



BUPATI AGAM
PROVINSI SUMATERA BARAT

PERATURAN BUPATI AGAM

NOMOR 13 TAHUN 2022

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI AGAM ,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan untuk menjamin ketersediaan aparatur yang memenuhi kualifikasi, kompetensi, dan kinerja untuk menduduki jabatan baik administrasi maupun fungsional, maka perlu dilaksanakan pengelolaan sumber daya secara terukur dan terencana melalui mekanisme manajemen talenta;
- b. bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, Manajemen Talenta ASN Instansi ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian pada setiap Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten Dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 25);
2. 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);

3. 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 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
4. 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);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
6. 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);

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 Agam.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Agam.

3. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Agam.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
6. Manajemen Talenta ASN 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 Pusat dan Instansi Daerah.
7. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritisal, 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.
8. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN corporate university, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
9. 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.
10. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.

11. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
13. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
14. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
15. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
16. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
17. 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.
18. 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.
19. 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.

20. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
21. 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.
22. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
23. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
24. 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.
25. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
26. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
27. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.
28. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.

29. 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.
30. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target kinerja.
31. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
32. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
33. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
34. 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.
35. Badan adalah perangkat daerah yang membidangi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Pemerintah Daerah.
36. Kepala Badan adalah Kepala perangkat daerah yang membidangi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 2

Manajemen Talenta ASN dilingkungan Pemerintah Daerah dimaksudkan dan bertujuan untuk:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional dan Daerah serta 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 dan Daerah;
- 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 Pemerintah Daerah;
- 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;
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi; dan
- g. membangun iklim kompetitif positif dan transparansi diantara ASN untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Daerah.

Pasal 3

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Bupati ini meliputi :

- a. kelembagaan Manajemen Talenta ASN;
- b. penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN;
- c. pengembangan dan Retensi Talenta;
- d. penempatan Talenta;
- e. pemantauan dan evaluasi;
- f. sistem informasi Manajemen Talenta; dan
- g. pendanaan;

BAB II

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 4

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

- (2) Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK.
- (3) Dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2), PPK dibantu oleh Tim yang terdiri dari unsur pimpinan dan unsur perangkat daerah yang membidangi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
- (4) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh PPK.

BAB III
PENYELENGGARAAN
MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 5

Manajemen Talenta ASN dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip :

- a. obyektif, yaitu proses dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian yang bersifat subyektif;
- b. terencana, yaitu Manajemen Talenta ASN diselenggarakan untuk menyiapkan Suksesor pada masing-masing jabatan yang akan lowong secara sistematis dan terstruktur sesuai target;
- c. tepat waktu, yaitu jabatan kosong dapat segera diisi oleh suksesor sehingga tidak terdapat jabatan kosong dalam waktu lama;
- d. akuntabel, yaitu penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan;
- e. bebas dari intervensi politik, yaitu penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik; dan
- f. bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme, yaitu penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pasal 6

Manajemen Talenta ASN Daerah didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- a. peta jabatan yang sedang/akan lowong dan jabatan kritikal;
- b. profil Talenta;
- c. standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. standar kompetensi jabatan setiap Instansi sesuai Peraturan Menteri/ Peraturan Bupati;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. program Pengembangan Talenta (ASN *Corporate University*/ Sekolah Kader/ Tugas Belajar);
- h. panitia seleksi;
- i. basis data sumber daya manusia (SDM);
- j. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
- k. anggaran.

Pasal 7

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN meliputi :

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

Bagian Kedua

Akuisisi Talenta

Pasal 8

Akuisisi Talenta meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. analisis kebutuhan Talenta;
- b. penetapan strategi akuisisi;
- c. identifikasi, penilaian dan Pemetaan Talenta;
- d. penetapan kelompok Rencana Suksesi; dan
- e. pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar perangkat daerah, dan rencana Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 1
Analisis Kebutuhan Talenta
Pasal 9

- (1) Analisis Kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a merupakan tahapan penghitungan jumlah kebutuhan Talenta yang akan dikelola dalam Manajemen Talenta.
- (2) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dansasaran, serta strategi.
- (3) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi.
- (4) Tahapan Analisis Kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
 - a. Identifikasi Jabatan Target; dan
 - b. Analisis rasio kebutuhan Talenta.

Pasal 10

- (1) Identifikasi jabatan target sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (4) huruf a dilakukan untuk menentukan jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/ akan lowong dan akan diisi.
- (2) Hasil identifikasi jabatan target sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah peta jabatan yang sedang/ akan lowong.
- (3) Peta jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) digunakan sebagai dasar dalam melakukan penempatan talenta.

Pasal 11

- (1) Analisis rasio kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (4) huruf b merupakan ukuran perbandingan antara jumlah jabatan target dengan jumlah talenta yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan target.
- (2) Rasio kebutuhan talenta yang digunakan adalah minimal 1:2 (satu banding dua).

Paragraf 2

Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 12

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, ditetapkan strategi akuisisi talenta sebagai berikut:
 - a. membangun Talenta internal Daerah;
 - b. merekrut Talenta baru (Calon Pegawai Negeri Sipil dan/atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja);
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta;
 - d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.
- (2) PPK menyusun strategi Akuisisi Talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta.

Paragraf 3

Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 13

Kandidat Talenta berasal dari ASN di lingkungan Pemerintah Daerah, termasuk Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Pasal 14

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dilakukan identifikasi, penilaian, dan Pemetaan Talenta melalui :
 - a. pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi; dan
 - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan Daerah.
- (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;

- b. *Assesment Center* untuk mengukur/menilai potensi Talenta yang meliputi 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;
- 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 kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 15

Pemetaan Talenta dilakukan pada tiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana secara bertahap.

Paragraf 4

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 16

- (1) Talenta dikelompokkan ke dalam 9 (sembilan) kotak Manajemen Talenta untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Kotak Manajemen Talenta dan rekomendasi tindak lanjut pemetaan talenta sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 17

- (1) PPK menominasikan Talenta yang masuk dalam kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi jabatan target yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- (2) PPK menetapkan kelompok Rencana Suksesi Daerah berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Paragraf 4

Pencarian Talenta dan Penempatan Talenta

Pasal 18

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 instansi atau penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Ketiga

Pengembangan dan Retensi Talenta

Paragraf 1

Pengembangan Talenta

Pasal 19

- (1) Pengembangan Talenta dilaksanakan melalui :
 - a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan kompetensi; dan
 - c. peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (3) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. ASN *corporate university* dengan metode klasikal dan non klasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.

- (4) Peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak Manajemen Talenta.

Paragraf 2

Retensi Talenta

Pasal 20

- (1) Retensi Talenta (*talent retention*) adalah sebuah proses yang bertujuan untuk:
 - a. mempertahankan posisi Talenta dalam kelompok Rencana Suksesi sebagai Suksesor yang akan menduduki Jabatan Target;
 - b. meningkatkan motivasi dan komitmen Talenta agar menunjukkan potensi dan kinerja optimal; dan
 - c. mengurangi timbulnya ketidakpuasan kerja dari Talenta.
- (2) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui :
 - a. Rencana Suksesi;
 - b. rotasi jabatan;
 - c. pengayaan jabatan (*job enrichment*);
 - d. perluasan jabatan (*job enlargement*); dan
 - e. penghargaan.

Pasal 21

- (1) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf a memuat nama Suksesor dalam kelompok Rencana Suksesi, urutan penempatan Suksesor dalam jabatan target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) PPK menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 22

Rotasi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf b merupakan proses perpindahan posisi pegawai secara horizontal.

Pasal 23

Pengayaan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf c merupakan sebuah metode untuk memperkaya tugas pegawai secara vertikal yaitu menambahkan tugas pegawai lebih tinggi dari jabatan saat ini.

Pasal 24

Perluasan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf d merupakan proses mengkombinasikan dua atau lebih tugas khusus dalam bagian alur kerja ke dalam satu pekerjaan.

Pasal 25

- (1) PNS yang masuk ke dalam kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (2) Sistem penghargaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan Pemerintah Daerah.

Bagian Keempat

Penempatan Talenta

Pasal 26

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah dan arah pembangunan prioritas Daerah dalam jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

Bagian Kelima
Pemantauan dan Evaluasi
Pasal 27

- (1) Pemantauan dan evaluasi Talenta (*talent monitoring*) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan secara berkala.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal dilakukan monitoring 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 kritikal selanjutnya.

Pasal 28

- (1) PPK melakukan pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta ASN di Daerah.
- (2) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Badan.
- (3) Hasil pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan kepada PPK.

BAB IV
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 29

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN.
- (2) Sistem informasi Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Badan.

BAB V
PENDANAAN

Pasal 30

Pendanaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari:

- a. anggaran pendapatan dan belanja daerah; dan/atau
- b. sumber dana lainnya yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 31

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Lubuk Basung
pada tanggal **21** Oktober 2022

BUPATI AGAM,

ANDRI WARMAN

Diundangkan di Lubuk Basung
pada tanggal **21** Oktober 2022

SEKRETARIS DAERAH,



EDI BUSTI

BERITA DAERAH KABUPATEN AGAM TAHUN 2022 NOMOR

LAMPIRAN
 PERATURAN BUPATI AGAM
 NOMOR 73 TAHUN 2022
 TENTANG
 MANAJEMEN TALENTA APARATUR
 SIPIL NEGARA

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	4	7	9
		Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
	SESUAI EKSPEKTASI	2	5	8
		Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
	DIBAWAH EKSPEKTASI	1	3	6
		Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
		POTENSI		

II. REKOMENDASI TINDAK LANJUT PEMETAAN TALENTA

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi/Nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Perluasan jabatan 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Pengayaan jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas belajar
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi

4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

t BUPATI AGAM,

 f ANDRI WARMAN