		
		f. Dibawah SLTA	0		
2	Kualifikasi Pendidikan dan kesesuaian jurusan dengan standar kompetensi jabatan	a. Sarjana Strata 3 (S.3)	10		
		b. Sarjana Strata 2 (S.2) jurusan linier dengan sarjana strata 1 (S.1) dan sesuai dengan standar kompetensi jabatan	8		
		c. Sarjana Strata 2 (S.2) jurusan tidak linier dengan sarjana strata 1 (S.1) namun sesuai dengan standar kompetensi jabatan	6		
		d. Sarjana strata 2 (S.2) jurusan linier dengan sarjana strata 1 (S.1) namun tidak sesuai dengan standar kompetensi jabatan	4		
		e. Sarjana strata2 (S.2) jurusan tidak linier dengan sarjana strata 1 (S.1) dan tidak sesuai dengan standar kompetensi jabatan	2		
		f. Sarjana strata 1 (S.1) jurusan tidak sesuai dengan standar kompetensi jabatan	0		

3	Pangkat/Golongan Ruang	a. Pangkat/Gol. diatas persyaratan pangkat minimal	10		
		b. Pangkat/Gol. sesuai dengan persyaratan pangkat minimal	8		
		c. Pangkat/Gol. 1 tingkat di bawah Pangkat minimal selama lebih dari 2 tahun	6		
		d. Pangkat/Gol. 1 tingkat dibawah pangkat minimal selama lebih dari 1 s.d 2 tahun	4		
		e. Pangkat/Gol 1 tingkat dibawah pangkat minimal selama kurang/s.d 1 tahun	2		
		f. Pangkat/Gol. Lebih dari 1 tingkat di bawah pangkat minimal	0		
4	Pengalaman Jabatan	a. Pernah mutasi lebih dari 4 jabatan	10		
		b. pernah mutasi sebanyak 4 jabatan	8		
		c. pernah mutasi sebanyak 3 jabatan	6		
		d. pernah mutasi sebanyak 2 jabatan	4		
		e. pernah mutasi sebanyak 1 jabatan	2		
		f. Belum pernah mutasi jabatan	0		
5	Kesesuaian Pengalaman Jabatan dengan Jabatan Target	a. 2 kali atau lebih dalam jabatan yang sesuai/serumpun dengan jabatan target dan memiliki pengalaman dalam bidang tugas terkait secara kumulatif 5 tahun	10		
		b. 3 kali atau lebih dalam jabatan yang sesuai/serumpun dengan jabatan target dan telah menduduki jabatan paling singkat 2 tahun pada setiap jabatan	8		
		c. 3 kali atau lebih dalam jabatan yang sesuai/serumpun dengan jabatan target	6		
		d. 2 kali dalam jabatan yang sesuai/serumpun dengan jabatan target	4		
		e. 1 kali dalam jabatan yang sesuai/serumpun dengan jabatan target	2		
		f. tidak pernah menduduki jabatan yang sesuai/serumpun dengan jabatan target	0		

6	Pelatihan Kepemimpinan yang Pernah Diikuti	a. pernah mengikuti pelatihan kepemimpinan sesuai standar kompetensi jabatan	10		
		b. belum pernah mengikuti pelatihan kepemimpinan sesuai standar kompetensi jabatan	5		
7	Pendidikan dan Pelatihan Fungsional/Teknik yang pernah diikuti	a. pernah mengikuti diklat fungsional atau teknis yang sesuai dengan standar kompetensi jabatan	10		
		b. pernah mengikuti diklat fungsional atau teknis namun tidak sesuai dengan standar kompetensi jabatan	5		
		c. tidak pernah mengikuti diklat fungsional atau teknis	0		
8	Pelatihan/Bimbingan Teknis/Kursus/Seminar/Pengembangan Kompetensi lainnya yang pernah diikuti	a. pernah mengikuti dan sesuai dengan standar kompetensi jabatan lebih dari 3 kali	10		
		b. pernah mengikuti dan dan sesuai dengan standar kompetensi jabatan lebih dari 2 kali	8		
		c. pernah mengikuti dan sesuai dengan standar kompetensi jabatan	4		
		d. pernah mengikuti tapi tidak sesuai dengan standar kompetensi jabatan	2		
		e. tidak pernah mengikuti	0		
9	Hukuman Disiplin	a. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dalam 15 tahun terakhir	10		
		b. belum pernah dijatuhi hukuman disiplin dalam 12 tahun terakhir	8		
		c. belum pernah dijatuhi hukuman disiplin dalam 10 tahun terakhir	6		
		d. belum pernah dijatuhi hukuman disiplin dalam 8 tahun terakhir	4		
		e. belum pernah dijatuhi hukuman disiplin dalam 5 tahun terakhir	2		
		f. Pernah dijatuhi hukuman disiplin paling rendah tingkat sedang	0		
10	Sertifikasi Kompetensi	a. memiliki sertifikat kompetensi teknis sesuai dengan tugas jabatan	10		
		b. memiliki sertifikat kompetensi teknis namun tidak sesuai dengan tugas jabatan	5		
		c. tidak memiliki sertifikat kompetensi teknis	0		

III		PERTIMBANGAN LAINNYA (BOBOT 35%)			
1	Bebas Temuan (30%)	a. bebas temuan dalam pelaksanaan tugas selama 15 tahun terakhir	100		
		b. bebas temuan dalam pelaksanaan tugas selama 12 tahun terakhir	80		
		c. bebas temuan dalam pelaksanaan tugas selama 10 tahun terakhir	60		
		d. bebas temuan dalam pelaksanaan tugas selama 8 tahun terakhir	40		
		e. bebas temuan dalam pelaksanaan tugas selama 5 tahun terakhir	20		
2	Pelanggaran Kode Etik (30%)	a. Tidak Terdapat pelanggaran Kode Etik dalam pelaksanaan tugas selama 15 tahun terakhir	100		
		b. Tidak Terdapat pelanggaran Kode Etik dalam pelaksanaan tugas selama 12 tahun terakhir	80		
		c. Tidak Terdapat pelanggaran Kode Etik dalam pelaksanaan tugas selama 10 tahun terakhir	60		
		d. Tidak Terdapat pelanggaran Kode Etik dalam pelaksanaan tugas selama 8 tahun terakhir	40		
		e. Tidak Terdapat pelanggaran Kode Etik dalam pelaksanaan tugas selama 5 tahun terakhir	20		
3	Penghargaan/Prestasi (25%)	5. memiliki penghargaan/prestasi tingkat internasional	100		
		4. memiliki penghargaan/prestasi tingkat nasional	75		
		3. memiliki penghargaan/prestasi tingkat instansi pemerintah	50		
		2. memiliki penghargaan/prestasi tingkat perangkat daerah	25		
		1. Tidak pernah mendapatkan penghargaan	0		
4	Penilaian Perilaku Kerja secara 360° (15%) oleh Atasan, Rekan Kerja dan Bawahan	1. Atasan (40%)	100		
		2. Rekan Sejawat (40%)			
		3. Bawahan (20%)			

TABEL
DAFTAR KANDIDAT TALENTA PEMERINTAH PROVINSI BALI

No.	Nama Kandidat Talenta	Unit Kerja	Penilaian Kinerja Talenta	Penilaian Potensial Talenta			Rekomendasi		Rekomendasi 9 Kotak
			Nilai Kinerja Talenta	Nilai Assessment	Nilai Rekam Jejak	Nilai Pertimbangan	Kinerja Talenta	Potensial Talenta	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1									
2									
3									
4									
5									

Keterangan:

1. Nomor Urut
2. Nama Kandidat Talenta yang telah dinilai
3. Unit Kerja Kandidat Talenta
4. Nilai Kinerja Talenta
5. Nilai uji Kompetensi Talenta yang telah dikali 35%
6. Nilai rekam jejak yang telah dikali 30%
7. Nilai pertimbangan lainnya yang telah dikali 35%
8. Rekomendasi Kinerja Talenta sebagai berikut:
 - √ Diatas ekspektasi (nilai 81-100)
 - √ Sesuai ekspektasi (nilai 41-81)
 - √ Dibawah ekspektasi (nilai 0-40)
9. Rekomendasi potensial Talenta sebagai berikut:
 - √ Tinggi (nilai 81-100)
 - √ Menengah (nilai 61-81)
 - √ Rendah (nilai 0-60)
10. Rekomendasi 9 kotak
(berdasarkan hasil penilaian sebagaimana angka 8 dan angka 9 ditetapkan Kandidat Talenta masuk kedalam kotak nomot 1 sampai dengan nomor 9)

TABEL
DAFTAR REKOMENDASI PENEMPATAN TALENTA PEMERINTAH PROVINSI BALI DALAM JABATAN TARGET

No.	Nama Kandidat Talenta	Unit Kerja	Jabatan Saat Ini	Rekomendasi		Rekomendasi 9 Kotak	Rekomendasi Pengembangan Talenta	Rekomendasi Penempatan
				Kinerja Talenta	Potensial Talenta			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.								
2.								

Keterangan:

1. Nomor Urut
2. Nama Kandidat Talenta yang telah dinilai
3. Unit Kerja Kandidat Talenta
4. Jabatan yang diduduki saat ini
5. Nilai kinerja talenta
6. Nilai Potensial Talenta
7. Rekomendasi posisi kotak 9 Manajemen Talenta
8. Rekomendasi pengembangan talenta berdasarkan hasil assessment
9. Rekomendasi Penempatan berdasarkan hasil assessment


 KEPALA BADAN,
KETUT LIHADNYANA
 NIP. 19650601 199203 1 001