



BUPATI BANGKA
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

SALINAN
PERATURAN BUPATI BANGKA
NOMOR 6 TAHUN 2026

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 dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik serta menjamin objektivitas penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara diperlukan penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara berbasis sistem merit melalui Manajemen Talenta;
- b. 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 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2025 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;
- c. 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 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
7. 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);
8. 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);
9. 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);
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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 1193);
11. 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);

12. Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Nomor 9 Tahun 2016 tentang tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Bangka (Lembaran Daerah Kabupaten Bangka Tahun 2016 Nomor 6 Seri D) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2019 (Lembaran Daerah Kabupaten Bangka Tahun 2019 Nomor 2 seri D);

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. Pemerintah 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 DPRD 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.
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 Target adalah Jabatan yang sedang atau akan lowong yang akan diisi kandidat Talenta dalam pengembangan karier PNS.
18. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN Instansi Daerah.
19. 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.
20. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
21. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
22. 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.
23. 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.
24. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis Jabatan Target, analisis kebutuhan Talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta, penetapan kelompok Rencana Suksesi, serta pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi dan/atau promosi antarinstansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan.
25. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, potensi, integritas, moralitas dan kebutuhan Instansi Pemerintah.

26. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan Talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan karier agar siap dalam penempatan jabatan.
27. Penempatan Talenta adalah strategi Penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
28. 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 metode asesmen terpadu (*assessment center*) meliputi penilaian potensi dan penilaian kompetensi, Uji Kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
29. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
30. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural Pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
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 adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, meningkatkan otonomi (kendali) dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi maupun profesional.
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:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
- b. 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;
- c. mendorong peningkatan profesionalisme Jabatan, Kompetensi dan kinerja Talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier Talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;

- d. mewujudkan rencana suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah;
- e. memastikan tersedianya pasokan Talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan Jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
- f. 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 Manajemen Talenta ASN

Pasal 4

Ruang Lingkup 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 5

- (1) Manajemen Talenta ASN wajib diselenggarakan Pemerintah Daerah yang ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK.

- (2) Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud ayat (1), diselenggarakan berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan Daerah.
- (3) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Instansi Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Komite Talenta ASN Instansi Daerah.

Pasal 6

- (1) Komite Talenta ASN Instansi Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) diusulkan oleh Pyb kepada PPK.
- (2) Berdasarkan usulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPK menetapkan Komite Talenta ASN Instansi Daerah.

Pasal 7

- (1) Komite Talenta ASN Instansi Daerah terdiri atas:
 - a. ketua merangkap anggota; dan
 - b. anggota.
- (2) Jumlah anggota Komite Talenta ASN Instansi Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah ganjil paling sedikit 5 (lima) orang.
- (3) Ketua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dijabat oleh Pejabat yang Berwenang.
- (4) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - a. pejabat pimpinan tinggi yang menangani bidang pembinaan kepegawaian;
 - b. pejabat pimpinan tinggi yang menangani bidang pengawasan; dan
 - c. pejabat pimpinan tinggi lain di lingkungan Instansi Pemerintah sesuai dengan kebutuhan.
- (5) Anggota Komite Talenta ASN Instansi Daerah yang akan menjadi kandidat Talenta suatu jabatan tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan Manajemen Talenta ASN Instansi Daerah yang bersangkutan.

Pasal 8

- (1) Komite Talenta ASN Instansi Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) mempunyai tugas:
 - a. melakukan verifikasi Peningkatan Kinerja tahunan Pegawai ASN dan tingkatan Potensial Pegawai ASN;
 - b. menetapkan Kotak Manajemen Talenta Pegawai ASN untuk seluruh jenjang jabatan;
 - c. merekomendasikan Pegawai ASN yang memenuhi persyaratan untuk masuk dalam kelompok Rencana Suksesi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
 - d. merekomendasikan rencana Penempatan Talenta PNS, rencana Pengembangan Talenta PNS, dan rencana Akuisisi Talenta ASN kepada Pejabat Pembina Kepegawaian; dan
 - e. merekomendasikan hasil evaluasi pelaksanaan Penempatan Talenta PNS, rencana Pengembangan Talenta PNS, dan rencana Akuisisi Talenta ASN.
- (2) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan paling sedikit melalui:
 - a. asesmen;
 - b. ujian tertulis;

- c. wawancara;
 - d. presentasi; dan/atau
 - e. rekam jejak.
- (3) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d wajib dilaksanakan oleh PPK.
 - (4) Dalam hal PPK tidak melaksanakan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - (5) PPK menetapkan rekomendasi yang diusulkan oleh Komite Talenta ASN Instansi Daerah yang mencakup:
 - a. kelompok Rencana Suksesi;
 - b. Penempatan Talenta PNS;
 - c. rencana Pengembangan Talenta PNS; dan
 - d. rencana Akuisisi Talenta ASN.
 - (6) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a dilaksanakan dan ditetapkan setiap tahun.
 - (7) Penempatan Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b, rencana Pengembangan Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf c, dan rencana Akuisisi Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf d ditetapkan untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 9

Pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian yang dilaksanakan oleh Komite Talenta ASN Instansi Daerah mencakup:

- a. jabatan pimpinan tinggi pratama;
- b. jabatan administrator;
- c. jabatan pengawas;
- d. jabatan fungsional selain jabatan fungsional ahli utama; dan
- e. jabatan pelaksana.

Pasal 10

Dalam hal rekomendasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c dan huruf d tidak dilaksanakan oleh PPK, maka akan dipertimbangkan sebagai faktor koreksi dalam pengukuran penerapan Sistem Merit.

Pasal 11

- (1) Dalam pelaksanaan tugasnya, Komite Talenta ASN Instansi Daerah dibantu oleh sekretariat komite.
- (2) Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan teknis dan administrasi pelaksanaan Manajemen Talenta ASN Instansi Daerah.
- (3) Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh pejabat pimpinan tinggi pratama yang menangani bidang kepegawaian di Instansi Pemerintah Daerah.
- (4) Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri atas unsur dari unit kerja yang menangani bidang:
 - a. kepegawaian;
 - b. organisasi dan tata laksana; dan
 - c. pengembangan sumber daya manusia.

- (5) Tugas Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
- a. penyiapan data Pemeringkatan Kinerja tahunan Pegawai ASN dan data kepegawaian lain yang dibutuhkan oleh Komite Talenta ASN Instansi Daerah;
 - b. pengelolaan dan pemutakhiran data profil Talenta;
 - c. penyiapan dukungan administrasi penetapan pembentukan Komite Talenta ASN Instansi Daerah, kelompok Rencana Suksesi, rencana Penempatan Talenta PNS, rencana Pengembangan Talenta PNS, dan rencana Akuisisi Talenta ASN yang akan ditetapkan oleh PPK;
 - d. pengidentifikasian dan penginformasian jabatan yang lowong dan yang akan lowong;
 - e. penginformasian jabatan yang lowong dan yang akan lowong ke dalam sistem informasi ASN;
 - f. pemfasilitasian pelaksanaan rencana Penempatan Talenta PNS, rencana Pengembangan Talenta PNS, dan rencana Akuisisi Talenta ASN;
 - g. pemberian dukungan pelayanan Uji Kompetensi yang dibutuhkan Komite Talenta ASN Instansi Daerah;
 - h. pemberian dukungan informasi profil Talenta baik dari internal Instansi Pemerintah maupun profil Talenta dari Kelompok Rencana Suksesi Instansi Pemerintah lain; dan
 - i. pemberian layanan dan dukungan teknis lain kepada Komite Talenta ASN Instansi Daerah.

Pasal 12

- (1) Komite Talenta ASN Instansi Daerah menggunakan profil Talenta sebagai salah satu bahan pertimbangan objektif dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN berdasarkan prinsip meritokrasi.
- (2) Profil Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap Talenta ASN paling sedikit terdiri atas:
 - a. data pegawai ASN, meliputi:
 1. nama pegawai ASN dan gelar;
 2. nomor induk pegawai (NIP);
 3. jabatan dan kelas jabatan;
 4. tempat tanggal lahir dan usia;
 5. tanggal melaksanakan tugas sebagai Calon PNS; dan
 6. tanggal melaksanakan tugas sebagai ASN.
 - b. riwayat pendidikan;
 - c. rekam jejak jabatan yang meliputi:
 1. riwayat jabatan dan masa kerja jabatan;
 2. pencapaian dan prestasi;
 3. penugasan dalam tim kerja;
 4. Pemeringkatan Kinerja; dan
 5. sanksi;
 - d. riwayat Kotak Manajemen Talenta;
 - e. riwayat kompetensi yang meliputi:
 1. penilaian kompetensi dan penilaian potensial;
 2. rencana pengembangan individu;
 3. riwayat pengembangan kompetensi; dan
 4. riwayat pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan;

- f. riwayat hasil Penilaian Kinerja paling singkat 1 (satu) tahun terakhir;
 - g. rencana pengembangan karier individu baik jabatan maupun bidang kerja; dan
 - h. riwayat organisasi.
- (3) Talenta melakukan pemutakhiran data profil secara mandiri dan berkala.

BAB IV

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 13

- (1) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Instansi Daerah untuk PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b meliputi:
- a. Akuisisi Talenta;
 - b. Pengembangan Talenta;
 - c. Retensi Talenta;
 - d. Penempatan Talenta; dan
 - e. Pemantauan dan evaluasi.
- (2) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Instansi Daerah untuk PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b meliputi:
- a. Akuisisi Talenta; dan
 - b. Pemantauan dan evaluasi.

Pasal 14

Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- a. peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Target;
- b. profil Talenta;
- c. standar metode dan penilaian dalam metode asesmen terpadu (*assessment center*) dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. Standar Kompetensi Jabatan setiap Instansi sesuai Peraturan Menteri;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. Komite Talenta;
- h. program Pengembangan Talenta (*ASN Corporate University/Sekolah Kader/tugas belajar*);
- i. basis data sumber daya manusia (SDM);
- j. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
- k. anggaran.

Bagian Kedua

Akuisisi Talenta

Pasal 15

Akuisisi Talenta terdiri atas:

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Target;
- b. analisis kebutuhan Talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta;

- e. penetapan kelompok Rencana Suksesi; dan
- f. pencarian Talenta dan rencana Penempatan Talenta dilakukan melalui Mobilitas Talenta dalam mekanisme mutasi/rotasi antarinstansi dan penugasan.

Paragraf 1

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 16

- (1) Analisis kebutuhan Talenta merupakan tahapan penghitungan jumlah kebutuhan Talenta yang akan dikelola dalam Manajemen Talenta ASN untuk memenuhi kebutuhan Jabatan Target yang didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang nasional maupun instansional yang terjabar dalam visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi.
- (2) Setiap Komite Talenta ASN Instansi Daerah menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi serta Jabatan Target.
- (3) Penyusunan analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui:
 - a. Identifikasi Jabatan Target dengan mengacu pada prioritas pembangunan nasional maupun instansional dan potensi kewilayahan;
 - b. memetakan jumlah Jabatan Target dengan jumlah Talenta yaitu untuk 1 (satu) Jabatan Target paling sedikit terdapat 3 (tiga) kandidat Talenta; dan
 - c. menentukan 3 (tiga) calon Talenta yang berasal dari unit Jabatan Target dan/atau unit lain.

Paragraf 2

Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 17

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta, setiap instansi menyusun strategi Akuisisi Talenta ASN 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 antarinstansi; dan/atau
 - d. penugasan Talenta.
- (2) PPK menetapkan strategi Akuisisi Talenta ASN sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (3) Perekrutan talenta baru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan dalam hal tidak terpenuhi kebutuhan Talenta dari strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf c, dan huruf d.

Paragraf 3

Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 18

Kandidat Talenta berasal dari ASN termasuk Calon PNS dan PPPK.

Pasal 19

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta melalui:

- a. Pemeringkatan Kinerja dalam kategori status kinerja pegawai yang terdiri atas:
 1. di atas ekspektasi;
 2. sesuai ekspektasi; dan
 3. di bawah ekspektasi.
 - b. penentuan tingkatan Potensial dalam kategori tinggi, menengah dan rendah meliputi hasil penilaian Kompetensi, penilaian potensi, dan rekam jejak.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri atas:
- a. Pemeringkatan Kinerja Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi yang dinilai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pengelolaan Kinerja pegawai;
 - b. penilaian Kompetensi dan penilaian potensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui metode asesmen terpadu (*assessment center*);
 - c. penilaian Kompetensi mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural yang dilakukan secara objektif;
 - d. penilaian potensi mencakup pengukuran kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri (*self awareness*), kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*), kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*), kecerdasan emosional (*emotional quotient*), kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*), serta motivasi dan komitmen (*grit*) Talenta; dan/atau
 - e. rekam jejak meliputi:
 1. pendidikan formal;
 2. pelatihan;
 3. pengalaman dalam jabatan;
 4. integritas; dan
 5. moralitas.
- (3) Pelaksanaan metode asesmen terpadu (*assessment center*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dengan metode komprehensif dilaksanakan bagi Pegawai ASN yang menduduki jabatan pimpinan tinggi.
- (4) Pelaksanaan metode asesmen terpadu (*assessment center*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dengan metode sederhana dilaksanakan bagi Pegawai ASN yang menduduki selain jabatan pimpinan tinggi.
- (5) Metode sederhana sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan melalui analisis kasus dan/atau wawancara berbasis Kompetensi.

Pasal 20

Pemetaan Talenta instansi dan Parameter bobot penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 dilakukan terhadap seluruh pegawai ASN pada tiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Pasal 21

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 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 4

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 22

- (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 23

- (1) PPK menominasikan dan menetapkan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi Instansi untuk mengisi Jabatan Target sesuai dengan kebutuhan instansinya.
- (2) PPK menetapkan kelompok rencana suksesi Pemerintah Daerah berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Kelompok Rencana Suksesi Nasional berasal dari Talenta di lingkungan kementerian/lembaga dan Pemerintah Daerah.

Paragraf 6

Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 24

Dalam hal dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan Talenta dengan keahlian/Kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian Talenta yang ditindaklanjuti melalui Mobilitas Talenta dalam mekanisme mutasi/rotasi dan promosi antarinstansi atau Penempatan Talenta PNS melalui mekanisme penugasan.

Bagian Ketiga

Pengembangan Talenta

Pasal 25

- (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 26

- (1) Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan Pemerintahan di bidang Kepegawaian menyusun program dan pengembangan Talenta sesuai dengan kebutuhan Talenta.
- (2) Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan Pemerintahan di bidang Kepegawaian menyelenggarakan akselerasi karier dan pengembangan kompetensi sebagai bagian dari penyelenggaraan manajemen Talenta.

Bagian Keempat

Retensi Talenta

Pasal 27

- (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 28

- (1) Rencana Suksesi (*succession plan*) 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 Pemerintah dalam Sistem Informasi ASN.
- (3) PPK menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan instansinya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1).
- (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 29

- (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 30

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Instansi Pemerintah dan/atau arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Penempatan Talenta dilakukan melalui Mobilitas Talenta sesuai dengan kebutuhan nasional atau instansi yang dilakukan:
 - a. dalam 1 (satu) Instansi Pemerintah;
 - b. antarinstansi Pemerintah; dan
 - c. ke luar Instansi Pemerintah.
- (3) Talenta yang termasuk dalam Kotak Manajemen Talenta 9 (Sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.

Pasal 31

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

Bagian Keenam
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 32

- (1) Pemantauan Talenta dilakukan pada tahap Pengembangan Talenta, Retensi Talenta, dan Penempatan Talenta.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Target dilakukan pemantauan dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
- (3) Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Target selanjutnya.

Pasal 33

- (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 34

- (1) Untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN digunakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN.
- (2) Sistem informasi Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN.
- (3) Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN dan Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikelola oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah.

BAB VI
PENGISIAN JABATAN

Pasal 35

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

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 36

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 16 Maret 2026
BUPATI BANGKA,

dto

FERY INSANI

Diundangkan di Sungailiat
pada tanggal 16 Maret 2026

Pj. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BANGKA,

dto

THONY MARZA

BERITA DAERAH KABUPATEN BANGKA TAHUN 2026 NOMOR 6

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM DAN HAM,

dto

SRI ELLY SAFITRI, SH
PEMBINA TK. I/IVb
NIP. 197410082005012007

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI BANGKA
NOMOR 6 TAHUN 2026
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL
NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN BANGKA

PARAMETER DAN BOBOT PENILAIAN SERTA
MEKANISME PENILAIAN TALENTA

1. Parameter dan Bobot Penilaian

| Parameter | Komponen | Bobot Komponen | Indikator | Bobot Indikator |
|------------------------|-----------------|---------------------------------|------------------------------|----------------------------|
| Kinerja (Sumbu Y) | Kinerja Utama | 60% | Penilaian Kinerja | 60% |
| | Kinerja Penguat | 40% | 1. Penghargaan | 15% |
| | | | 2. Penugasan dalam Tim Kerja | 15% |
| | | | 3. Umpan Balik Kinerja 360 | 10% |
| Potensial (Sumbu X) | Kompetensi | 40% | 1. Penilaian Kompetensi | 20% |
| | | | 2. Pengembangan Kompetensi | 10% |
| | | | 3. Pengalaman Jabatan | 10% |
| | Potensi | 25% | Penilaian Potensi | 25% |
| | Kualifikasi | 20% | 1. Tingkat Pendidikan Formal | 10% |
| | | | 2. Kesesuaian Bidang Ilmu | 10% |
| Integritas & Moralitas | 15% | Verifikasi Rekam Jejak Disiplin | 15% | |

2. Mekanisme Penilaian Talenta

Penilaian talenta merupakan tahap untuk mengidentifikasi pegawai ASN berdasarkan tingkatan Kinerja dan Potensial sehingga dapat dikembangkan kariernya lebih lanjut sebagai talenta untuk mendukung terwujudnya sasaran strategis instansi. Hasil penilaian talenta selanjutnya akan menentukan posisi pegawai ASN di dalam pemetaan 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta. Penilaian talenta yang dilakukan terbagi untuk dua parameter:

- A. Penghitungan Nilai Kinerja (Sumbu Y) Talenta; dan
- B. Penghitungan Nilai Potensial (Sumbu X) Talenta.

Penjelasan terperinci mengenai masing-masing penghitungan nilai Kinerja dan Potensial adalah sebagai berikut:

A. Penghitungan Nilai Kinerja (Sumbu Y)

Nilai Kinerja yang didapat oleh Talenta terdiri dari 2 (dua) komponen penilaian beserta pembobotannya, yaitu:

1. Kinerja Utama (bobot 60%)
2. Kinerja Penguat (bobot 40%)

Nilai Kinerja merupakan hasil penghitungan seluruh komponen dan indikator yang membentuk parameter Kinerja yang terbagi ke dalam 3 (tiga) kategori sesuai pada tabel 1.

Tabel 1. Kategori dan Nilai Kinerja

| Kategori Kinerja | Nilai Kinerja |
|---------------------|------------------|
| Di Atas Ekspektasi | $\geq 80 - 100$ |
| Sesuai Ekspektasi | $\geq 60 - < 80$ |
| Di Bawah Ekspektasi | < 60 |

Deskripsi dari setiap komponen tersebut beserta indikator penilaiannya adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Utama

Komponen ini menggunakan indikator Penilaian Kinerja dengan rincian sebagai berikut:

a. Batasan

Penilaian Kinerja merupakan hasil evaluasi kinerja tahunan pegawai ASN yang terdiri atas hasil kerja dan perilaku kerja.

b. Sumber Data

Predikat kinerja hasil evaluasi kinerja pegawai ASN dalam layanan e-Kinerja pada ASN Digital.

c. Cara Pengukuran

Berdasarkan predikat kinerja yang dikonversikan ke dalam angka sesuai tabel 2.

Tabel 2. Predikat Kinerja dan Nilai

| Predikat Kinerja | Nilai |
|------------------|-------|
| Sangat Baik | 100 |
| Baik | 80 |
| Butuh Perbaikan | 60 |
| Kurang | 40 |
| Sangat Kurang | 20 |

2. Kinerja Penguat

Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:

1) Penghargaan

a. Batasan

Penghargaan adalah pengakuan resmi atau formal yang diterima oleh ASN atas prestasinya dalam hal capaian kinerja.

b. Sumber Data

Piagam/sertifikat penghargaan/tanda apresiasi lainnya yang dapat membuktikan lingkup prestasi yang diraih serta pemberi penghargaan/riwayat penghargaan dalam SIASN.

c. Cara Pengukuran

Berdasarkan lingkup penghargaan atas prestasi pegawai ASN selama 5 (lima) tahun terakhir sesuai tabel 3.

Tabel 3. Lingkup dan Nilai Penghargaan

| Lingkup Penghargaan | Nilai |
|---|-------|
| 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 |
| Tidak pernah mendapatkan penghargaan | 0 |

2) Penugasan dalam Tim Kerja

a. Batasan

Penugasan dalam Tim Kerja adalah kedudukan pegawai ASN secara resmi di dalam tim kerja untuk menyelenggarakan tugas-tugas kedinasan dalam rangka mendukung kinerja instansi.

b. Sumber Data

Surat keputusan penugasan/surat perintah penugasan/riwayat penugasan dalam tim kerja/riwayat penugasan tim kerja dalam layanan e-Kinerja ASN Digital.

c. Cara Pengukuran

Berdasarkan kedudukan tertinggi yang pernah ditugaskan kepada seorang pegawai ASN dalam tim kerja selama kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir sesuai tabel 4.

Tabel 4. Kedudukan dan Nilai dalam Penugasan Tim Kerja

| Kedudukan Pegawai ASN dalam Tim Kerja | Nilai |
|---|-------|
| Ketua tim kerja lingkup lintas instansi | 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 |

3) Umpan Balik 360 Derajat

a. Batasan

Umpan balik 360 derajat merupakan penilaian atas perilaku pegawai ASN oleh atasan, rekan sejawat dan/atau bawahan.

b. Sumber Data

Hasil penilaian umpan balik 360 derajat seorang pegawai ASN.

c. Cara Pengukuran

Berdasarkan hasil penilaian umpan balik 360 derajat yang dikonversikan ke dalam angka sesuai tabel 5.

Tabel 5. Kategori dan Nilai Umpan Balik 360 Derajat

| Kategori Umpan Balik | Nilai |
|----------------------|-------|
| Sangat Baik | 100 |
| Baik | 80 |
| Butuh Perbaikan | 60 |
| Kurang | 40 |
| Sangat Kurang | 20 |

B. Penghitungan Nilai Potensial (Sumbu X)

Penilaian Potensial terdiri atas 4 (empat) komponen, yaitu Kompetensi, Potensi, Kualifikasi serta Integritas dan Moralitas. Nilai Potensial yang didapat dari hasil penghitungan seluruh komponen dan indikator yang membentuk parameter Potensial terbagi ke dalam 3 (tiga) kategori sesuai tabel 6.

Tabel 6. Kategori Nilai Potensial (Sumbu X)

| Kategori Potensial | Nilai Potensial (Sumbu X) |
|---------------------------|----------------------------------|
| Tinggi | $\geq 80 - 100$ |
| Menengah | $\geq 60 - < 80$ |
| Rendah | < 60 |

Deskripsi dari setiap komponen tersebut beserta indikator penilaiannya adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi

Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:

1) Penilaian Kompetensi

a. Batasan

Penilaian kompetensi adalah suatu proses membandingkan kompetensi (manajerial, sosial kultural dan teknis) yang dimiliki oleh pegawai ASN dengan standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan.

b. Sumber Data

Hasil penilaian kompetensi pegawai.

c. Cara penilaian kompetensi

Penilaian kompetensi manajerial, sosio kultural dan teknis dikonversi ke dalam angka nominal skala 0-100. Penilaian kompetensi teknis dapat dilakukan pada tahapan setelah pemetaan ke dalam 9 Kotak Manajemen Talenta pada pegawai ASN yang terpetakan di kotak 7, 8, dan 9, maka bobot 20% dalam indikator ini berlaku untuk penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural.

2) Pengembangan Kompetensi

a. Batasan

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

b. Sumber Data

Riwayat pelatihan dan pengembangan kompetensi dibuktikan dengan sertifikat kepesertaan dan atau sertifikat kompetensi.

c. Cara Pengukuran

Menghitung nilai rata-rata dari riwayat pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai ASN selama tiga tahun terakhir dari nilai pada tabel 7.

Tabel 7. Nilai Pengembangan Kompetensi

| Jumlah Sertifikat Kepesertaan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi | Nilai |
|---|-------|
| ≥8 | 100 |
| 6-8 | 75 |
| 4-6 | 50 |
| 1-3 | 25 |
| 0 | 0 |
| Jumlah Sertifikasi Keahlian/Diklat Penjurangan | Nilai |
| ≥3 | 100 |
| 1-2 | 50 |
| 0 | 0 |

3) Pengalaman Jabatan

a. Batasan

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.).

b. Sumber Data

Riwayat jabatan

c. Cara Pengukuran

Indikator ini diukur dengan menggabungkan secara rata-rata nilai yang didapat dari Tabel 8

Tabel 8. Nilai Pengalaman Jabatan

| Lama Jabatan (Tahun) | Nilai |
|---|-------|
| 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 | Nilai |
| 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 Nondefinitif | Nilai |
| 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 |
| Tidak memiliki pengalaman penugasan dalam jabatan nondefinitif | 0 |

2. Potensi

Penilaian Potensi adalah proses membandingkan potensi yang dimiliki pegawai ASN dengan standar potensi. Penilaian potensi dikonversi ke dalam angka nominal skala 0-40 sebagaimana dalam tabel 9. Setelah itu, angka nominal hasil penilaian potensi dihitung menggunakan rumus berikut:

$$\text{Nilai Potensi} = \frac{\text{Total Nilai Potensi Hasil Asesmen}}{\text{Total Nilai Maksimal Potensi}} \times 100$$

Tabel 9. Rentang Penilaian Potensi

| No | Indikator Potensi | Nilai |
|-------|--|--------|
| 1. | Kemampuan Intelektual | 0 – 5 |
| 2. | Kemampuan Interpersonal | 0 – 5 |
| 3. | Kesadaran Diri | 0 – 5 |
| 4. | Kemampuan Berpikir Kritis dan Strategis | 0 – 5 |
| 5. | Kemampuan Menyelesaikan Permasalahan | 0 – 5 |
| 6. | Kecerdasan Emosi | 0 – 5 |
| 7. | Kemampuan Belajar Cepat dan Mengembangkan Diri | 0 – 5 |
| 8. | Motivasi dan Komitmen | 0 – 5 |
| Total | | 0 – 40 |

3. Kualifikasi

Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:

1) Tingkat Pendidikan Formal

a. Batasan

Tingkat Pendidikan Formal adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang telah selesai ditempuh oleh pegawai ASN.

b. Sumber Data

Ijazah terakhir/riwayat pendidikan formal

c. Cara Pengukuran

Melihat jenjang pendidikan formal terakhir yang diselesaikan oleh pegawai ASN sesuai dalam tabel 10.

Tabel 10. Nilai Tingkat Pendidikan Formal

| Tingkat Pendidikan Formal | Penilaian |
|---------------------------|-----------|
| Doktor (S3) | 100 |
| Magister (S2) | 90 |
| Sarjana (S1) / Diploma IV | 80 |
| Diploma III | 70 |
| SLTA (yang sederajat) | 60 |

2) Kesesuaian Bidang Ilmu

(a) Batasan

Kesesuaian Bidang Ilmu adalah keterkaitan/relevansi bidang ilmu yang dimiliki pegawai dengan rumpun jabatan target.

(b) Sumber Data

Ijazah/riwayat pendidikan formal

(c) Cara Pengukuran

Melihat kesesuaian bidang ilmu dalam riwayat pendidikan pegawai ASN dengan rumpun jabatan target sesuai dalam tabel 11.

Tabel 11. Nilai Kesesuaian Bidang Ilmu

| Riwayat Pendidikan | Nilai |
|--|-------|
| 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 |

4. Integritas dan Moralitas

a. Batasan

Verifikasi Rekam Jejak Disiplin adalah proses untuk memastikan riwayat kepatuhan pegawai terhadap peraturan disiplin PNS dan/atau PPPK.

b. Sumber Data

Riwayat hukuman disiplin/Surat Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin

c. Cara Pengukuran

Melakukan pengecekan riwayat hukuman disiplin pegawai dalam 5 tahun terakhir yang nilainya sebagaimana tercantum dalam tabel 12.

Tabel 12. Nilai Riwayat Hukuman Disiplin

| Riwayat Hukuman Disiplin | Nilai |
|---|-------|
| 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 |

BUPATI BANGKA,

dto

FERY INSANI

LAMPIRAN II
 PERATURAN BUPATI BANGKA
 NOMOR 6 TAHUN 2026
 TENTANG
 MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL
 NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
 KABUPATEN BANGKA

PEMETAAN TALENTA DAN REKOMENDASI TINDAK LANJUT

1. Pemetaan Talenta

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

2. 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 |
| | | 4. Penugasan Strategis lintas Instansi |
| | | 5. Pelatihan eksekutif (executive coaching) dan Pengembangan Kepemimpinan (<i>Leadership Development</i>) lanjutan |
| | | 6. Pelibatan dalam proyek nasional prioritas |
| 8 | Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi | 1. Dipertahankan |
| | | 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi |
| | | 3. Rotasi/Perluasan jabatan di unit strategis |
| | | 4. Bimbingan Peningkatan motivasi kerja |
| | | 5. Mentoring oleh pejabat senior |
| | | 6. Penugasan sebagai penanggung jawab (<i>person in charge</i>) proyek lintas bidang |
| 7 | Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah | 1. Dipertahankan |
| | | 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi |
| | | 3. Rotasi/Pengayaan jabatan untuk memperluas perspektif jabatan |
| | | 4. Pelatihan kompetensi sesuai gap kompetensi |
| | | 5. Penugasan memimpin tim kerja/ kelompok kerja |
| 6 | Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi | 1. Penempatan ulang yang sesuai kekuatan kompetensi dan minat (<i>role realignment</i>) |
| | | 2. Bimbingan kinerja untuk perbaikan kinerja |
| | | 3. Konseling kinerja |
| | | 4. Pengembangan Kompetensi |
| | | 5. Monitoring Kinerja Intensif |
| 5 | Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah | 1. Penempatan ulang yang sesuai kekuatan kompetensi dan minat melalui rotasi (<i>role realignment</i>) |
| | | 2. Bimbingan peningkatan motivasi kerja |
| | | 3. Pengembangan kompetensi teknis berdasarkan kebutuhan jabatan |
| 4 | Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah | 1. Rotasi untuk memperluas keahlian |
| | | 2. Pengembangan kompetensi |
| 3 | Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah | 1. Bimbingan peningkatan kinerja intensif |
| | | 2. Konseling kinerja, motivasi dan analisis penyebab penurunan kinerja |
| | | 3. Pengembangan kompetensi |
| | | 4. Penempatan yang sesuai |
| | | 5. Penyesuaian beban kerja atau tim |
| | | 6. Monitoring perbaikan kinerja |
| 2 | Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah | 1. Bimbingan peningkatan kinerja |
| | | 2. Pengembangan kompetensi rutin sesuai standar jabatan |
| | | 3. Penempatan yang sesuai dengan penyegaran |
| 1 | Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah | 1. Perbaikan kinerja intensif selama 3 (tiga) sampai 6 (enam) bulan |
| | | 2. Pelatihan (<i>coaching</i>) wajib |
| | | 3. Pelatihan untuk pengembangan kompetensi |
| | | 4. Diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jika tidak ada perbaikan |

BUPATI BANGKA,

dto

FERY INSANI

LAMPIRAN III
 PERATURAN BUPATI BANGKA
 NOMOR 6 TAHUN 2026
 TENTANG
 MANAJEMEN TALENTA APARATUR
 SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
 PEMERINTAH KABUPATEN BANGKA

TATA CARA PENYUSUNAN RENCANA SUKSESI SERTA
 PENILAIAN TALENTA, PEMETAAN TALENTA DAN RENCANA SUKSESI

1. Tata Cara Penyusunan Rencana Sukseksi

Setelah pegawai ASN dipetakan dalam 9 Kotak Manajemen Talenta, maka langkah selanjutnya adalah menyusun Rencana Sukseksi, yaitu:

- a. Memeringkatkan nilai pegawai ASN terhadap jabatan targetnya berdasarkan penggabungan dari nilai Kinerja dan Potensial yang akan menghasilkan Nilai Talenta. Dalam rangka menghasilkan Nilai Talenta, penghitungan dilakukan melalui rumus sebagai berikut:

$$\text{Rumus Nilai Talenta} = (50\% \times \text{Nilai Sumbu Kinerja}) + (50\% \times \text{Nilai Sumbu Potensial})$$

- b. Apabila instansi memilih untuk melaksanakan penilaian kompetensi teknis setelah dihasilkan pemetaan ke dalam 9 Kotak Manajemen Talenta, maka untuk mendapatkan nilai akhir perlu dilakukan penggabungan Nilai Talenta yang didapat dari pemetaan ke dalam 9 Kotak Manajemen Talenta dengan hasil penilaian kompetensi teknis. Komposisi pembobotan dalam rangka penggabungan nilai tersebut bagi setiap jenjang jabatan target sebagaimana tercantum dalam tabel 13.

Tabel 13. Pembobotan Adaptif Penilaian Kompetensi Teknis

| Jenjang Jabatan | Bobot 9 Kotak Manajemen Talenta | Bobot Kompetensi Teknis | Catatan Penyesuaian |
|-----------------------|---------------------------------|-------------------------|---|
| JPT Pratama | 70% <i>(Standar)</i> | 30% <i>(Standar)</i> | Untuk jabatan teknis pesifik (misal Kepala Dinas Kesehatan), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 35% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 65% |
| Jabatan Administrator | 60% <i>(Standar)</i> | 40% <i>(Standar)</i> | Untuk jabatan teknis dominan (misal Kepala Bidang Bina Marga), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 45% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 55%. |
| Jabatan Pengawas | 50% <i>(Standar)</i> | 50% <i>(Standar)</i> | Untuk jabatan teknis penuh (misal Kepala UPTD Laboratorium Kesehatan), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 55% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 45%. |

Nilai akhir talenta yang sudah lengkap dengan hasil penilaian kompetensi teknis menjadi acuan dalam pemeringkatan akhir suksesor oleh Komite Talenta.

2. Penilaian Talenta, Pemetaan Talenta, dan Rencana Suksesi

Contoh Penilaian Talenta, Pemetaan Talenta ke 9 Kotak Manajemen Talenta, dan Rencana Suksesi adalah sebagai berikut:

Sdr. Budi adalah seorang pegawai ASN dengan jabatan Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Daerah yang telah dilakukan penilaian talenta bagi pejabat administrator (jabatan target JPT Pratama, yaitu Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah) pada tahun 2026. Data hasil penilaian talenta Sdr. Budi adalah sebagai berikut:

- 1) Predikat kinerja tahun 2025 adalah Sangat Baik oleh karena itu diberikan nilai 100 untuk Penilaian Kinerja;*
- 2) Pernah memperoleh penghargaan Anugerah ASN 2024 yang diberikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi oleh karena itu diberikan nilai 75 untuk Penghargaan;*
- 3) Mulai tahun 2024 diberikan penugasan sebagai ketua Tim Kerja Penyusunan Rancangan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta di Lingkungan Instansi, lingkup tim kerja ini Adalah internal instansi oleh karena itu diberikan nilai 75 untuk Penugasan dalam Tim Kerja;*
- 4) Nilai hasil asesmen kompetensi manajerial dan sosial kultural tahun 2025 adalah sebesar 90 yang menjadi nilai untuk Penilaian Kompetensi;*
- 5) Pernah mengikuti Diklat Manajemen Talenta pada tahun 2024, Diklat Penyusunan Indikator Kinerja Organisasi pada tahun 2025, Diklat Human Resources Management di tahun 2023 dan pelatihan daring penyusunan Human Capital Development Plan (HCDP) di tahun 2023. Mempunyai sertifikat kompetensi Pengadaan Barang dan Jasa, serta sertifikat kompetensi Ahli Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu diberikan nilai sebesar 50 untuk Pengembangan Kompetensi;*
- 6) Telah menduduki jabatan Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah selama 4 tahun. Pernah menduduki jabatan Kepala Bidang Perencanaan Sarana dan Prasarana di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah selama 2 tahun. Pernah ditugaskan sebagai Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah. Oleh karena itu, diberikan nilai sebesar 86,67.*
- 7) Nilai hasil asesmen potensi tahun 2025 adalah sebesar 38 sehingga memperoleh nilai 95 untuk indikator Penilaian Potensi;*
- 8) Memiliki ijazah magister sehingga diberikan nilai 90 pada indikator Tingkat Pendidikan Formal;*
- 9) Memiliki latar belakang bidang ilmu pendidikan yang relevan dengan rumpun jabatan target, yaitu magister manajemen sehingga diberikan nilai 100 untuk indikator Kesesuaian Bidang Ilmu;*
- 10) Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dalam 5 tahun terakhir sehingga diberikan nilai 100 untuk indikator Verifikasi Rekam Jejak Disiplin.*

Tabel 14. Contoh Hasil Penghitungan Nilai Talenta

| Komponen Penilaian | Bobot Komponen | Indikator Penilaian | Bobot Indikator | Nilai | Nilai Terbobot |
|--|----------------|---------------------------------|-----------------|-----------------------------------|----------------|
| Kinerja Utama | 60% | Penilaian Kinerja | 60% | 100 | 60 |
| Kinerja Penguat | 40% | Penghargaan | 25% | 75 | 18,75 |
| | | Penugasan dalam Tim Kerja | 15% | 75 | 11,25 |
| Kompetensi | 40% | Penilaian Kompetensi | 20% | 90 | 18 |
| | | Pengembangan Kompetensi | 10% | 50 | 5 |
| | | Pengalaman Jabatan | 10% | 86,67 | 8,67 |
| Potensi | 25% | Penilaian Potensi | 25% | 95 | 23,75 |
| Kualifikasi | 20% | Tingkat Pendidikan Formal | 10% | 90 | 9 |
| | | Kesesuaian Bidang Ilmu | 10% | 100 | 10 |
| Integritas dan Moralitas | 15% | Verifikasi Rekam Jejak Disiplin | 15% | 100 | 15 |
| Total Nilai Sumbu Kinerja = Kinerja Utama + Kinerja Penguat | | | | 90 (Di Atas Ekspektasi) | |
| Total Nilai Sumbu Potensial = Kompetensi+Potensi+Kualifikasi+Integritas dan Moralitas | | | | 89,42 (Tinggi) | |
| Pemetaan Kotak Manajemen Talenta | | | | Kotak 9 | |
| Nilai Talenta = (50% x Nilai Sumbu Potensial) + (50% x Nilai Sumbu Kinerja) | | | | 89,71 | |

Instansi tempat Sdr. Budi bekerja menerapkan penilaian kompetensi teknis menggunakan metode wawancara oleh Komite Talenta pasca pemetaan ke 9 Kotak Manajemen Talenta dan hanya dilakukan terhadap talenta di kotak 7, 8, dan 9. Oleh karena Sdr. Budi ada di kotak 9 berdasarkan penghitungan di atas, maka Sdr. Budi masuk ke tahap penilaian kompetensi teknis oleh Komite Talenta dan mendapatkan Nilai Kompetensi Teknis sebesar 90. Maka integrasi Nilai Talenta dengan Nilai Kompetensi Teknis Sdr. Budi adalah sebagai berikut:

Tabel 15. Integrasi Nilai Talenta dan Nilai Kompetensi Teknis untuk Menghasilkan Nilai Akhir Talenta

| Nilai Talenta | Nilai Kompetensi Teknis | Nilai Akhir Talenta |
|---------------|-------------------------|-------------------------------------|
| <i>(a)</i> | <i>(b)</i> | $(70\% \times a) + (30\% \times b)$ |
| 89,71 | 90 | 89,79 |

Nilai Akhir Talenta sejumlah 89,79 yang didapat oleh Sdr. Budi adalah nilai acuan yang dipakai untuk menentukan peringkat yang bersangkutan di dalam Rencana Suksesi.

BUPATI BANGKA,

dto

FERY INSANI