



PENJELASAN

RANCANGAN PERATURAN BUPATI BANGKA

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BANGKA

TAHUN 2025

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, naskah penjelasan Rancangan Peraturan Bupati Bangka tentang *Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka* dapat diselesaikan.

Penyusunan naskah ini dimaksudkan sebagai bagian dari upaya Pemerintah Kabupaten Bangka dalam mewujudkan tata kelola sumber daya manusia aparatur yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing. Manajemen talenta ASN merupakan instrumen penting dalam mendukung penerapan sistem merit, memastikan tersedianya talenta terbaik untuk menduduki jabatan strategis, serta memperkuat kapasitas birokrasi daerah dalam menghadapi tantangan pembangunan.

Naskah penjelasan ini disusun dengan sistematika yang mencakup latar belakang, identifikasi masalah, tujuan penyusunan, dasar hukum, pokok pikiran, materi muatan, serta simpulan dan saran. Dengan demikian, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai substansi pengaturan serta arah kebijakan yang hendak dicapai melalui Peraturan Bupati ini.

Ucapan terima kasih disampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan masukan, dukungan, dan kontribusi dalam proses penyusunan naskah ini. Semoga naskah penjelasan ini dapat menjadi pedoman yang bermanfaat bagi seluruh perangkat daerah dalam melaksanakan manajemen talenta ASN secara efektif, transparan, dan akuntabel.

Sungailiat, November 2025

Kepala BKPSDMD Kab. Bangka,



Hj. R. Tati Raeningsih, S.H.
Pembina Tingkat I
NIP. 196802211996032002

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN :

- a. Latar Belakang
- b. Identifikasi Masalah
- c. Tujuan Penyusunan
- d. Dasar HukuKajian Teoritis
- a. Prinsip Manajemen Talenta
- b. Asas Pengelolaan Manajemen Talenta

BAB III MATERI MUATAN

- a. Sasaran, Jangkauan dan Arah Pengaturan
- b. Arah Pengaturan
- c. Ruang Lingkup Materi Muatan Rancangan Peraturan Bupati Bangka tentang Manajemen Talenta ASN

BAB IV PENUTUP

- a. Simpulan
- b. Saran

DAFTAR PUSTAKA

BAB I.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, khususnya di tingkat pemerintah daerah. ASN sebagai tulang punggung birokrasi dituntut untuk profesional, berintegritas, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis. Namun, dalam praktiknya terdapat sejumlah permasalahan yang menghambat terwujudnya birokrasi yang efektif dan berdaya saing. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu instrumen penting dalam mewujudkan birokrasi yang profesional, berintegritas, dan adaptif terhadap perubahan.

Dengan adanya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, Pemerintah Daerah dituntut untuk menyiapkan sistem pengelolaan talenta yang mampu menemukan, mengembangkan, dan menempatkan pegawai terbaik pada jabatan strategis. Kabupaten Bangka sebagai bagian dari Provinsi Kepulauan Bangka Belitung perlu menyusun regulasi yang memberikan pedoman teknis dalam penerapan manajemen talenta ASN di lingkup pemerintah daerah.

B. Identifikasi Masalah

Adapun beberapa permasalahan yang dihadapi dalam mewujudkan birokrasi yang profesional, berintegritas, dan adaptif terhadap perubahan adalah sebagai berikut :

1. Belum optimalnya penerapan sistem merit

Banyak proses pengisian jabatan masih dipengaruhi faktor subjektif, politik, atau kedekatan personal, sehingga mengurangi objektivitas dan akuntabilitas. Hal ini berpotensi menimbulkan praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

2. Keterbatasan perencanaan suksesi jabatan kritikal.

Jabatan strategis di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka sering kali mengalami kekosongan atau diisi secara mendadak tanpa

persiapan talenta yang memadai. Akibatnya, kesinambungan kepemimpinan dan pelayanan publik terganggu.

3. Kualitas kompetensi ASN yang belum merata.

Masih terdapat kesenjangan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural di kalangan ASN. Hal ini berdampak pada rendahnya kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik.

4. Kurangnya sistem pengembangan karier yang terstruktur.

Jalur karier ASN belum sepenuhnya jelas dan terencana. Banyak pegawai yang tidak memiliki kepastian arah pengembangan karier, sehingga menurunkan motivasi dan produktivitas.

5. Belum terintegrasinya sistem informasi manajemen ASN.

Data dan informasi mengenai profil ASN, kompetensi, serta kinerja belum dikelola secara terpadu. Akibatnya, proses pemetaan talenta dan pengambilan keputusan sering tidak berbasis data yang akurat.

6. Terbatasnya mekanisme retensi talenta.

Pegawai berprestasi sering kali tidak mendapatkan penghargaan atau kesempatan pengembangan yang memadai, sehingga berpotensi menurunkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi.

7. Kebutuhan akselerasi pembangunan daerah.

Kabupaten Bangka sebagai bagian dari Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menghadapi tantangan pembangunan yang semakin kompleks. Untuk menjawab kebutuhan tersebut, diperlukan ASN yang memiliki kompetensi unggul dan siap ditempatkan pada jabatan strategis.

C. Tujuan Penyusunan

Adapun tujuan Penyusunan Rancangan Peraturan Bupati Bangka tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka adalah sebagai berikut :

1. Menjadi pedoman bagi Pemerintah Kabupaten Bangka dalam melaksanakan manajemen talenta ASN.
2. Menjamin tersedianya talenta terbaik untuk menduduki jabatan kritikal dan jabatan target.

3. Mewujudkan sistem merit yang objektif, transparan, dan akuntabel.
4. Mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan pembangunan daerah.

D. Dasar Hukum

Adapun yang menjadi acuan sebagai dasar hukum dalam Penyusunan Rancangan Peraturan Bupati ini adalah sebagai berikut:

- Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2024 tentang Kabupaten Bangka di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 jo. PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS.
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS.
- PermenPANRB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN.
- Keputusan Kepala BKN Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta ASN Instansi Pemerintah.

BAB II

POKOK PIKIRAN

A. Kajian Teoritis

Manajemen talenta ASN merupakan bagian dari sistem merit yang menekankan pada pengelolaan pegawai berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Teori manajemen talenta menekankan pentingnya akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta untuk menjamin keberlanjutan organisasi.

Adapun kajian teoritis terkait Manajemen Talenta adalah sebagai berikut:

1. Konsep Manajemen Talenta

Manajemen talenta (*talent management*) merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada identifikasi, pengembangan, retensi, dan penempatan individu-individu berpotensi tinggi untuk menduduki posisi kunci dalam organisasi. Konsep ini berkembang dari teori manajemen sumber daya manusia modern yang menekankan pentingnya *human capital* sebagai aset utama organisasi.

Dalam konteks birokrasi pemerintahan, manajemen talenta ASN bertujuan untuk memastikan keberlanjutan kepemimpinan, peningkatan kualitas pelayanan publik, serta akselerasi pencapaian tujuan pembangunan nasional dan daerah. Teori ini sejalan dengan prinsip *strategic human resource management* yang menempatkan pegawai sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi.

Manajemen talenta merupakan proses sistematis untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan individu berbakat dalam organisasi. Menurut studi oleh McKinsey & Company, istilah "war for talent" menekankan pentingnya kompetisi dalam mendapatkan SDM unggul sebagai aset strategis organisasi.

Komponen Utama Manajemen Talenta :

- a. Identifikasi Talenta : Melibatkan penilaian potensi dan kinerja karyawan melalui metode seperti talent review dan assessment center.

- b. Pengembangan Talenta : Program pelatihan, coaching, mentoring, dan rotasi kerja untuk meningkatkan kompetensi dan kesiapan kepemimpinan.
- c. Retensi Talenta : Strategi kompensasi, pengakuan, dan jalur karier yang jelas untuk mempertahankan karyawan berpotensi tinggi.
- d. Perencanaan Suksesi : Menyiapkan kandidat internal untuk mengisi posisi strategis di masa depan.

2. Model Teoritis Manajemen Talenta

Dalam penelitian Pradesa et al. (2022) dikembangkan *kerangka kerja integratif integrative framework* untuk manajemen talenta sektor publik yang mencakup:

- *Strategic alignment* antara tujuan organisasi dan pengelolaan talenta.
- *Segmentasi bakatbakat* berdasarkan berdasarkan potensi dan kontribusi.
- *Leadership commitment* dalam mendukung budaya pengembangan talenta.

Sementara itu, Roslina Alam dan Ris Akril Nurimansjah (2022) menekankan hubungan antara manajemen talenta dan kepuasan kerja, menunjukkan bahwa pengelolaan talenta yang efektif berdampak positif terhadap motivasi dan retensi karyawan.

3. Teori Sistem Merit

Sistem merit adalah prinsip dasar dalam manajemen ASN yang menekankan pengelolaan pegawai berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, bukan atas dasar kedekatan personal atau kepentingan politik. Teori meritokrasi menegaskan bahwa jabatan harus diisi oleh individu yang paling layak berdasarkan penilaian objektif.

Dalam literatur administrasi publik, sistem merit dipandang sebagai pilar utama birokrasi modern yang profesional, netral, dan akuntabel. Penerapan manajemen talenta ASN merupakan

instrumen untuk memperkuat sistem merit melalui mekanisme akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta.

4. Teori Perencanaan Suksesi (*Succession Planning*)

Perencanaan suksesi adalah proses sistematis untuk menyiapkan calon pemimpin masa depan yang akan menggantikan pejabat pada jabatan strategis. Teori ini menekankan pentingnya pemetaan talenta, pengembangan kompetensi, dan penetapan kelompok rencana suksesi.

Dalam birokrasi daerah, perencanaan suksesi memastikan tidak terjadi kekosongan jabatan kritikal yang dapat mengganggu kesinambungan pelayanan publik. Dengan adanya rencana suksesi, organisasi memiliki daftar calon suksesor yang siap ditempatkan sesuai kebutuhan.

5. Teori Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas jabatan secara efektif. Teori kompetensi membagi dimensi kompetensi ASN ke dalam:

- Kompetensi teknis: keahlian spesifik sesuai bidang jabatan.
- Kompetensi manajerial: kemampuan memimpin, mengelola, dan mengambil keputusan.
- Kompetensi sosial kultural: kemampuan berinteraksi dengan masyarakat majemuk secara etis dan inklusif.

Manajemen talenta ASN menekankan pentingnya pengukuran kompetensi melalui *assessment center*, uji kompetensi, dan rekam jejak jabatan.

6. Teori Motivasi dan Retensi

Teori motivasi (Maslow, Herzberg, McClelland) menekankan bahwa pegawai akan bekerja optimal jika kebutuhan dasar, penghargaan, dan pengembangan karier terpenuhi. Dalam konteks ASN, retensi

talenta dilakukan melalui penghargaan, rotasi, pengayaan jabatan, serta kepastian jalur karier.

Retensi talenta penting untuk menjaga loyalitas pegawai berprestasi agar tetap berada dalam kelompok rencana suksesi dan siap menduduki jabatan target.

7. Teori Organisasi dan Kepemimpinan

Manajemen talenta ASN juga terkait dengan teori organisasi dan kepemimpinan. Organisasi publik membutuhkan pemimpin yang visioner, adaptif, dan mampu mengelola perubahan. Teori kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan bawahan.

Dengan manajemen talenta, organisasi dapat menyiapkan calon pemimpin masa depan yang memiliki kapasitas kepemimpinan sesuai kebutuhan strategis daerah.

B. Prinsip Manajemen Talenta

Prinsip-prinsip penerapan Manajemen Talenta adalah sebagai berikut :

- Objektif
- Terencana
- Terbuka
- Tepat waktu
- Akuntabel
- Bebas dari intervensi politik
- Bersih dari praktik KKN

C. Asas Pengelolaan Manajemen Talenta

Adapun yang menjadi Asas dalam Pengelolaan Manajemen Talenta adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas: memastikan talenta ditempatkan sesuai kebutuhan organisasi.
2. Transparansi: seluruh proses dapat diakses dan diawasi.
3. Akuntabilitas: dapat dipertanggungjawabkan secara hukum dan administrasi.
4. Profesionalisme: berbasis kompetensi dan kinerja.
5. Integritas: menjunjung tinggi moralitas dan etika ASN.

BAB III

MATERI MUATAN

A. Sasaran, Jangkauan dan Arah Pengaturan

Sasaran, jangkauan dan arah pengaturan Rancangan Peraturan Bupati Bangka tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka adalah sebagai berikut :

- Sasaran: seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka.
- Jangkauan: meliputi akuisisi, pengembangan, retensi, penempatan, serta pemantauan dan evaluasi talenta.
- Arah pengaturan: membangun sistem manajemen talenta yang terintegrasi dengan sistem informasi ASN nasional.

B. Arah Pengaturan

Arah pengaturan dalam Rancangan Peraturan Bupati ini adalah sebagai berikut :

1. Penetapan jabatan kritikal dan jabatan target.
2. Analisis kebutuhan talenta sesuai visi dan misi daerah.
3. Penetapan strategi akuisisi talenta.
4. Pemetaan talenta melalui assessment center dan penilaian kinerja.
5. Penyusunan rencana suksesi dan kelompok rencana suksesi instansi.
6. Pengembangan talenta melalui ASN Corporate University, sekolah kader, dan tugas belajar.
7. Retensi talenta melalui rotasi, pengayaan jabatan, dan penghargaan.
8. Penempatan talenta sesuai kotak manajemen talenta.
9. Pemantauan dan evaluasi berkelanjutan.

C. Ruang Lingkup Materi Muatan Rancangan Peraturan Bupati Bangka tentang Manajemen Talenta ASN

Materi muatan Rancangan Peraturan Bupati ini diatur dalam beberapa aspek pokok, yaitu:

1. Kelembagaan Manajemen Talenta ASN

- Penetapan Pejabat Pembina Kepegawaian sebagai penanggung jawab utama.
- Pembentukan tim manajemen talenta ASN instansi.
- Keterlibatan perangkat daerah terkait dalam analisis kebutuhan dan pengembangan talenta.

2. Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN

- Akuisisi Talenta: identifikasi jabatan kritikal, analisis kebutuhan, strategi akuisisi, pemetaan talenta, dan penetapan kelompok rencana suksesi.
- Pengembangan Talenta: akselerasi karier melalui sekolah kader, pengembangan kompetensi melalui ASN Corporate University, serta peningkatan kualifikasi melalui tugas belajar.
- Retensi Talenta: rencana suksesi, rotasi jabatan, pengayaan jabatan, perluasan jabatan, dan pemberian penghargaan.
- Penempatan Talenta: penempatan suksesor sesuai kotak manajemen talenta dan kebutuhan strategis daerah.
- Pemantauan dan Evaluasi: monitoring kinerja suksesor, evaluasi efektivitas penempatan, serta penyesuaian kebijakan manajemen talenta.

3. Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN

- Pengembangan basis data ASN yang terintegrasi.
- Pemetaan profil talenta berbasis teknologi informasi.
- Integrasi dengan sistem informasi ASN nasional untuk mendukung transparansi dan akuntabilitas.

BAB IV

PENUTUP

A. Simpulan

Rancangan Peraturan Bupati ini merupakan instrumen penting untuk memastikan tersedianya talenta terbaik dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah. Dengan penerapan manajemen talenta ASN, diharapkan birokrasi Kabupaten Bangka semakin profesional, adaptif, dan berdaya saing.

B. Saran

1. Pemerintah Kabupaten Bangka perlu menyiapkan infrastruktur sistem informasi manajemen talenta yang terintegrasi.
2. Perlu dilakukan sosialisasi dan pelatihan kepada seluruh perangkat daerah agar memahami konsep manajemen talenta.
3. Evaluasi berkala harus dilakukan untuk memastikan efektivitas penerapan regulasi ini.

Sungailiat, November 2025

Kepala BKPSDMD Kab. Bangka,



Hj. R. Tati Raeningsih, S.H.
Pembina Tingkat I
NIP. 196802211996032002

DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2024 tentang Kabupaten Bangka di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 jo. PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS.
7. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS.
8. PermenPANRB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN.
9. PermenPANRB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN.
10. PermenPANRB Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN.
11. Keputusan Kepala BKN Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta ASN Instansi Pemerintah.
12. Pradesa, H. A., Harijanto, D., & Dharmanegara, I. B. A. (2022). Manajemen Talenta Pada Sektor Publik: Sebuah Studi Literatur. *Neliti*
13. Alam, R., & Nurimansjah, R. A. (2022). Manajemen Talenta dan Kepuasan Kerja. Penerbit Kampus. Repository UMI
14. Literatur manajemen sumber daya manusia dan manajemen talenta, seperti Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.