

**PERATURAN BUPATI LAMPUNG TENGAH
NOMOR 54 TAHUN 2021**

TENTANG

**PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA DALAM PENGISIAN JABATAN
ADMINISTRATOR PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LAMPUNG TENGAH

- Menimbang :
- a. bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke dalam jabatan Administrator berdasarkan perbandingan objektif antara kualifikasi, kompetensi, sosiokultural, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan persyaratan yang dibutuhkan jabatan;
 - b. bahwa dalam rangka peningkatan kualitas pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil untuk dipromosikan ke dalam jabatan Administrator berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah, maka diperlukan pedoman manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta dalam Pengisian Jabatan Administrator Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 4 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten-Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1091) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1821);
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);

3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
5. 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 diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Indonesia Nomor 5887), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
7. 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 6073), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
8. 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);
9. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
10. Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2014 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 240);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 85 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Daerah Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);

12. Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Tengah (Lembaran Daerah Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2016 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 6).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA DALAM PENGISIAN JABATAN ADMINISTRATOR PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Lampung Tengah;
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom;
3. Bupati adalah Bupati Lampung Tengah.
4. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
6. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang PNS dalam suatu unit organisasi negara.
7. Jabatan Administrator adalah jabatan ASN yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunanyang setara dengan jabatan struktural eselon III.
8. Jabatan Pelaksana adalah jabatan ASN yang menjalankan tugas pokok dan fungsi sesuai keahlian dan/atau keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi yang setara dengan jabatan fungsional umum.
9. Manajemen Talenta adalah proses analisis, pengembangan, dan pemanfaatan talenta yang berkelanjutan dan efektif sebagai salah satu instrumen untuk bahan pertimbangan dalam proses promosi.
10. Promosi Jabatan adalah proses pengangkatan ke dalam jabatan yang lebih tinggi.
11. Jenis Rumpun Jabatan adalah perumpunan jabatan ditinjau dari perpaduan pendekatan antara jabatan dan

- bidang ilmu pengetahuan yang digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan tugas dan fungsi jabatan.
12. *Talent Pool* adalah sekelompok Pegawai Negeri Sipil hasil seleksi yang mempunyai potensi dan kompetensi tinggi dan dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan dalam Jabatan Administrator.
 13. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut BKPSDM adalah Badan Kepegawaian Kabupaten Lampung Tengah.
 14. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk oleh pejabat yang berwenang untuk memberikan pertimbangan dalam manajemen kepegawaian Aparatur Sipil Negara secara terukur dan objektif.

BAB II MAKSUD, TUJUAN, PRINSIP DAN SASARAN

Bagian Kesatu Maksud

Pasal 2

Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai bahan pertimbangan dalam melaksanakan pengembangan karier untuk pengisian jabatan Administrator berdasarkan perbandingan objektif antara kualifikasi, kompetensi, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan persyaratan yang dibutuhkan jabatan,.

Bagian Kedua Tujuan

Pasal 3

Peraturan Bupati ini ditujukan sebagai salah satu pendekatan dalam pengembangan karier PNS guna mendapatkan calon pejabat Administrator yang mempunyai potensi dan kompetensi tinggi.

Bagian Ketiga Prinsip

Pasal 4

Dalam pengembangan karier PNS mengedepankan prinsip-prinsip :

- a. transparan, objektif, kompetitif, dan akuntabel;
- b. memperhatikan syarat kompetensi teknis, kompetensi manajerial, kompetensi sosial kultural, kualifikasi pendidikan dan pelatihan, kepangkatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan.

**Bagian Keempat
Sasaran**

Pasal 5

Sasaran pelaksanaan dalam Peraturan Bupati ini yaitu :

- a. tersedianya *talent pool* ;
- b. tersedianya *database* pengembangan karier setiap PNS yang terukur.

**BAB III
PELAKSANAAN MANAJEMEN TALENTA**

**Bagian Kesatu
Tahapan**

Pasal 6

Tahapan manajemen talenta Jabatan Administrator meliputi :

- a. perencanaan;
- b. persyaratan;
- c. pendaftaran;
- d. seleksi administrasi;
- e. penilaian kompetensi;
- f. penetapan *talent pool*.

Pasal 7

- (1) Manajemen talenta dilaksanakan untuk mempersiapkan calon pejabat Administrator akibat kekosongan jabatan.
- (2) Pelaksanaan pengembangan karier PNS melalui manajemen talenta dengan penilaian kompetensi.

**Bagian Kedua
Perencanaan**

Pasal 8

- (1) Manajemen talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) dilaksanakan oleh tim seleksi.
- (2) Tim Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Bupati.
- (3) Susunan keanggotaan tim seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
 - a. Sekretaris Daerah;
 - b. Asisten Sekretaris Daerah yang membidangi kepegawaian;
 - c. Kepala BKPSDM;
 - d. Inspektur
 - e. Kepala Bagian pada Sekretariat Daerah yang membidangi organisasi;
 - f. Kepala Bagian pada Sekretariat Daerah yang membidangi hukum;
 - g. PNS pada BKPSDM.

- (4) Tugas tim seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
- a. menyusun dan menetapkan tahapan penilaian kompetensi;
 - b. menentukan jenis rumpun jabatan dan jumlah kuota per rumpun jabatan data *talent pool*;
 - c. mengumumkan jadwal pelaksanaan penilaian kompetensi;
 - d. menerima berkas pendaftaran pelaksanaan penilaian kompetensi;
 - e. melakukan seleksi administrasi;
 - f. melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Bupati dan mengusulkan peserta yang memenuhi syarat dalam seleksi untuk ditetapkan sebagai *talent pool*; dan
 - g. mendokumentasikan seluruh tahapan kegiatan.
- (5) Sekretariat tim seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkedudukan di BKPSDM.

Bagian Ketiga

Persyaratan

Pasal 9

Persyaratan untuk jabatan Administrator dalam manajemen talenta harus memenuhi sebagai berikut :

- a. pangkat minimal Penata (III/c);
- b. telah menduduki jabatan pengawas/jabatan struktural eselon IV selama minimal 3 (tiga) tahun atau serendah-rendahnya Jabatan Fungsional Ahli Muda;
- c. pendidikan paling rendah Sarjana/Diploma IV;
- d. semua unsur Penilaian Prestasi Kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- e. telah lulus pendidikan dan pelatihan (dikLat PIM) yang dipersyaratkan untuk jabatan paling rendah jabatan pengawas/jabatan struktural eselon IV kecuali bagi pejabat fungsional;
- f. tidak sedang menjalani hukuman disiplin sedang/berat;
- g. telah membuat dan melaporkan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN); dan
- h. sehat jasmani dan rohani.

Bagian Keempat

Pendaftaran

Pasal 10

- (1) PNS yang memenuhi persyaratan, dapat mendaftar sebagai peserta manajemen talenta sesuai jadwal yang ditetapkan.
- (2) Pendaftaran manajemen talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dipungut biaya.
- (3) Pendaftaran manajemen talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara *online* pada *website* resmi BKPSDM.
- (4) Berkas lamaran disampaikan kepada sekretariat tim seleksi.

Bagian Kelima
Seleksi Administrasi

Pasal 11

- (1) Seleksi administrasi dilakukan dengan membandingkan data dan informasi PNS yang ada dalam *database* kepegawaian di BKPSDM dengan kelengkapan dan kesesuaian berkas persyaratan administrasi dengan dokumen persyaratan.
- (2) Kategori yang dinyatakan lulus seleksi administrasi dinyatakan dengan predikat memenuhi syarat.
- (3) Hasil seleksi administrasi diumumkan secara terbuka melalui Perangkat Daerah dan/atau media informasi resmi lainnya.
- (4) Peserta yang telah memenuhi syarat administrasi berhak mengikuti tahapan penilaian kompetensi selanjutnya.

Bagian Keenam
Penilaian Kompetensi

Pasal 12

- (1) Proses penilaian kompetensi dikerjasamakan dengan lembaga *assessment*.
- (2) Metode dan cara penilaian kompetensi menggunakan standar dan alat ukur yang ditentukan lembaga *assessment*.
- (3) Alat ukur yang digunakan dalam penilaian kompetensi antara lain tes psikometrik, wawancara kompetensi, dan penulisan makalah.
- (4) Lembaga *assessment* menyampaikan hasil penilaian kompetensi dasar kepada Tim Penilai Kompetensi.
- (5) Penilaian kompetensi disusun berdasarkan rumpun jabatan.
- (6) Hasil penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) menjadi dokumen resmi dan dapat dijadikan pertimbangan untuk promosi dalam Jabatan Administrator.

Bagian Ketujuh
Penetapan *Talent Pool*

Pasal 13

- (1) Hasil penilaian kompetensi yang memenuhi syarat kompetensi ditetapkan sebagai *talent pool*.
- (2) *Talent pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Bupati.

Pasal 14

- (1) PNS dapat dikeluarkan dari *talent pool* apabila melanggar ketentuan perundang-undangan.
- (2) Peserta yang belum mendapat kesempatan dilakukan penilaian dalam manajemen talenta dapat mengikuti penilaian periode berikutnya.

**BAB IV
PEMBIAYAAN**

Pasal 15

Biaya pelaksanaan Manajemen Talenta dalam Pengisian Jabatan Administrator dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

**BAB V
KETENTUAN PERALIHAN**

Pasal 16

Hasil seleksi manajemen talenta yang dilaksanakan sebelum Peraturan Bupati ini berlaku dapat dipertimbangkan untuk pengembangan karir PNS.

**BAB VI
KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 17

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Gunung Sugih
pada tanggal 09 desember 2021

BUPATI LAMPUNG TENGAH,

MUSA AHMAD

Diundangkan di Gunung Sugih
pada tanggal 09 desember 2021

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH,

N I R L A N