



BUPATI GORONTALO UTARA
PROVINSI GORONTALO
KEPUTUSAN BUPATI GORONTALO UTARA
NOMOR 3K. 299. X. 2023
TENTANG

INSTRUMEN IDENTIFIKASI, PENILAIAN, PEMETAAN *TALENT POOL*
DAN RENCANA SUKSESI

BUPATI GORONTALO UTARA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka penyelenggaraan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan Sistem Merit dalam pengembangan karier PNS pada Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional dan Jabatan Pimpinan Tinggi perlu melaksanakan pola karier melalui promosi dan mutasi Pegawai Negeri Sipil dengan mekanisme pengisian jabatan berdasarkan *Talent Pool* dan Rencana Suksesi secara objektif, kompetitif, akuntabel dan sistematis;
- b. bahwa agar pelaksanaan promosi dan mutasi melalui *Talent Pool* dan Rencana Suksesi dapat berjalan tertib sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, perlu menyusun instrument identifikasi, penilaian dan pemetaan *Talent Pool* dan Rencana Suksesi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gorontalo Utara;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Surat Keputusan Bupati Gorontalo Utara tentang Instrumen identifikasi, penilaian dan pemetaan *Talent Pool* dan Rencana Suksesi.

Kepala BKPP	Kabag Hukum	Ass. Adm. Umum	Sekda

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Gorontalo Utara di Provinsi Gorontalo (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4687);
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 beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
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 Pemerintah 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Penganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara

Kepala BKPP	Kabag Hukum	Ass. Adm. Umum	Sekda
			

Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);

7. 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);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
10. Peraturan Bupati Gorontalo Utara Nomor 25 Tahun 2022 tentang Mekanisme Promosi dan Mutasi melalui Talent Pool dan Rencana Suksesi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gorontalo Utara (Berita Daerah Kabupaten Gorontalo Utara Tahun 2022 Nomor 513);

Memperhatikan : Telaahan Staf Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Nomor 800/BKPP/3607/IX/2023 tanggal 13 September 2023 perihal Permohonan Persetujuan Penandatanganan Draft Surat Keputusan Bupati Gorontalo Utara tentang Instrumen Penilaian Talent Pool Dan Rencana Suksesi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
KESATU : Instrumen identifikasi, Penilaian dan pemetaan Talent Pool serta Rencana Suksesi.

Kepala BKPP	Kabag Hukum	Ass. Adm. Umum	Sekda
			

- KEDUA : Instrumen sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU, adalah sebagai berikut :
1. Aspek Penilaian Kinerja, terdiri atas beberapa indikator:
 - a. Penilaian Kinerja Spesifik SKP; dan
 - b. Penilaian Kinerja Generik.
 2. Aspek Potensial, terdiri atas beberapa indikator:
 - a. Penilaian Potensi;
 - b. Penilaian Kompetensi;
 - c. Penilaian Rekam Jejak;
 - d. Penilaian Pertimbangan lainnya.
- KETIGA : Format Instrumen sebagaimana dimaksud pada Diktum KEDUA, terlampir dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam keputusan ini.
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Dikeluarkan di : Kwardang
 Pada tanggal : 9 OKTOBER 2023



Tembusan :

Kepala Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo Utara.

Kepala BKPP	Kabag Hukum	Ass. Adm. Umum	Sekda

LAMPIRAN I : KEPUTUSAN BUPATI GORONTALO UTARA

NOMOR : SK. 299. X.

TAHUN : 9 OKTOBER 2023

TENTANG : INSTRUMEN IDENTIFIKASI, PENILAIAN, PEMETAAN TALENT POOL DAN RENCANA SUKSESI

Penilaian Talent Pool

Unsur Penilaian	Sub Unsur	Indikator	Bobot	Total Bobot	
1	2	3	4	5	
Kinerja	Spesifik	Penilaian Kinerja N-1	50%	100 %	
		Penilaian Kinerja N-2	10%		
	Generik	Inovatif	20%		
		Empati dalam organisasi	10%		
		Amanah	10%		
Potensial	Cerdas	Potensi	25%	100 %	
		Kompetensi (Manajerial dan sosial kultural)	25%		
	Rekam Jejak	Pendidikan Formal	9%		
		Pangkat/Golongan Ruang	4%		
		Pengalaman dalam Jabatan	6 %		
		Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan	6 %		
		Diklat Fungsional dan teknis	4%		
		Pengembangan Kompetensi 20 JP	4%		
		Penghargaan	4%		
		Riwayat Hukuman Disiplin	3%		
		Pertimbangan Lain	Pengalaman Kepemimpinan Organisasi		5%
			Pertimbangan Aspirasi Karier		3%
	Survey Pegawai ASN		2%		

Kepala BKPP	Kabag Hukum	Ass. Adm. Umum	Sekda
			

Uraian instrumen penilaian *Talent Pool*

A. Unsur Penilaian Kinerja

1. Penilaian Kinerja Spesifik

No	Sub Unsur Penilaian	Instrumen Penilaian	Penilaian
1	Predikat Kinerja Tahun Berjalan (Penilaian yang mendasarkan penilaian kinerja sesuai PermenPAN RB 6/2022)	Sangat Baik	100
		Baik	90
		Butuh Perbaikan	70
		Kurang	60
		Sangat Kurang	40
2	Predikat Kinerja Tahun Lalu (Penilaian yang mendasarkan penilaian kinerja sesuai PermenPAN RB 6/2022)	Sangat Baik	100
		Baik	90
		Butuh Perbaikan	70
		Kurang	60
		Sangat Kurang	40

2. Unsur Penilaian Kinerja Generik

No	Sub Unsur Penilaian	Instrumen Penilaian	Penilaian
1	Inovatif	memiliki kreatifitas/inovasi bidang tata kelola pemerintahan, pelayanan publik dan/atau pembangunan sesuai lingkup urusan pemerintahan daerah yang bermanfaat dan menunjang kinerja pemerintah daerah dan/atau masyarakat	100
		memiliki kreatifitas/inovasi bidang tata kelola pemerintahan, pelayanan publik dan/atau pembangunan dalam lingkup urusan pemerintahan daerah yang bermanfaat dan menunjang kinerja organisasi perangkat daerah.	90
		memiliki kreatifitas/inovasi bidang tata kelola pemerintahan, pelayanan publik dan/atau pembangunan dalam lingkup urusan pemerintahan daerah yang bermanfaat lingkup Unit Kerja organisasi perangkat daerah.	80
2	Empati dalam organisasi	Menjadi penanggung jawab Tim kerja di lingkup Pemerintah Daerah	100
		Menjadi anggota Tim kerja kegiatan di lingkup Pemerintah Daerah	90
		Menjadi anggota tim Kerja dalam lingkup organisasi Perangkat Daerah (lebih 3 kegiatan)	80
		Menjadi anggota tim Kerja kegiatan dalam lingkup organisasi Perangkat Daerah (2-3 kegiatan)	70
		Menjadi anggota tim Kerja kegiatan dalam lingkup organisasi Perangkat Daerah (1 kegiatan)	60
		Menjadi penanggung jawab tim Kerja dalam lingkup lingkup Unit Kerja	50
		Menjadi anggota tim kerja dalam lingkup Unit Kerja (lebih 3 kegiatan)	40
		Menjadi anggota tim kerja kegiatan dalam lingkup Unit Kerja (2-3 kegiatan)	30
		Menjadi anggota tim kerja kegiatan dalam lingkup Unit Kerja (1 kegiatan)	20

Kepala BKPP	Kabag Hukum	Ass. Adm. Umum	Sekda
			

3	Amanah Penugasan	Mendapat penugasan khusus dari kepala daerah	100
		Mendapat penugasan khusus dari kepala OPD	80
		Mendapat penugasan khusus dalam urusan publik	60

B. Potensial

1. Penilaian potensi

Sub Unsur Penilaian	Indikator	Instrumen Penilaian	Penilaian
Potensi	Kemampuan Intelektual	<ol style="list-style-type: none"> Buka hasil uji potensi pegawai melalui metode assesment center atau metode lainnya Lihat nilai JPM Potensinya atau Hitung Nilai JPM dengan rumus sbb: $\frac{NSK}{HPK} \times 100\% = JPM$ <p>Ket: Nilai Standar Kompetensi (NSK) Hasil Pemetaan Kompetensi (HPK)</p>	Penilaian Potensi = Nilai JPM Potensi x 25%
	Kemampuan Interpersonal		
	Kesadaran diri		
	Kemampuan Berpikir Kritis dan Strategis		
	Kemampuan Menyelesaikan Permasalahan		
	Kecerdasan Emosional		
	Kemampuan Belajar Cepat dan Mengembangkan Diri		
	Motivasi dan Komitmen		

2. Penilaian Kompetensi

Sub Unsur Penilaian	Indikator	Instrumen Penilaian	Penilaian
Kompetensi	Kemampuan Intelektual	<ol style="list-style-type: none"> Tentukan Jabatan dan Jenjang Jabatan Target Tentukan Level Kompetensi Jabatan Target Hitung Nilai JPM dengan rumus sbb: $\frac{NSK}{HPK} \times 100\% = JPM$ <p>Ket: Nilai Standar Kompetensi (NSK) Hasil Pemetaan Kompetensi (HPK)</p>	Penilaian kompetensi = Nilai JPM Kompetensi x 25%
	Kemampuan Interpersonal		
	Kesadaran diri		
	Kemampuan Berpikir Kritis dan Strategis		
	Kemampuan Menyelesaikan Permasalahan		
	Kecerdasan Emosional		
	Kemampuan Belajar Cepat dan Mengembangkan Diri		
	Motivasi dan Komitmen		

4. Penilaian Rekam Jejak

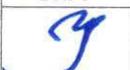
No	Sub Unsur Penilaian	Instrumen Penilaian	Penilaian
1	Pendidikan formal	Sarjana Strata 3 (S.3)	100
		Sarjana Strata 2 (S.2)	90
		Sarjana Strata 1 (S.1) atau Diploma 4 (D.4)	80
		Diploma III (D.3)	60
		SLTA atau Sederajat	50

Kepala BKPP	Kabag Hukum	Ass. Adm. Umum	Sekda
			

2	Pangkat/ Golongan Ruang	Pangkat/ Golongan di atas persyaratan Pangkat minimal terhadap Jabatan Target	100
		Pangkat/Golongan sesuai dengan persyaratan Pangkat Minimal lebih dari 5 tahun terhadap Jabatan Target	80
		Pangkat/Golongan sesuai dengan persyaratan Pangkat Minimal selama 4 tahun terhadap Jabatan Target	60
		Pangkat/Golongan sesuai dengan persyaratan Pangkat Minimal selama 3 tahun terhadap Jabatan Target	50
		Pangkat/Golongan sesuai dengan persyaratan Pangkat Minimal selama 2 tahun atau kurang terhadap Jabatan Target	40
3	Pengalaman Jabatan	Pengalaman Jabatan lebih dari 7 Jabatan/unit kerja yang berbeda	100
		Pengalaman Jabatan antara dari 5-6 Jabatan/unit kerja yang berbeda	80
		Pengalaman Jabatan antara 3-4 Jabatan/unit kerja yang berbeda	60
		Pengalaman Jabatan antara 2-3 Jabatan/unit kerja yang berbeda	40
		Pengalaman Jabatan dalam 1-2 Jabatan/unit kerja yang berbeda	20
4	Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan	Sudah mengikuti diklat kepemimpinan sesuai dengan jabatan target	100
		Sudah mengikuti diklat kepemimpinan sesuai dengan jabatan sekarang	90
		Sudah mengikuti diklat kepemimpinan satu jenjang di bawah jabatan sekarang	80
5	Pelatihan Fungsional/ Pelatihan Teknis	Mengikuti pelatihan fungsional Fungsional/ Pelatihan Teknis tingkat Nasional	100
		Mengikuti pelatihan fungsional Fungsional/ Pelatihan Teknis tingkat Provinsi	90
		Mengikuti pelatihan fungsional Fungsional/ Pelatihan Teknis tingkat Kabupaten	80
6	Pengembangan Kompetensi	Mengikuti pengembangan kompetensi di atas 20 JP/Tahun	100
		Mengikuti pengembangan kompetensi 20 JP/Tahun	90
		Mengikuti pengembangan kompetensi kurang 20 JP/Tahun	80
7	Penghargaan	Penghargaan yang diberikan oleh presiden atau negara seperti Satya Lancana Karya Satya	100
		Penghargaan yang diberikan oleh Menteri/Kepala LPNK/Gubernur/Pimpinan Instansi Pemerintah Lainnya	90
		Penghargaan yang diberikan oleh Bupati atas Prestasi Kerja ASN dalam mewujudkan Visi dan Misi	80
		Penghargaan yang diberikan oleh lembaga profesional dan lembaga kemasyarakatan,	70
8	Riwayat Hukuman Disiplin	Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dalam 10 Tahun ke atas	100
		Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dalam 6-9 Tahun	90
		Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dalam 3-5 Tahun	80
		Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dalam 2 Tahun	50

5. Penilaian Pertimbangan Lain

No	Sub Unsur Penilaian	Instrumen Penilaian	Penilaian
1	Kepemimpinan Organisasi	Ketua organisasi lingkup profesi ASN dan/atau internal pemerintahan	100
		Ketua organisasi lingkup sosial kemasyarakatan, seni budaya, keagamaan, kepemudaan dan organisasi berbasis prestasi dan kreativitas.	100
		Unsur Pimpinan organisasi lingkup profesi ASN dan/atau internal pemerintahan	80
		Unsur Pimpinan organisasi lingkup sosial	80

Kepala BKPP	Kabag Hukum	Ass. Adm. Umum	Sekda
			

		kemasyarakatan, seni budaya, keagamaan, kepemudaan dan organisasi berbasis prestasi dan kreativitas.	
		Menjadi anggota organisasi lingkup profesi ASN dan/atau internal pemerintahan	60
2	Pertimbangan Aspirasi Karier	Patut dipertimbangkan pengembangan karier melalui promosi	100
		Patut dipertimbangkan untuk pengembangan karier melalui rotasi/mutasi	80
		Patut dipertimbangkan untuk pengembangan karier melalui Pengembangan Kompetensi	60
3	Survey Pegawai ASN Ceria	Prima	100
		Sangat Baik	80
		Baik	60

Kepala BKPP	Kabag Hukum	Ass. Adm. Umum	Sekda
			

LAMPIRAN II : KEPUTUSAN BUPATI GORONTALO UTARA

NOMOR :

TANGGAL : 2023

TENTANG : INSTRUMEN IDENTIFIKASI, PENILAIAN, PEMETAAN *TALENT POOL* DAN RENCANA SUKSESI

KOP SURAT
BERITA ACARA
*RAPAT REVIEW PENETAPAN HASIL TALENT POOL DAN KELOMPOK
RENCANA SUKSESI
BERDASARKAN PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN*

Pada hari ini, (Hari), tanggal (tanggal, bulan, tahun), bertempat di (tempat pelaksanaan rapat), telah dilaksanakan rapat Tim Manajemen Talenta:

1. Pimpinan Rapat : (Nama dan Jabatan)
2. Peserta Rapat : (Nama dan Jabatan)

Telah melaksanakan identifikasi, penilaian dan pemetaan talent pool sesuai dengan instrument penilaian *talen pool* terhadap pegawai-pegawai pada jenjang jabatan..... sebagaimana format 1.1 terlampir. Selanjutnya pegawai-pegawai yang masuk dalam kuadran 7, kuadran 8 dan kuadran 9 direkomendasikan untuk masuk kedalam kelompok rencana suksesi. Sedangkan pegawai-pegawai yang masuk dalam kuadran 1, kuadran 2, kuadran 3, kuadran 4, kuadran 5, dan kuadran 6 direkomendasikan untuk program pengembangan kompetensi dan pembinaan kinerja.

Demikianlah berita acara ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Di tetapkan di

Pada tanggal _____

Ttd Tim Manajemen Talenta

ttd

.....

Kepala BKPP	Kabag Hukum	Ass. Adm. Umum	Sekda
			

Format 1.1
Daftar Pendek
Pemeringkatan Kelompok Rencana Suksesi

Jenjang Pemetaan :

No	Nama	Unit Kerja	Jabatan saat ini	Penilaian Talenta		Posisi Talenta dalam 9 Kotak	Peringkat Kelompok Rencana Suksesi
				Kinerja	Potensial		
1	2	3	4	5	6		7
1							
2							
3							
4							
5							
6							

Kepala BKPP	Kabag Hukum	Ass. Adm. Umum	Sekda
			

LAMPIRAN III : KEPUTUSAN BUPATI GORONTALO UTARA

NOMOR :

TANGGAL : 2023

TENTANG : INSTRUMEN IDENTIFIKASI, PENILAIAN, PEMETAAN *TALENT POOL* DAN RENCANA SUKSESI

KOP SURAT
BERITA ACARA
*RAPAT REVIEW PENETAPAN HASIL TALENT POOL DAN KELOMPOK
RENCANA SUKSESI
BERDASARKAN PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN*

Pada hari ini, (Hari), tanggal (tanggal, bulan, tahun), bertempat di (tempat pelaksanaan rapat), telah dilaksanakan rapat

Tim Manajemen Talenta:

1. Pimpinan Rapat : (Nama dan Jabatan)
2. Peserta Rapat : (Nama dan Jabatan)

Telah melaksanakan pemeringkatan nilai *talent pool* terhadap pegawai-pegawai pada jenjang jabatan pemetaan talent pool..... yang masuk ke dalam kedalam kelompok rencana suksesi (kuadran 7, kuadran 8 dan kuadran 9). Selanjutnya, pegawai-pegawai yang masuk kuadran 9 sebagaimana form 1.2 merupakan pegawai yang diprioritaskan sebagai kandidat/calon suksesor untuk mengisi jabatan target dengan terlebih dilengkapi proses evaluasi kesesuaian/pemenuhan terhadap persyaratan jabatan target dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah berita acara ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Di tetapkan di
Pada tanggal.....

Ttd Tim Manajemen Talenta

ttd

.....

Kepala BKPP	Kabag Hukum	Ass. Adm. Umum	Sekda
			

Format 1.2
Daftar Pendek

Rekomendasi Penempatan Talenta dalam Jabatan Target

Periode Penempatan :

No	Nama	Unit Kerja	Jabatan saat ini	Penilaian Talenta		Posisi Talenta dalam 9 Kotak (Kuadran)	Nilai Peringkat Kelompok Rencana Sukses	Nilai Kompetensi Teknis	Nilai /Peringkat Pada Jabatan Target	Jabatan Target
				Kinerja	Potensial					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1										
2										
3										
4										
5										
1										
2										
3										
4										
5										

KABUPATEN GORONTALO UTARA, 2

 HANIQ MODANGGU

Kepala BKPP	Kabag Hukum	Ass. Adm. Umum	Sekda
			