BUPATI NATUNA
PROVINSI KEPULAUAN RIAU

PERATURAN BUPATI NATUNA
NOMOR 52 TAHUN 2025
TENTANG
PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI NATUNA NOMOR 147 TAHUN 2022
TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI NATUNA,

Menimbang : a. bahwa bahwa penerapan manajemen talenta merupakan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur untuk mendukung reformasi birokrasi dan peningkatan pelayanan publik dalam penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, akuntabel, dan berbasis sistem merit;

b. bahwa adanya ketentuan tentang Indikator Penilaian, Bobot dan Skor Penilaian parameter sumbu Kinerja dan sumbu Potensial sebagaimana diatur dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah, sehingga harus dilakukan beberapa perubahan dan penyesuaian pada beberapa ketentuan Peraturan Bupati Natuna sebelumnya Nomor 147 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Daerah;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Natuna sebelumnya Nomor 147 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Daerah;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi, dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan,

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN	
Ka.	
KABAG HUKUM	

Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi, dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4880);

2. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan 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);
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) 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);
5. 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerj Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
7. 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);
8. 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);

SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN	
Ka.	
KABAG HUKUM	

9. 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);
10. 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);
11. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1143);
12. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah;
13. Peraturan Bupati Natuna Nomor 147 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2022 Nomor 232);
14. Peraturan Bupati Natuna Nomor 145 Tahun 2022 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna (Berita Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2022 Nomor 230).

Memutuskan :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI NATUNA NOMOR 147 TAHUN 2022 TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Bupati Natuna Nomor 147 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2022 Nomor 232) diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 6 ayat (2) diubah, sehingga Pasal 6 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 6

(1) Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah dan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

(2) Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melaksanakan penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS dilingkungan Pemerintah Daerah mengacu pada Pedoman Teknis Pelaksanaan Manajemen Talenta yang disusun dan ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN	
Ka.	
KABAG HUKUM	

(3) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Manajemen Talenta PNS berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional.

(4) Tim Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus menyampaikan laporan dan evaluasi pelaksanaan pengelolaan Manajemen Talenta kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

2. Ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3) diubah, sehingga Pasal 8 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 8

(1) Profil Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b adalah sebagai berikut:
   a. pendidikan formal;
   b. pendidikan dan pelatihan jabatan;
   c. usia;
   d. masa kerja;
   e. pangkat/golongan ruang;
   f. tingkat jabatan;
   g. pengalaman jabatan; dan
   h. catatan kepegawaian lainnya yang diperlukan.

(2) Penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c merupakan hasil kompetensi dan potensi yang diperoleh berdasarkan Uji Kompetensi dan potensi PNS.

(3) Penilaian kinerja riil merupakan hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi yang dlakukan secara periodik.

3. Ketentuan Pasal 19 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 19

(1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf d diperuntukkan bagi kandidat talenta yang berasal dari PNS.

(2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode:
   a. pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan kinerja yang terdiri dari:
      1. di atas ekspektasi;
      2. sesuai ekspektasi; dan
      3. di bawah ekspektasi.
   b. penentuan tingkatan potensial yang diperoleh dari hasil perhitungan seluruh komponen yaitu kompetensi, potensi, kualifikasi serta integritas dan

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN	
Ka.	
KABAG HUKUM	

moralitas yang terbagi ke dalam potensial tinggi, menengah, dan rendah.

c. penetapan Parameter dan Bobot Penilaian masing-masing komponen sebagaimana huruf a dan huruf b tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

(3) pemeringkatan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan hasil penilaian kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi terdiri dari:

a. Faktor Kinerja Utama yang meliputi hasil evaluasi kinerja periodik/tahunan pegawai yang terdiri atas penilaian kinerja dan perilaku kerja; dan

b. Faktor Kinerja Penguat merupakan faktor penilaian kinerja tambahan dalam penilaian kinerja pegawai yang terdiri atas penilaian terhadap Perolehan Penghargaan, Penugasan dalam Tim Kerja, dan penilaian perilaku rekan kerja atau penilaian perilaku 360 Derajat.

(4) Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b menggunakan indikator penilaian terdiri dari:

a. Penilaian Kompetensi adalah metode penilaian dengan membandingkan kompetensi manajerial, sosial kultural dan teknis yang dimiliki pegawai ASN dengan standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan;

b. Pengembangan Kompetensi adalah upaya pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai ASN agar sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier;

c. Pengalaman jabatan adalah unsur pengalaman pegawai ASN dalam menduduki jabatan yang terdiri atas:

1. Lama menduduki jabatan;
2. Keragaman riwayat jabatan;
3. Jabatan nondefinitif misalnya Pelaksana Tugas (Plt.), Pelaksana Harian (Plh.) dan Penjabat (Pj.).

(5) Potensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan proses membandingkan potensi yang dimiliki pegawai ASN dengan standar potensi yang ditetapkan, yang terdiri dari:

a. Kemampuan intelektual;

b. Kemampuan interpersonal;

c. Kesadaran diri *(self awareness);*

d. Kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thingking);*

e. Kemampuan menyelesaikan Permasalahan *(problem solving);*

f. Kecerdasan emosi *(emotional quotient);*

g. Kemampuan Belajar Cepat dan Mengembangkan Diri *(growth mindset);* dan

h. Motivasi dan Komitmen (*grit)* talenta.

(6) Kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan penilaian terhadap tingkatan pendidikan

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN	
Ka.	
KABAG HUKUM	

terakhir yang dimiliki pegawai ASN dengan standar kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan, yang meliputi tingkat pendidikan formal dan kesesuaian bidang ilmu.

(7) Integritas dan Moralitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan hasil verifikasi dan penilaian rekam jejak disiplin dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan disiplin.

(8) Identifikasi, penetapan indikator, serta tatacara penilaian dilakukan mengacu pada Pedoman Teknis Pelaksanaan Manajemen Talenta yang disusun dan ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

4. Ketentuan Pasal 30 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 30

Pengelolaan sistem informasi Manajemen Talenta Pemerintah Daerah menggunakan Sistem Informasi Layanan Manajemen Talenta Nasional yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara.

5. Mengubah Lampiran Peraturan Bupati Nomor 147 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2022 Nomor 232) sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati Natuna.

Pasal II

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Ranai
pada tanggal 14 November 2025

BUPATI NATUNA,

CEN SUI LAN

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN	
Ka.	
KABAG HUKUM	

Diundangkan di Ranai
pada tanggal 14 November 2025

SEKRATRIS DAERAH KABUPATEN NATUNA,

BOY WIJANARKO VARIANTO

BERITA DAERAH KABUPATEN NATUNA TAHUN 2025 NOMOR 448

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI NATUNA NOMOR 52 TAHUN 2025 TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI NATUNA NOMOR 147 TAHUN 2022 TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

I. PARAMETER DAN BOBOT PENILAIAN

Parameter	Komponen	Bobot Komponen	Indikator	Bobot Indikator	Predikat Kinerja/Jenjang/Tingkat/Jumlah	Nilai	
Kinerja (Sumbu Y)	Kinerja Utama	60%	Penilaian Kinerja	60%	Sangat Baik	100	
					Baik	80	
					Butuh Perbaikan	60	
					Kurang	40	
					Sangat Kurang	20	
	Kinerja Penguat	40%	Penghargaan	15%	Peraih penghargaan di lingkup Internasional	100	
					Peraih penghargaan di lingkup Nasional	75	
					Peraih penghargaan di lingkup lintas Instansi	50	
					Peraih penghargaan di lingkup Instansi	25	
					Tidakpernah mendapatkan penghargaan	0	
			Penugasan dalam Tim Kerja	15%	Ketua tim kerja lingkup lintas intansi	100	
					Ketua tim kerja lingkup internal instansi	75	
					Anggota tim kerja lingkup lintas instansi	50	
					Anggota tim kerja lingkup internal instansi	25	
					Tidak mempunyai penugasan dalam tim kerja	0	
			Umpan Balik Kinerja	10%	Sangat Baik	100	

PARAF KOORDINASI		
SEKRETARIS DAERAH		
ASISTEN		
Ka.		
KABAG HUKUM		

			360 Derajat		Baik	80	
					Butuh Perbaikan	60	
					Kurang	40	
					Sangat Kurang	20	
Potensial (Sumbu X)	Kompetensi	40%	Penilaian Kompetensi	20%	merupakan hasil penilaian kompetensi manajerial, sosial kultural dan teknis dikonversi ke dalam angka nominal skala 0 – 100. Cara penilaian: (nilai hasil penilaian kompetensi x 100) x bobot).		
			Pengembangan Kompetensi	10%	Jumlah Sertifikat Kepesertaan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi:		
					≥ 8	100	
					6 – 8	75	
					4 – 6	50	
					1 – 3	25	
					0	0	
					Jumlah Sertifikasi Keahlian/Diklat Penjenjangan:		
					≥ 3	100	
					1 – 2	50	
					0	0	
			Pengalaman Jabatan	10%	Lama Jabatan (Tahun):		
					Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan 5 tahun ke atas	100	
					Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan 3 sampai dengan 4 tahun	80	
					Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan kurang 2 tahun	60	
					Keragaman Riwayat Jabatan:		

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN	
Ka.	
KABAG HUKUM	

					Memiliki pengalaman jabatan lintas instansi	100	
					Memiliki pengalaman jabatan lintas unit kerja	80	
					Memiliki pengalaman jabatan hanya dalam 1 unit kerja	60	
					Penugasan Dalam Jabatan Nondefinitf		
					Memiliki pengalaman penugasan jabatan non-ASN sebagai Penjabat Kepala Daerah	100	
					Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Tugas pada jenjang jabatan yang lebih tinggi	80	
					Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Tugas pada jabatan yang setara	60	
					Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Harian pada jenjang jabatan yang lebih tinggi	40	
					Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Harian pada jabatan yang setara	20	
					Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Harian pada jabatan yang setara	0	
	Potensi	25%	Penilaian Potensi	25%	Penilaian potensi dikonversi ke dalam angka nominal skala 0-40, dengan rentang penilaian masing-masing aspek potensi 0–5. Cara Penilaian: $Nilai\ Potensi = \frac{Total\ Nilai\ Potensi\ Hasil\ Asesmen}{Total\ Nilai\ Maksimal\ Potensi} \times 100$		
	Kualifikasi	20%	Tingkat Pendidikan Formal	10%	Doktor (S3)	100	
					Magister (S2)	90	
					Sarjana (S1) / Diploma IV	80	
					Diploma III	70	
					SLTA (yang sederajat)	60	

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN	
Ka.	
KABAG HUKUM	

			Kesesuaian Bidang Ilmu	10%	Memiliki riwayat pendidikan dalam bidang ilmu yang sesuai dengan rumpun jabatan target	100	
					Tidak memiliki riwayat pendidikan dalam bidang ilmu yang sesuai dengan rumpun jabatan target	50	
	Integritas dan Moralitas	15%	Verifikasi Rekam Jejak dan Disiplin	15%	Riwayat Hukuman Disiplin		
					Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin	100	
					Pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan	75	
					Pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang	50	
					Pernah dijatuhi hukuman disiplin berat	25	
					Sedang menjalani hukuman disiplin	0	

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN	
Ka.	
KABAG HUKUM	

II. PEMETAAN TALENTA DALAM KOTAK MANAJEMEN TALENTA

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	≥80 -100	Kotak 4 Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial Rendah	Kotak 7 Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kotak 9 Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial Tinggi
	SESUAI EKSPEKTASI	≥60 - <80	Kotak 2 Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Rendah	Kotak 5 Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kotak 8 Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Tinggi
	DI BAWAH EKSPEKTASI	<60	Kotak 1 Kinerja di Bawah Ekspektasi dan Potensial Rendah	Kotak 3 Kinerja di Bawah Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kotak 6 Kinerja di Bawah Ekspektasi dan Potensial Tinggi
KATEGORI			POTENSIAL RENDAH	POTENSIAL MENENGAH	POTENSIAL TINGGI
			<60	≥60 - <80	≥80 -100
			POTENSIAL		

III. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi/Nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Perluasan jabatan 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	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	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling kinerja

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN	
Ka.	
KABAG HUKUM	

5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi
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 perundangan-undangan

BUPATI NATUNA,

CEN SUI LAN

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN	
Ka.	
KABAG HUKUM	