



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 : Kwandang
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 | <div>1. Buka hasil uji potensi pegawai melalui metode assesment center atau metode lainnya</div> <div>2. Lihat nilai JPM Potensinya atau</div> <div>3. Hitung Nilai JPM dengan rumus sbb: $\frac{NSK}{HPK} \times 100 \% = JPM$</div> <div>Ket: Nilai Standar Kompetensi (NSK) Hasil Pemetaan Kompetensi (HPK)</div> | 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 | <div>1. Tentukan Jabatan dan Jenjang Jabatan Target</div> <div>2. Tentukan Level Kompetensi Jabatan Target</div> <div>3. Hitung Nilai JPM dengan rumus sbb: $\frac{NSK}{HPK} \times 100 \% = JPM$</div> <div>Ket: Nilai Standar Kompetensi (NSK) Hasil Pemetaan Kompetensi (HPK)</div> | 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

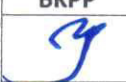
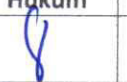
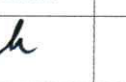

| No | Sub Unsur Penilaian | Instrumen Penilaian | Penilaian |
|----|---------------------|---|-----------|
| 1 | Pendidikan formal | Sarjana Strata 3 (S.3) | 100 |
| | | Sarjana Strata 2 (S.2) | 90 |
| | | Sarjana Strata 1 (S.1) atau Diploma 4 (D.4) | 80 |
| | | Diploma III (D.3) | 60 |
| | | SLTA atau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

| | | | |
|---|---|--|---|
| Kepala BKPP | Kabag Hukum | Ass. Adm. Umum | Sekda |
|  |  |  |  |

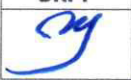
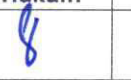
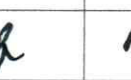

| | | | |
|---|--|---|-----|
| 2 | Pangkat/ Golongan Ruang | Pangkat/ Golongan di atas persyaratan Pangkat minimal terhadap Jabatan Target | 100 |
| | | Pangkat/Golongan sesuai dengan persyaratan Pangkat Minimal lebih dari 5 tahun terhadap Jabatan Target | 80 |
| | | Pangkat/Golongan sesuai dengan persyaratan 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 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 |
|---|---|---|---|
|  |  |  |  |



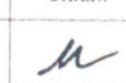

Format 1.2
Daftar Pendek
Rekomendasi Penempatan Talenta dalam Jabatan Target

Periode Penempatan :

| No | Nama | Unit Kerja | Jabatan saat ini | Penilaian Talenta | | Posisi Talenta dalam 9 Kotak (Kuadran) | Nilai Peringkat Kelompok Rencana Suksesi | 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 | | | | | | | | | | |

KEPALA DAERAH KABUPATEN GORONTALO UTARA, 

TAMBAH MODANGGU

| | | | |
|---|---|---|---|
| Kepala BKPP | Kabag Hukum | Ass. Adm. Umum | Sekda |
|  |  |  |  |