



BUPATI BANGKA
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

RANCANGAN
PERATURAN BUPATI BANGKA
NOMOR ... TAHUN ...
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI BANGKA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional dalam pelaksanaan tugas pemerintahan diperlukan penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara berbasis sistem merit melalui Manajemen Talenta;
- b. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan menjamin objektivitas penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara terencana dan terukur;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 46 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan ketentuan Pasal 8 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, pengembangan talenta dan karier dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah yang ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
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. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2024 tentang Kabupaten Bangka di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 128, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6950);
 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 Kinerja 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);
 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 Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Bangka.

- 
2. Pemerintahan Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
 3. Bupati adalah Bupati Bangka.
 4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
 5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
 6. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh PPK dan disertai tugas dalam suatu Jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
 7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh PPK untuk menduduki Jabatan pemerintahan.
 8. 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 dan/atau menduduki Jabatan pemerintahan.
 9. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 10. 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.
 11. Sistem Merit adalah penyelenggaraan sistem Manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi.
 12. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
 13. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai Aparatur Sipil Negara dalam satuan organisasi.
 14. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah Jabatan Manajerial tingkat tinggi yang bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan Pegawai ASN, mendayagunakan sumber daya serta mengambil keputusan menurut tingkatan jabatannya, untuk mencapai tujuan organisasi.
 15. Jabatan Administrator yang selanjutnya disebut JA adalah Jabatan Manajerial tingkat menengah yang bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan Pegawai ASN, memimpin dan mengoordinasikan pelaksanaan strategi pencapaian tujuan organisasi serta pelayanan publik dan administrasi.

16. Jabatan fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah Jabatan yang bertanggung jawab memberikan pelayanan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan/ atau keterampilan tertentu.
17. Jabatan Kritis adalah JPT, JA, dan JF yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
18. Jabatan Target adalah JPT dan JA setingkat lebih tinggi yang sedang/ akan lowong atau Jabatan Kritis yang akan diisi oleh Talenta.
19. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN Instansi Daerah.
20. Manajemen Talenta ASN Instansi 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 Instansi Daerah.
21. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
22. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
23. Kelompok Rencana Suksesi Instansi adalah kelompok Talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di lingkungan instansinya.
24. 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.
25. 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.
26. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta melalui ASN *Corporate University*, Sekolah Kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
27. 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.
28. Penempatan Talenta adalah strategi Penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
29. 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.

30. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
31. 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.
32. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
33. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
34. 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.
35. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
36. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
37. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
38. 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.
39. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target kinerja.
40. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari satu Jabatan ke Jabatan lain.
41. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama.
42. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan.
43. 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.
44. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan Jabatan.

45. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
46. Peta Jabatan adalah susunan nama dan tingkat JPT, JA dan JF yang tergambar dalam struktur unit organisasi dari tingkat yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi.
47. Pengembangan kompetensi PNS adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
48. Karier adalah rangkaian seluruh posisi yang dijabat seseorang selama siklus kehidupannya dalam organisasi.
49. Jalur Karier adalah lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.
50. Rencana Pengembangan Karier PNS adalah proses manajemen yang menggambarkan pergerakan posisi atau Jabatan menuju peningkatan dan kemajuan PNS sepanjang pengabdian di Instansi Pemerintah yang digambarkan dalam pola karier PNS.
51. Mutasi adalah perpindahan tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar-Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Indonesia di luar negeri serta atas permintaan sendiri.
52. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh Pejabat yang Berwenang menghukum kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.

Pasal 2

Manajemen Talenta ASN bertujuan untuk:

- meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
- 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 nasional;
- mendorong peningkatan profesionalisme Jabatan, kompetensi dan kinerja Talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier Talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
- mewujudkan rencana suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah.
- memastikan tersedianya pasokan Talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan Jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi.
- menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.

BAB II
PRINSIP, RUANG LINGKUP DAN ASPEK
MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu
Prinsip Manajemen Talenta ASN

Pasal 3

Manajemen Talenta ASN dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip:

- a. Objektif, yaitu proses dalam Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi
- b. Terencana, 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.
- c. Terbuka, yaitu informasi Manajemen Talenta ASN yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.
- d. Tepat waktu, 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.
- e. Akuntabel, yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- f. Bebas dari intervensi politik, yaitu Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik; dan
- g. Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, yaitu Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Bagian Kedua
Ruang Lingkup dan Aspek Manajemen Talenta ASN

Pasal 4

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

Pasal 5

Aspek Manajemen Talenta ASN, 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 6

- (1) Manajemen Talenta ASN ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK.

- 1 -
- (2) Manajemen Talenta ASN diselenggarakan berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan Daerah.

Pasal 7

- (1) Dalam pelaksanaan Manajemen Talenta ASN dibentuk Tim Manajemen Talenta ASN.
- (2) Tim Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. tim kerja pengelola Manajemen Talenta; dan
 - b. komite Talenta;
- (3) Tim Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 8

- (1) Tim kerja pengelola Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf a merupakan unsur kelembagaan yang dibentuk secara formal untuk merancang, mengimplementasikan dan memantau strategi kebijakan pengelolaan telenta secara sistematis sesuai tujuan strategis organisasi.
- (2) Tim kerja pengelola Manajemen Talenta diketuai oleh Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah.
- (3) Anggota tim kerja pengelola Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas unsur:
 - a. Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang kepegawaian; dan
 - b. Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang organisasi dan ketatalaksanaan.
- (4) Tim kerja pengelola Manajemen Talenta memiliki tugas :
 - a. merumuskan kebijakan Manajemen Talenta dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. melakukan sosialisasi kebijakan dan peraturan perundang-undangan mengenai Manajemen Talenta;
 - c. melaksanakan kegiatan dalam siklus manajemen talenta sesuai dengan tugas dan kewenangan;
 - d. mengadministrasikan pelaksanaan kegiatan dalam siklus manajemen talenta sesuai dengan tugas dan kewenangan; dan
 - e. melaporkan hasil pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d kepada Bupati.

Pasal 9

- (1) Komite Talenta sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (2) huruf b bertugas untuk memetakan Talenta ASN di instansi dan memberikan pertimbangan kepada Bupati terkait rencana pengembangan karier Talenta ASN di instansi.
- (2) Komite Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diketuai oleh Sekretaris Daerah.
- (3) Komite Talenta memiliki tugas:
 - a. melakukan verifikasi berdasarkan predikat kinerja tahunan Pegawai ASN;
 - b. menetapkan Predikat Talenta untuk seluruh jenjang Jabatan;
 - c. merekomendasikan Talenta yang memenuhi persyaratan untuk masuk dalam kelompok Talenta kepada Bupati;

- 1 -
- ~~12~~
- d. merekomendasikan rencana mobilitas Talenta, rencana pengembangan Talenta, dan rencana akuisisi Talenta; dan
 - e. merekomendasikan hasil evaluasi pelaksanaan mobilitas Talenta dan pengembangan Talenta;
- (4) Anggota Komite Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur:
- a. pejabat yang mempunyai tugas membantu Sekretaris Daerah dalam penyusunan kebijakan daerah, pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah dan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah dibidang umum, organisasi, protokol dan komunikasi pimpinan, dan perancangan dan keuangan;
 - b. kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang pengawasan internal;
 - c. kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang kepegawaian;
 - d. kepala unit organisasi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang perumusan produk hukum; dan
 - e. kepala unit organisasi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang organisasi dan ketatalaksanaan.

BAB IV

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 10

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b, meliputi:

- a. Akuisisi Talenta;
- b. Pengembangan Talenta;
- c. Retensi Talenta;
- d. Penempatan Talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 11

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- a. peta Jabatan yang sedang/ akan lowong dan Jabatan Kritis;
- b. rumpun jabatan;
- c. profil Talenta;
- d. standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- e. standar kompetensi Jabatan;
- f. standar penilaian kinerja riil;
- g. pola karier;
- h. tim Manajemen Talenta ASN Instansi;
- i. program Pengembangan Talenta (*ASN Corporate University*/ Sekolah Kader/tugas belajar);
- j. panitia seleksi;

- 1 -
- κ. basis data sumber daya manusia;
l. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
m. anggaran

Bagian Kedua
Akuisisi Talenta

Pasal 12

Akuisisi Talenta meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal;
- 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 Kritisal

Pasal 13

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf a untuk Penempatan Talenta.
- (2) Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) 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 pemerintah daerah.

Pasal 14

- (1) Pyb mengusulkan Jabatan Kritisal dan Standar Kompetensi Jabatan dan melaporkannya kepada PPK.
- (2) Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan pemerintah daerah.
- (3) PPK menetapkan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk JPT, JA, Jabatan Pengawas dan JF Keahlian.

1 -



Paragraf 2

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 15

- (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) Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan tTalanta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta Jabatan Kritisal.
- (3) Penyusunan analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bangka.

Paragraf 3

Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 16

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta, disusun 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/atau
 - d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.
- (2) Penetapan Strategi Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.

Paragraf 4

Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 17

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

Pasal 18

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta melalui:
 - a. pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari:
 1. di atas ekspektasi;
 2. sesuai ekspektasi; dan
 3. 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) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari:
 - a. hasil penilaian kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi;

- 1 -
- 
- b. *assesment center* untuk mengukur/menilai potensi Talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri, kemampuan berpikir kritis dan strategis, kemampuan menyelesaikan permasalahan, kecerdasan emosional, kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri, serta motivasi dan komitmen 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; dan
 - e. pertimbangan lain yang terdiri dari:
 - 1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
 - 2. preferensi karier; dan
 - 3. pengalaman kepemimpinan organisasi.
- (3) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menggunakan parameter dan bobot penilaian, serta mekanisme penilaian sebagaimana tercantum dalam lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 19

- (1) Pemetaan talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 pada tiap level Jabatan, yakni JPT, JA, Jabatan Pengawas, JF, dan Jabatan Pelaksana.
- (2) Pemetaan Talenta JF dan Jabatan Pelaksana diprioritaskan bagi yang memenuhi syarat administrasi untuk diangkat dalam Jabatan Pengawas dan JA.

Pasal 20

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 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 21

- (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) Pemetaan Talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 22

- (1) PPK menominasikan Talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi Pemerintah Daerah untuk mengisi Jabatan Kritis atau Jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- (2) PPK menetapkan kelompok rencana suksesi Pemerintah Daerah berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Paragraf 6

Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 23

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 antar Perangkat Daerah/Unit Kerja atau Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Ketiga

Pengembangan Talenta

Pasal 24

- (1) Pengembangan Talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui Sekolah Kader.
- (3) Pengembangan kompetensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
 - a. *ASN Corporate University* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen Talenta.

Pasal 25

- (1) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah menyusun program dan pengembangan Talenta sesuai dengan kebutuhan Talenta.
- (2) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah menyelenggarakan akselerasi karir dan pengembangan kompetensi sebagai bagian dari penyelenggaraan manajemen Talenta.
- (3) Prioritas akselerasi karir pengembangan kompetensi dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada manajemen Talenta.

Bagian Keempat

Retensi Talenta

Pasal 26

- (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 (*succession plan*), rotasi jabatan, pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan.

Paragraf 1
Rencana Suksesi

Pasal 27

- (1) Rencana suksesi (*succession plan*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2) memuat 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 di seluruh Instansi dalam Sistem Informasi ASN dan Sistem Manajemen Karir Nasional yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) Bupati menetapkan rencana suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (4) Tata cara penyusunan rencana suksesi dan contoh penilaian Talenta, pemetaan Talenta, dan rencana suksesi sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Paragraf 2
Penghargaan

Pasal 28

- (1) ASN yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sistem Penghargaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan masing-masing Instansi.

Bagian Kelima
Penempatan Talenta

Pasal 29

- (1) Penempatan Talenta ditetapkan oleh PPK dan dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas daerah jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Talenta yang termasuk dalam 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.

Pasal 30

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

Bagian Keenam
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 31

- (1) Pemantauan Talenta (*talent monitoring*) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.

- 1 -
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritisal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam Jabatan.
- (3) Penempatan kembali dalam Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa promosi atau penempatan Jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Kritisal selanjutnya.

Pasal 32

- (1) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen Talenta Pemerintah Daerah dilakukan secara periodik oleh PyB, yang secara operasional dilaksanakan oleh komite Talenta.
- (2) PyB melaporkan hasil pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN kepada PPK.

BAB V

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 33

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (2) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah.

BAB VI

PENGISIAN JABATAN

Pasal 34

Mekanisme Pengisian Jabatan melalui Manajemen Talenta dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

BAB VII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 35

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatan dalam Berita Daerah Kabupaten Bangka.

Ditetapkan di Sungailiat
pada tanggal ...
BUPATI BANGKA,

FERY INSANI

Diundangkan di Sungailiat
pada tanggal ...

1-



Pj. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BANGKA,

THONY MARZA

BERITA DAERAH KABUPATEN BANGKA TAHUN ... NOMOR ...

