



BUPATI BATU BARA  
PROVINSI SUMATERA UTARA  
PERATURAN BUPATI BATU BARA  
NOMOR 93 TAHUN 2023

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BATU BARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BATU BARA,

- Menimbang : a. bahwa untuk pelaksanaan manajemen pegawai negeri sipil yang didasari pada objektivitas, ketepatan waktu dan akuntabilitas, guna memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara;
- b. bahwa dengan berlakunya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, maka perlu disusun pengaturan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati Batu Bara tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara.
- Menimbang : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Batu Bara di Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4681);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
5. 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);
6. 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 beerapakali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
8. 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);
9. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 142, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4450);

11. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
12. 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);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
14. 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);
15. 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);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah 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);
17. 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);

18. 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);
19. 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);
20. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
21. Peraturan badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
22. Peraturan Daerah Kabupaten Batu Bara Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Batu Bara sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Batu Bara Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Batu Bara Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Batu Bara.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BATU BARA

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Batu Bara.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Gubernur adalah Gubernur Sumatera Utara.
4. Bupati adalah Bupati Batu Bara.

5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Batu Bara.
6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan yang menjadi kewenangan daerah.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
8. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
9. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan di lingkungan Pemerintah Daerah.
10. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
11. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
13. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut Kepala BKPSDM Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara yang memiliki Kompetensi, pengetahuan, ketrampilan dan sikap/perilaku seorang ASN dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas dan jabatannya.
14. Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional.

15. Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga non struktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.
16. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
17. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
18. Analisis Jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data pengolah jabatan menjadi informasi Jabatan.
19. Peta Jabatan adalah susunan nama dan tingkat Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi dan fungsional tergambar dalam suatu struktur unit organisasi dari tingkat yang paling rendah sampai paling tinggi.
20. Penilaian Prestasi Kerjayang selanjutnya disebut dengan Penilaian Kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur dan menilai kinerja berdasarkan peraturan, bukti dan hasil kerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Batu Bara.
21. Korps Pegawai Republik Indonesia Kabupaten Batu Bara yang selanjutnya disebut KORPRI adalah wadah untuk menghimpun seluruh pegawai di lingkungan pemerintah daerah yang meliputi ASN dan pegawai BUMD demi meningkatkan perjuangan, pengabdian serta kesetiaan kepada cita-cita perjuangan Bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.
22. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.
23. Sistem Informasi Kepegawaian adalah sistem berbasis komputer yang menghasilkan, menyimpan, mengelola, mengirim dan/atau menerima data dan informasi kepegawaian secara online yang akurat, akuntabel dan tepat waktu sebagai upaya pelaksanaan manajemen kepegawaian.
24. Masa Kerja adalah masa jabatan seorang ASN dalam menduduki suatu jabatan Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat ASN Pemerintah Daerah yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu.

25. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
26. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan jangka menengah dan jangka panjang.
27. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi atau jabatan fungsional setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
28. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN Pemerintah Kabupaten Batu Bara.
29. Manajemen Talenta ASN Daerah adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Pemerintah Kabupaten Batu Bara.
30. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan kompetensi dan kinerja.
31. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
32. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan pemerintah Kabupaten Batu Bara.
33. Suksesor (successor) adalah talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
34. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritis, analisis kebutuhan talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta, penetapan kelompok rencana suksesi, serta pencarian talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
35. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN corporate university, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.

36. 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.
37. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
38. Sistem Informasi Manajemen PNS adalah rangkaian informasi dan data mengenai PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
39. Nilai SKP adalah nilai Sasaran Kinerja Pegawai berdasarkan beban kerja yang harus dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan.
40. Nilai Perilaku adalah nilai setiap tingkah laku pegawai meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.
41. Nilai PKEF adalah nilai Prestasi Kerja Efektif yang diperoleh melalui Sistem E-Kinerja Pegawai.
42. Vote adalah penilaian subyektif pegawai terhadap pegawai lainnya yang dianggap teladan dan berkinerja baik.
43. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam (underlying capabilities) yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui assessment center, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
44. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif. 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.
45. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
46. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.

47. 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.
48. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
49. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/ unit.
50. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.
51. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
52. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu Pegawai ASN agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi Pegawai ASN, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
53. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target kinerja.
54. Rotasi Jabatan (job rotation) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
55. Perluasan Jabatan (job enlargement) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
56. Pengayaan Jabatan (job enrichment) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
57. ASN Corporate University adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu-isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan Instansi Pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah.
58. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.

59. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
60. Gap Kompetensi adalah kesenjangan antara standar kompetensi yang ditetapkan dengan kompetensi yang dimiliki oleh pemangku jabatan.
61. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah selanjutnya disingkat RPJMD.

## BAB II

### TUJUAN, PRINSIP, RUANG LINGKUP DAN ASPEK MANAJEMEN TALENTA ASN

#### Bagian Kesatu

#### Tujuan Manajemen Talenta

#### Pasal 2

Manajemen Talenta ASN bertujuan untuk:

- a. Meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan daerah dan peningkatan kualitas pelayanan public;
- b. Menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (future leaders) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (core business) 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 (succession planning) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Daerah;
- e. Memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi Pemerintah Daerah; dan
- f. Menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan Pemerintah Daerah.

## Bagian Kedua

## Prinsip Manajemen Talenta ASN

## Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip:
  - a. objektif;
  - b. terencana;
  - c. terbuka;
  - d. tepat waktu;
  - e. akuntabel;
  - f. bebas dari intervensi politik; dan
  - g. bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.
- (2) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu proses dalam Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Manajemen Talenta ASN mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
- (4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu informasi Manajemen Talenta ASN yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.
- (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta ASN yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan talenta dalam pengisian jabatan target.
- (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (8) Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

### Bagian Ketiga

#### Ruang Lingkup dan Aspek Manajemen Talenta ASN

##### Pasal 4

Ruang lingkup Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah.

##### Pasal 5

Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah ditetapkan dan dilaksanakan dengan berpedoman pada Manajemen Talenta ASN sebagaimana diatur dalam Peraturan ini.

##### Pasal 6

Aspek Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah, meliputi:

- a. Kelembagaan Manajemen Talenta ASN;
- b. Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN; dan
- c. Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN.

### BAB III

#### KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

##### Pasal 7

- (1) Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK.
- (2) Bupati menetapkan Tim Manajemen Talenta ASN.
- (3) Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah diselenggarakan berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi Pemerintah Daerah guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional.

BAB IV  
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 8

- (1) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah meliputi:
  - a. akuisisi talenta;
  - b. pengembangan talenta;
  - c. retensi talenta;
  - d. penempatan talenta; dan
  - e. pemantauan dan evaluasi.
- (2) Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri dari:
  - a. peta jabatan yang sedang/akan lowong dan jabatan kritikal;
  - b. profil talenta;
  - c. standar metode dan penilaian dalam metode assessment center dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
  - d. standar kompetensi jabatan setiap Perangkat Daerah sesuai Peraturan Bupati,
  - e. standar penilaian kinerja riil;
  - f. pola karier;
  - g. tim manajemen talenta ASN;
  - h. program pengembangan talenta (ASN Corporate University/Sekolah Kader/ Tugas Belajar);
  - i. panitia seleksi;
  - j. basis data sumber daya manusia (SDM);
  - k. sistem informasi manajemen talenta ASN; dan
  - l. anggaran.
- (3) Tim Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g adalah tim yang dipimpin oleh Pyb dan beranggotakan pejabat pimpinan tinggi pratama Asisten Sekretariat Daerah, BKPSDM, perencanaan daerah, organisasi dan pengawasan.
- (4) Tim Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah berperan mempertajam pemetaan talenta dan membahas strategi pengembangan dan retensi talenta.

- (5) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf i adalah panitia yang dibentuk oleh Pyb dalam rangka akuisisi talenta sesuai dengan kebutuhan.
- (6) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) adalah assessor pemerintah atau independen yang ditentukan oleh Pemerintah Daerah.

Bagian Kedua  
Akuisisi Talenta

Pasal 9

Akuisisi talenta meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan jabatan kritikal;
- b. analisis kebutuhan talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta;
- e. penetapan kelompok rencana suksesi; dan
- f. pencarian talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 1

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritikal

Pasal 10

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a untuk penempatan talenta.
- (2) Jabatan kritikal merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk manajemen talenta ASN Pemerintah Daerah 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 daerah.
- (4) Karakteristik jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), paling sedikit memenuhi kriteria antara lain:
- a. memberikan dampak kepada masyarakat;
  - b. memberikan dampak terhadap pembangunan;
  - c. memberikan dampak terhadap pemerintahan;
  - d. memberikan dampak bagi seluruh pegawai;
  - e. memberikan dampak bagi unit kerja lain;
  - f. memerlukan ketepatan tindakan dalam kebijakan;
  - g. membutuhkan kompetensi khusus; dan
  - h. membutuhkan pelatihan atau sertifikasi khusus,
- (5) Jika terjadi kekosongan personil dalam kurun waktu singkat dalam jabatan tersebut akan berdampak signifikan terhadap pencapaian RPJMD.

#### Pasal 11

- (1) PPK setiap Instansi Pemerintah menetapkan Jabatan Kritikal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkannya kepada Menteri.
- (2) Jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (3) PPK menetapkan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional.

#### Paragraf 2

#### Analisis Kebutuhan Talenta

#### Pasal 12

- (1) Analisis kebutuhan talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.

- (2) Setiap Instansi Pemerintah menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritikal.
- (3) Tim Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jabatan kritikal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan daerah.

### Paragraf 3

#### Penetapan Strategi Akuisisi

#### Pasal 13

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan talenta, setiap instansi 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; dan
  - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (2) PPK menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.

### Paragraf 4

#### Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

#### Pasal 14

Kandidat talenta berasal dari ASN, baik internal maupun eksternal instansi, termasuk Calon PNS dan PPPK.

#### Pasal 15

- (1) Terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta melalui:
  - a. pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari diatas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan dibawah ekspektasi;

- b. Penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui assessment center, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi atau nasional.
- (2) Potensial dalam kategori tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah ASN dengan hasil pemetaan kompetensi cukup optimal dalam jabatan saat ini yaitu dengan nilai lebih dari atau sama dengan 90 (Sembilan puluh) atau hasil penilaian kompetensi memenuhi syarat dalam jabatan di atasnya yaitu apabila mencapai persentase lebih dari atau sama dengan 80 (delapan puluh).
  - (3) Potensial dalam kategori menengah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah ASN dengan dengan hasil pemetaan kompetensi cukup optimal dalam jabatan saat ini yaitu dengan nilai rentang lebih dari atau sama dengan 78 (tujuh puluh delapan) sampai dengan kurang dari 90 (sembilan puluh) atau hasil penilaian kompetensi masih memenuhi syarat dalam jabatan di atasnya yaitu apabila mencapai persentase dengan rentang lebih dari atau sama dengan 68 (enam puluh delapan) sampai dengan kurang dari 80 (delapan puluh).
  - (4) Potensial dalam kategori rendah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah ASN dengan hasil pemetaan kompetensi kurang optimal yaitu dengan nilai di bawah 78 (tujuh puluh delapan) atau hasil penilaian kompetensi kurang memenuhi syarat dalam jabatan di atasnya yaitu apabila hanya mencapai persentase di bawah 68 (enam puluh delapan).
  - (5) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemerinkkatan yang terdiri dari:
    - a. Hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi;
    - b. Assesment Center untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri (selfawareness), kemampuan berpikir kritis dan strategis (critical and strategic thinking), kemampuan menyelesaikan permasalahan (problem solving), kecerdasan emosional (emotional guotient), kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (growth mindset), serta motivasi dan komitmen (grit) talenta;

- c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural, yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta;
- d. Rekam jejak jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam jabatan, serta integritas dan moralitas;
- e. Pertimbangan lain yang terdiri dari: kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.

#### Pasal 16

- (1) Pemetaan talenta instansi dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 pada tiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (2) Pemetaan talenta Pemerintah Daerah yang menempati kotak ke-9 (sembilan) akan disampaikan kepada Tim Manajemen Talenta ASN Nasional.
- (3) Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 selanjutnya dapat dilaksanakan:
  - a. pengembangan talenta dan retensi talenta; dan/atau
  - b. penempatan talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dan/atau kelompok rencana suksesi.

#### Paragraf 5

#### Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

#### Pasal 17

- (1) Pemetaan talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Kelompok rencana suksesi adalah talenta yang menempati kotak ke-7 tujuh), ke-8 (delapan) dan ke-9 (sembilan).

- (3) Pemetaan talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 18

PPK menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.

#### Paragraf 6

#### Pencarian dan Penempatan Talenta

#### Pasal 19

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

#### Bagian Ketiga

#### Pengembangan Talenta

#### Pasal 20

- (1) Pengembangan talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (3) Pengembangan kompetensi talenta dilaksanakan melalui:
  - a. ASN corporate university dengan metode klasikal dan non-klasikal;
  - b. pembelajaran di alam dan luar kantor; dan
  - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi talenta dilaksanakan melalui tugas belajar.

- (5) Lembaga Administrasi Negara menyelenggarakan akselerasi karier dan pengembangan kompetensi sebagai bagian dari Penyelenggaraan Manajemen Talenta.
- (6) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.
- (7) Pengembangan kompetensi talenta dilakukan untuk talenta pada kotak 7 (tujuh), 8 (delapan) dan 9 (sembilan) sesuai dengan gap kompetensi dan atau kebutuhan kompetensi pada jabatan target.

#### Bagian Keempat

#### Retensi Talenta

#### Pasal 21

- (1) Retensi talenta (talent retention) bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target.
- (2) Retensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui rencana suksesi, rotasi jabatan, pengayaan jabatan (job enrichment), perluasan jabatan (job enlargement), dan penghargaan.

#### Paragraf 1

Rencana Suksesi, rotasi jabatan, pengayaan jabatan (job enrichment) dan perluasan jabatan (job enlargement)

#### Pasal 22

- (1) Rencana suksesi (succession plan) memuat nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan suksesor dalam jabatan target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan dalam Sistem Informasi Manajemen Talenta yang diselenggarakan oleh BKPSDM.

- (3) PPK menetapkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 setiap tahun.
- (4) Rotasi jabatan dilakukan untuk talenta pada kotak 7 (tujuh), 8 (delapan) dan 9 (sembilan) namun masih membutuhkan pengalaman jabatan sesuai dengan pola karier,
- (5) Perluasan jabatan (job enlargement) dilakukan melalui penugasan talenta pada tugas- tugas khusus yang ditetapkan oleh Pyb berdasarkan rekomendasi Tim Manajemen Talenta dan diawasi pelaksanaannya oleh atasan langsung,
- (6) Pengayaan jabatan (job enrichment) dilakukan melalui penugasan talenta melalui penunjukan sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian pada jabatan lain berdasarkan rekomendasi tim manajemen talenta dan diawasi pelaksanaannya oleh atasan langsung

#### Paragraf 2

#### Penghargaan

#### Pasal 23

- (1) PNS yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (2) Penghargaan dapat berupa pemberian prioritas untuk mendapatkan kesempatan meningkatkan kompetensi melalui pengembangan kompetensi di luar daerah, luar negeri maupun dinominasikan untuk mendapatkan penghargaan di tingkat provinsi maupun pusat.

#### Bagian Kelima

#### Penempatan Talenta

#### Pasal 24

- (1) Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang.

- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak ke-9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.
- (3) Sebelum dilaksanakan penempatan, PPK dapat melaksanakan penilaian ulang terhadap talenta.
- (4) Penempatan talenta ditetapkan oleh PPK berdasarkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2).
- (5) Penempatan talenta pada jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan melalui konsultasi dan koordinasi dengan komisi aparatur sipil negara.

#### Pasal 25

Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah merupakan bagian dari Manajemen Pengembangan Karier yang dilaksanakan melalui mutasi dan/atau promosi.

#### Bagian Keenam

#### Pemantauan dan Evaluasi

#### Pasal 26

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

#### Pasal 27

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah dilaksanakan secara periodik oleh PPK dibantu oleh aparat pengawas internal pemerintah.

BAB V  
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 28

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

BAB VI  
ANGGARAN

Pasal 29

Pendanaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari:

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

BAB VII  
IMPLEMENTASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 30

Dengan berlakunya manajemen talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah, maka seluruh kepala perangkat daerah segera mengimplementasikan manajemen talenta ASN di lingkungan masing-masing dengan melakukan:

- a. melakukan internalisasi pengelolaan manajemen talenta ASN guna memperoleh kesamaan pemahaman terkait penerapan manajemen talenta ASN; dan
- b. melakukan monitoring dan evaluasi manajemen talenta ASN secara berkala.

BAB VIII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 31

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Lima Puluh  
pada tanggal, 20 Nopember 2023

BUPATI BATU BARA

TTD

ZAHIR

Diundangkan di Lima Puluh  
pada tanggal, 20 Nopember 2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BATU BARA,

TTD

NORMA DELI SIREGAR

BERITA DAERAH KABUPATEN BATUBARA TAHUN 2023 NOMOR 93

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM



DEDE IRFAN, SH.

NIP. 198409192011011009

LAMPIRAN  
 PERATURAN BUPATI BATU BARA  
 NOMOR  
 TENTANG  
 MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL  
 NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH  
 KABUPATEN BATU BARA

**I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)**

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

**II. REKOMENDASI**


<b>KOTAK</b>	<b>KATAGORI</b>	<b>REKOMENDASI</b>
9.	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Kabupaten Batu Bara 3. Penghargaan
8.	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Kabupaten Batu Bara 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja
7.	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Kabupaten Batu Bara 3. Rotasi/Pengayaan Jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas belajar
6.	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling kinerja
5.	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi

<b>KOTAK</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>REKOMENDASI</b>
4.	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi
3.	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2.	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1.	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BUPATI BATU BARA,

TTD

ZAHIR

Salinan sesuai dengan aslinya  
 KEPALA BAGIAN HUKUM  
  
 DEDE IRFAN, SH.  
 NIP. 198409192011011009