



BUPATI BANTUL

DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

PERATURAN BUPATI BANTUL

NOMOR 154 TAHUN 2022

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANTUL,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka mewujudkan pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul berdasarkan sistem merit, perlu membangun talenta Pegawai Negeri Sipil melalui pelaksanaan manajemen talenta;
 - b. 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 pengaturan manajemen talenta Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah dengan Peraturan Bupati;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Bupati Bantul tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Bantul;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Daerah Istimewa Jogjakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 44);
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. 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 Dengan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 tentang Penetapan Mulai Berlakunya Undang-Undang Tahun 1950 Nomor 12, 13, 14, dan 15 dari Hal Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten di Djawa Timoer/Tengah/Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 59);
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 6038) 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 Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI BANTUL TENTANG MANAJEMEN
TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL KABUPATEN BANTUL

Pasal 1

- (1) Manajemen Talenta di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul meliputi serangkaian kegiatan terencana dan terukur untuk mengelola PNS terbaik yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal.
- (2) Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dalam pedoman Manajemen Talenta sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang menjadi bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini

Pasal 2

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bantul
pada tanggal 30 Desember 2022
BUPATI BANTUL,

ttd
ABDUL HALIM MUSLIH

Diundangkan di Bantul
Pada tanggal 30 Desember 2022
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BANTUL.

ttd
HELMI JAMHARIS

BERITA DAERAH KABUPATEN BANTUL TAHUN 2022 NOMOR 154



LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI BANTUL
NOMOR 154 TAHUN 2022

TENTANG MANAJEMEN TALENTA
KABUPATEN BANTUL

PEDOMAN PELAKSANAAN MANAJEMEN TALENTA
KABUPATEN BANTUL

I. UMUM

A. Pendahuluan

1. Maksud disusunnya Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman dalam pelaksanaan manajemen talenta PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul.
2. Tujuan disusunnya Peraturan Bupati ini adalah:
 - a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan Daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
 - b. menemukan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan Daerah;
 - c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
 - d. mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;

B. Prinsip Manajemen Talenta

Manajemen Talenta dirancang dengan berlandaskan pada asas-asas sebagai berikut :

1. Objektif
Semua proses dalam Manajemen Talenta dapat diukur, dilihat, dan/atau dirasakan oleh seluruh PNS.
2. Terencana
Talenta pada tiap-tiap jabatan Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang kosong telah direncanakan dan disiapkan pada tahun sebelumnya.
3. Terbuka
Informasi Manajemen Talenta yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria, dan informasi mengenai Pegawai yang ditetapkan menjadi talenta yang dapat diakses melalui laman oleh seluruh PNS.
4. Tepat Waktu
Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang kosong dapat segera diisi oleh talenta sehingga tidak terjadi kekosongan jabatan untuk waktu yang relatif lama.
5. Akuntabel
Pengelolaan Manajemen Talenta dilakukan secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

C. Pengertian.

Dalam pedoman manajemen talenta ini yang dimaksud dengan :

1. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahap seleksi yang ditentukan untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi (*talent pool*).
2. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
3. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan berupa perilaku dan keterampilan yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.

4. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
5. Penyelenggara Penilaian Kompetensi adalah lembaga/unit kerja yang melakukan Penilaian Kompetensi bagi PNS di lingkungan instansi pemerintah.
6. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
7. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
8. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
9. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
10. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan Pegawai selama periode tertentu.
11. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.
12. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja PNS satu dengan PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
13. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
14. Jabatan Target adalah jabatan kritical setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul/BKPSDM Bantul yang akan diisi oleh talenta.

15. Kelompok rencana suksesi atau *talent pool* adalah kelompok talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), 7 (tujuh) dan 5 (lima) pada kotak manajemen talenta yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan instansi Pemerintah Kabupaten Bantul.
16. Manajemen Talenta adalah sistem manajemen karier PNS yang meliputi tahapan mencari mengelola, mengembangkan, mempertahankan dan menempatkan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkat potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif, efisien dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan.
17. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
18. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan kinerja talenta agar siap dalam penempatan jabatan.
19. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
20. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
21. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
22. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
23. Evaluasi talenta adalah proses untuk melakukan penilaian kembali terhadap talenta melalui pengukuran tertentu.
24. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen PNS yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

25. Panitia Seleksi adalah panitia yang dibentuk oleh Sekretaris Daerah/Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul dan bertugas untuk menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatuhan dalam rangka evaluasi kelayakan Talent untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
26. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk oleh Pimpinan dan bertugas untuk menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatutan dalam rangka mengevaluasi kelayakan talenta untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
27. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
28. Profil Talent merupakan formulir yang berisi data antara lain mengenai pangkat/ golongan, kompetensi, kinerja, pendidikan, rekam jejak dan integritas) riwayat jabatan, prestasi kerja, catatan kepegawaian lainnya, dan pertimbangan penetapan ulang boks pemetaan.
29. Basis data sumber daya manusia merupakan data terkait sumber daya manusia yang digunakan sebagai sumber data dalam penyeleksian dan pengelolaan Pegawai (Calon Talent).
30. Laman merupakan sarana penyampaian informasi dan interaksi melalui internet antara pihak-pihak yang terlibat dalam Manajemen Talenta dalam rangka pengelolaan pengembangan Talent.
31. Daerah adalah Kabupaten Bantul.
32. Bupati adalah Bupati Bantul.
33. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul.
34. Kepala Badan adalah Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul.
35. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut PNS adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Bantul.

D. Sasaran Manajemen Talenta dalam Peraturan Bupati ini meliputi :

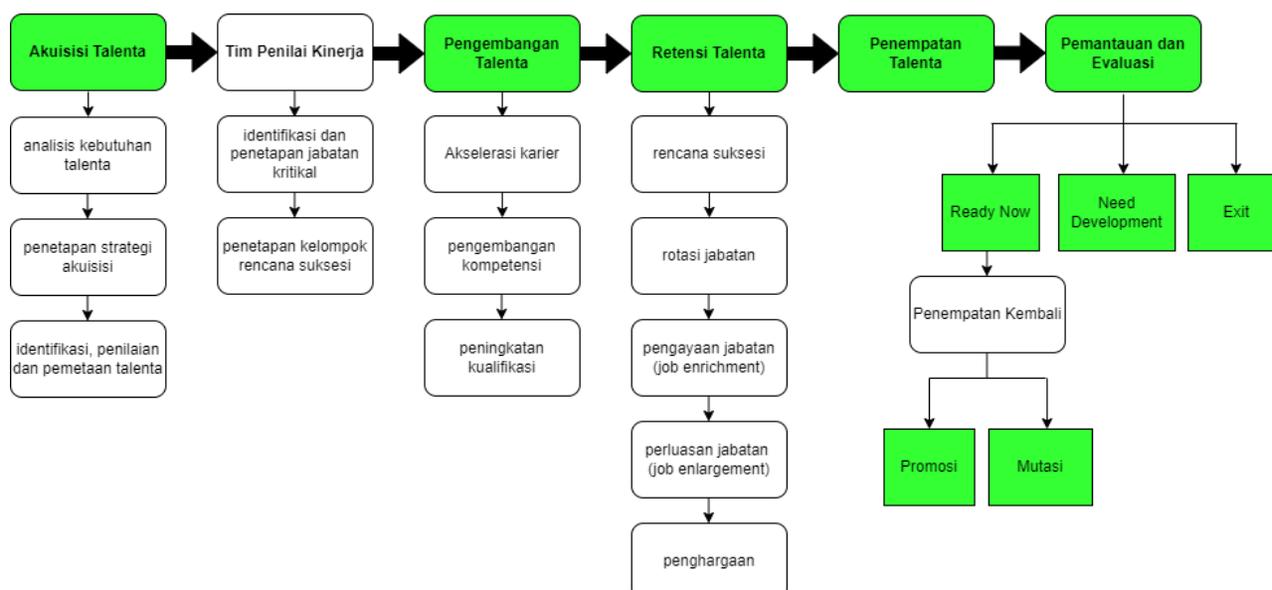
1. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
2. Jabatan Administrator setara
3. Jabatan Pengawas setara
4. Jabatan Fungsional

E. Infrastruktur

Manajemen Talenta didukung dengan infrastruktur yang terdiri dari:
peta jabatan yang sedang/akan lowong dan jabatan kritikal;

- 1) Profil Talenta
- 2) Standar metode dan penilaian dalam metode assessment center dan uji kompetensi
- 3) Standar kompetensi jabatan setiap Instansi sesuai Peraturan Menteri
- 4) Standar Penilaian Kinerja Riil
- 5) Pola Karier
- 6) Tim Manajemen Talenta PNS
- 7) Program Pengembangan Talenta (ASN Corporate University/Sekolah Kader/Tugas Belajar)
- 8) Panitia seleksi
- 9) Basis Data Sumber Daya Manusia (SDM)
- 10) Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN
- 11) Anggaran.

F. PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA



Gambar. 1 Alur Manajemen Talenta Kabupaten Bantul

II. Penyelenggaraan Manajemen Talenta dalam Peraturan Bupati ini meliputi :

A. Akuisisi Talenta

1. Akuisisi talenta meliputi identifikasi dan penetapan jabatan kritikal. Identifikasi dan penetapan jabatan kritikal digunakan untuk penempatan talenta. Jabatan kritikal merupakan jabatan inti dalam Pemerintah Kabupaten Bantul yang terdiri dari :

- a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
- b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan core business;
- c. membutuhkan kinerja yang tinggi;
- d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
- e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
- f. sesuai kebutuhan prioritas nasional

Penetapan jabatan kritikal dilakukan oleh Bupati. Jabatan kritikal disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Kabupaten Bantul.

2. Analisis Kebutuhan Talenta.

Analisis kebutuhan talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi. Pemerintah Kabupaten Bantul menyusun analisis kebutuhan talenta sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritikal. Tim Manajemen Talenta menyusun analisis kebutuhan talenta sesuai dengan jabatan kritikal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

3. Penetapan Strategi Akuisisi.

Berdasarkan analisis kebutuhan talenta, Pemerintah Kabupaten Bantul menyusun strategi akuisisi talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut :

- a. Membangun talenta internal instansi;
- b. Merekrut talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
- c. Mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi;
- d. Penugasan atau penugasan khusus talenta.

Bupati menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta di lingkungan instansinya.

4. Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta.

- a. Terhadap kandidat talenta, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta melalui :
 - 1) Pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi; dan

- 2) Penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan Pemerintah Kabupaten Bantul.
- b. Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari :
- 1) Hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan.
 - 2) *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.
 - 3) Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural, yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta.
 - 4) Rekam jejak jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam jabatan, serta integritas dan moralitas.

NO.	ASPEK PENILAIAN	SKOR
A.	Riwayat dan Penghargaan	
1.	Pengalaman Jabatan	
	- Memiliki pengalaman jabatan pada tugas-tugas teknis dengan core tugas yang sama dengan jabatan target kurang dari 2 tahun	2.5
	- Memiliki pengalaman jabatan pada tugas-tugas teknis dengan core tugas yang sama dengan jabatan target antara 2-5 tahun	7.5
	- Memiliki pengalaman jabatan pada tugas-tugas teknis dengan core tugas yang sama dengan jabatan target lebih dari 5 tahun	12.5

2	Riwayat Pendidikan	
	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki Riwayat Pendidikan setingkat lebih tinggi dari syarat jabatan target yang tidak relevan dengan jabatan target - Memiliki Riwayat Pendidikan setingkat lebih tinggi dari syarat jabatan target yang relevan dengan jabatan target 	<p>2.5</p> <p>5</p>
	Riwayat Diklat	
	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki sertifikat diklat yang relevan dengan jabatan target kurang dari 2 sertifikat - Memiliki sertifikat diklat yang relevan dengan jabatan target antara 2-5 sertifikat - Memiliki sertifikat diklat yang relevan dengan jabatan target lebih dari 5 sertifikat 	<p>2.5</p> <p>5</p> <p>7.5</p>
	Penghargaan yang bersifat kompetisi	
	<ul style="list-style-type: none"> - Pernah menerima penghargaan yang relevan dengan jabatan target tingkat Kabupaten - Pernah menerima penghargaan yang relevan dengan jabatan target tingkat provinsi - Pernah menerima penghargaan yang relevan dengan jabatan target tingkat nasional 	<p>2.5</p> <p>7.5</p> <p>12.5</p>
	Penghargaan yang relevan dengan jabatan target	
	<ul style="list-style-type: none"> - Pernah menerima penghargaan yang relevan dengan jabatan target tingkat Kabupaten - Pernah menerima penghargaan yang relevan dengan jabatan target tingkat provinsi - Pernah menerima penghargaan yang relevan dengan jabatan target tingkat nasional 	<p>2.5</p> <p>7.5</p> <p>12.5</p>

B.	INTEGRITAS DAN MORALITAS	
1.	- Pernah melakukan tindakan pelanggaran peraturan pada saat melakukan tugas dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir	0
	- Belum pernah melakukan tindakan pelanggaran peraturan pada saat melakukan tugas dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir;	10
	- Belum pernah melakukan tindakan pelanggaran peraturan pada saat melakukan tugas lebih dari 5 (lima) tahun terakhir;	15

Tabel. 1 Aspek Penilaian dan Skor Rekam Jejak

5) Pertimbangan lain yang terdiri dari: kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.

c. Talenta yang telah dipetakan selanjutnya dapat dilaksanakan :

- 1) pengembangan talenta dan retensi talenta; dan/atau
- 2) penempatan talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dan/atau kelompok rencana suksesi.

5. Penetapan Kelompok Rencana Suksesi.

a. Pemetaan talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.

KINERJA	DI ATAS EKSEKTASI	4	7	9
	SESUAI EKSEKTASI	2	5	8
	DI BAWAH EKSEKTASI	1	3	6
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
		POTENSIAL		

Gambar. 2 Kotak Manajemen Talenta

Kotak	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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan

Tabel 2 : Tindak Lanjut dari Pemetaan Talenta

Bupati menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan Pemerintah Kabupaten Bantul. Rencana suksesi (*succession plan*) memuat nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan suksesor dalam jabatan target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu). Rencana suksesi disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan di Pemerintah Kabupaten Bantul dalam Sistem Informasi ASN.

6. Pencarian talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

B. Pengembangan Talenta

1. Pengembangan talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi, berupa:
 - a. sekolah kader;
 - b. ASN corporate university dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - c. pembelajaran di dalam dan luar kantor;
 - d. bentuk pengembangan kompetensi lainnya; dan
 - e. tugas belajar.
2. Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

C. Retensi Talenta

Retensi talenta (*talent retention*) bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target. Retensi talenta dilaksanakan melalui rencana suksesi, rotasi jabatan, pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan.

D. Penempatan Talenta

Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis dan/atau arah prioritas pembangunan daerah jangka menengah dan jangka panjang. Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

E. Pemantauan dan Evaluasi.

1. Pemantauan talenta (talent monitoring) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan. Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritis dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan. Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritis selanjutnya.
2. Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta dilaksanakan secara periodik oleh Bupati.

F. Sistem Informasi Manajemen Talenta.

Pemerintah Kabupaten Bantul menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.

G. Anggaran.

Pendanaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan/atau sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BUPATI BANTUL,

ttd

ABDUL HALIM MUSLIH