



BUPATI PANGANDARAN
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI PANGANDARAN
NOMOR 59 TAHUN 2022

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PANGANDARAN,

- Menimbang : a. bahwa dalam upaya mewujudkan rencana suksesi dan pelaksanaan manajemen pegawai negeri sipil yang didasari pada objektivitas, terencana, ketepatan waktu dan akuntabilitas serta untuk mengakselerasi penerapan sistem merit dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil perlu dilaksanakan Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pangandaran;
- b. bahwa untuk meningkatkan profesionalisme jabatan kompetensi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada lingkungan Pemerintah Kabupaten Pangandaran, maka perlu disusun Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar;
- c. bahwa sesuai 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;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. 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 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2012 tentang Pembentukan Kabupaten Pangandaran di Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 230 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5363);
 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
 6. 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 Nomor 6477);
 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 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);

11. 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);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
14. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Pangandaran Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Pangandaran Tahun 2016 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pangandaran Nomor 11);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Pangandaran Nomor 31 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pangandaran (Lembaran Daerah Kabupaten Pangandaran Tahun 2016 Nomor 31, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pangandaran Nomor 31) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pangandaran Nomor 9 Tahun 2021 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Daerah Nomor 31 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pangandaran (Lembaran Daerah Kabupaten Pangandaran Tahun 2021 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pangandaran Nomor 9);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Pangandaran.
2. Bupati adalah Bupati Pangandaran.
3. Pemerintah Daerah Kabupaten adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Perangkat Daerah Kabupaten adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintah 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 Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat dengan PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki Jabatan pemerintahan.
7. 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.
8. Pejabat yang berwenang selanjutnya disingkat Pyb adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, Kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
10. Talenta adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi.
11. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai Aparatur Sipil Negara dalam suatu satuan organisasi.
12. Jabatan Kritis adalah Jabatan pimpinan tinggi, Jabatan administrasi, dan Jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
13. Jabatan Target adalah Jabatan pimpinan tinggi dan Jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau Jabatan Kritis yang akan diisi oleh Talenta.
14. Manajemen Talenta PNS adalah sistem manajemen karier PNS 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 Pemerintah Daerah Kabupaten.
15. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS Pemerintah Daerah Kabupaten berdasarkan tingkatan Potensial dan kinerja.

16. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor (*Successor*) yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
17. Kelompok Rencana Suksesi 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 Pemerintah Daerah Kabupaten.
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. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis Jabatan Kritis, analisis kebutuhan Talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta, penetapan Kelompok Rencana Suksesi, serta pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
20. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan Kompetensi Talenta melalui PNS *Corporate University*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.
21. 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.
22. Penempatan Talenta adalah strategi Penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
23. 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.
24. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
25. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang- perundangan.
26. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara Kinerja PNS dengan PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
27. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu PNS agar mengetahui dan mengembangkan Kompetensi PNS, dan mencegah terjadinya kegagalan Kinerja.

28. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku Kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target Kinerja.
29. PNS *Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan Kompetensi PNS 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.
30. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan Kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan Jabatan.
31. Sistem Informasi PNS adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai PNS yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Bagian Kesatu Tujuan, Ruang Lingkup, Aspek dan Infrastruktur Manajemen Talenta

Pasal 2

Manajemen Talenta PNS bertujuan untuk:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan Daerah Kabupaten 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 Daerah Kabupaten;
- c. mendorong peningkatan profesionalisme Jabatan, Kompetensi dan Kinerja Talenta serta memberikan kejelasan dan kepastian karier Talenta;
- d. mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka tepat waktu dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Daerah Kabupaten;
- e. memastikan tersedianya pasokan Talenta untuk menyelaraskan PNS yang tepat dengan Jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi.

Pasal 3

Ruang Lingkup Manajemen Talenta PNS, meliputi:

- a. Talenta bagi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- b. Talenta bagi Jabatan Administrasi; dan
- c. Talenta bagi Jabatan Fungsional.

Pasal 4

Aspek Manajemen Talenta PNS, meliputi:

- a. kelembagaan Manajemen Talenta PNS;
- b. penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah Kabupaten; dan
- c. sistem informasi Manajemen Talenta PNS Kabupaten Pangandaran.

Pasal 5

- (1) Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah Kabupaten ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK.
- (2) Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah Kabupaten diselenggarakan berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran serta strategi Pemerintah Daerah Kabupaten guna mewujudkan prioritas Pembangunan Daerah Kabupaten.

Pasal 6

- (1) Manajemen Talenta PNS didukung infrastruktur yang terdiri dari:
 - a. peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritisal;
 - b. profil Talenta;
 - c. standar metode dan penilaian dalam metode assessment center dan Uji Kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
 - d. standar Kompetensi Jabatan;
 - e. standar penilaian Kinerja riil;
 - f. pola karier;
 - g. Tim Manajemen Talenta PNS;
 - h. program Pengembangan Talenta (PNS *Corporate University*/ Sekolah Kader/ tugas belajar);
 - i. panitia seleksi;
 - j. basis data sumber daya manusia;
 - k. sistem informasi Manajemen Talenta PNS; dan
 - l. anggaran.
- (2) Peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (3) Tim Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g adalah Tim yang dipimpin oleh Pyb dan beranggotakan Pejabat Pimpinan Tinggi berikut:
 - a. para Asisten Sekretariat Daerah Kabupaten;
 - b. Perangkat Daerah Kabupaten yang membidangi urusan kepegawaian;

- c. Perangkat Daerah Kabupaten yang membidangi urusan perencanaan Daerah Kabupaten; dan
 - d. Perangkat Daerah Kabupaten yang membidangi urusan pengawasan.
- (4) Tim Manajemen Talenta PNS bertugas melakukan pemetaan dan penyelenggaraan manajemen Talenta PNS.
 - (5) Dalam melaksanakan tugas tim Manajemen Talenta PNS dibantu oleh kelompok kerja manajemen Kinerja.
 - (6) Pembentukan Tim Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan kelompok kerja manajemen kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
 - (7) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i adalah panitia yang dibentuk oleh PPK dalam rangka Akuisisi Talenta sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 7

Infrastruktur Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) disiapkan oleh Perangkat Daerah Kabupaten yang membidangi urusan kepegawaian.

Pasal 8

Penyelenggaraan Manajemen Talenta 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.

Bagian Kedua Akuisisi Talenta

Pasal 9

Akuisisi Talenta meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Kritis;
- b. analisis kebutuhan Talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta;
- e. penetapan Kelompok Rencana Suksesi;
- f. pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar Perangkat Daerah Kabupaten/unit kerja; dan
- g. rencana Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 1 Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritis

Pasal 10

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a untuk Penempatan Talenta.

- (2) Jabatan Kritisal merupakan Jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk Manajemen Talenta PNS terdiri dari:
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi rencana pembangunan jangka menengah Daerah Kabupaten serta perkembangan lingkungan;
 - b. Jabatan yang memerlukan keahlian yang sangat khusus dan/atau langka;
 - c. memerlukan Kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
 - d. membutuhkan Kinerja yang tinggi;
 - e. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - f. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
 - g. sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah Kabupaten.
- (4) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling tidak memenuhi kriteria antara lain:
 - a. memberikan dampak kepada masyarakat;
 - b. memberikan dampak terhadap pembangunan;
 - c. memberikan dampak terhadap pemerintahan;
 - d. memberikan dampak bagi seluruh pegawai;
 - e. memberikan dampak bagi unit kerja lain;
 - f. memerlukan ketepatan tindakan dalam kebijakan;
 - g. membutuhkan kompetensi khusus;
 - h. membutuhkan pelatihan atau sertifikasi khusus; dan
 - b. jika terjadi kekosongan personil dalam kurun waktu singkat alam Jabatan tersebut akan berdampak signifikan terhadap pencapaian rencana pembangunan jangka menengah Daerah Kabupaten.
- (5) Jabatan Kritisal Pemerintah Daerah Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Paragraf 2
Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 11

- (1) Analisis kebutuhan Talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Daerah Kabupaten yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
- (2) Analisis Kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan Jabatan Target.
- (3) Tim Manajemen Talenta PNS menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan Jabatan Kritisal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah Kabupaten.

Paragraf 3
Strategi Akuisisi

Pasal 12

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta, Pemerintah Daerah Kabupaten menyusun strategi Akuisisi Talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun Talenta internal Pemerintah Daerah Kabupaten;
 - b. merekrut Talenta baru;
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar Perangkat Daerah Kabupaten/unit kerja; dan
 - d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.
- (2) PPK menetapkan strategi Akuisisi Talenta 5 (lima) tahunan yang dibuat detail dan di review setiap tahun sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten.

Paragraf 4
Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 13

Kandidat Talenta berasal dari:

- a. PNS Pemerintah Daerah Kabupaten; dan
- b. PNS pada instansi pemerintah lain.

Pasal 14

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta melalui:
 - a. Peningkatan Kinerja; dan
 - b. penentuan tingkatan Potensial.
- (2) Peningkatan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui kategorisasi PNS dengan status Kinerja yang terdiri dari:
 - a. diatas ekspektasi;
 - b. sesuai ekspektasi; dan
 - c. dibawah ekspektasi.
- (3) Rincian Kategorisasi PNS dengan status Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (4) Penentuan tingkatan Potensial sebagaimana dimaksud dalam Pasal (1) huruf b dilaksanakan melalui kategorisasi PNS dengan hasil dalam kategori tinggi, menengah dan rendah melalui assessment center, Uji Kompetensi, rekam jejak Jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan.
- (5) Kategorisasi PNS dalam penentuan tingkatan Potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dijelaskan lebih

lanjut dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

- (6) 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 atau minimal hasil penilaian Kinerja 2 tahun terakhir;
 - 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 untuk mengukur/menilai Kompetensi Talenta yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural, yang dilakukan secara objektif dalam rangka pemetaan Talenta;
 - d. rekam jejak Jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam Jabatan, masa kerja pengabdian, pangkat dan golongan serta integritas dan moralitas;
 - e. pertimbangan lain yang terdiri dari: kualifikasi pendidikan sesuai rumpun Jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 15

- (1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 pada setiap level Jabatan, yakni Jabatan pimpinan tinggi, Jabatan administrator, Jabatan pengawas, Jabatan fungsional, dan Jabatan pelaksana sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (2) Pemetaan Talenta dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah Kabupaten melalui penghimpunan Talenta yang menempati kotak ke-7 (tujuh), ke-8 (dapan) dan ke-9 (sembilan).
- (3) Hasil pemetaan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam tabel perumpunan Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 16

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 selanjutnya dapat dilaksanakan:

- a. Pengembangan Talenta dan Retensi Talenta; dan/atau
- b. Penempatan Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dan/atau Kelompok Rencana Suksesi.

Paragraf 5

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 17

- (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 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 18

- (1) PPK menominasikan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi Jabatan Kritis atau Jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- (2) PPK menetapkan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten.
- (3) PPK mengusulkan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten untuk masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi Nasional berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada tim Manajemen Talenta aparatur sipil negara Nasional.

Paragraf 6

Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 19

Dalam hal dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan Talenta dengan keahlian/Kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian Talenta yang ditindaklanjuti melalui mekanisme mutasi dari instansi pemerintah lainnya atau Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Ketiga

Pengembangan Talenta

Pasal 20

- (1) Pengembangan Talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.

- (2) Akselerasi karier dilaksanakan melalui Sekolah Kader.
- (3) Pengembangan Kompetensi Talenta dilaksanakan melalui:
 - a. PNS *Corporate University* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi Talenta dilaksanakan melalui tugas belajar dan/atau izin belajar.
- (5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta.

Bagian Keempat Retensi Talenta

Pasal 21

- (1) Retensi Talenta (*Talent Retention*) bertujuan untuk mempertahankan posisi Talenta dalam Kelompok Rencana Suksesi sebagai Suksesor (*Successor*) yang akan menduduki Jabatan Target.
- (2) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui Rencana Suksesi, rotasi Jabatan, Pengayaan Jabatan (*Job Enrichment*), Perluasan Jabatan (*Job Enlargement*), dan penghargaan.

Paragraf 1 Rencana Suksesi

Pasal 22

- (1) Rencana Suksesi (*Succession Plan*) memuat nama-nama Suksesor (*Successor*) dalam Kelompok Rencana Suksesi, urutan penempatan Suksesor (*Successor*) 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 dalam sistem informasi Manajemen Talenta yang diselenggarakan oleh Perangkat Daerah Kabupaten yang membidangi urusan kepegawaian.
- (3) PPK menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) setiap tahun.

Paragraf 2 Penghargaan

Pasal 23

PNS yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Bagian Kelima
Penempatan Talenta

Pasal 24

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Kabupaten Pangandaran dan/atau arah pembangunan prioritas Daerah Kabupaten jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Pola Karier Instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) merupakan Pola Karier bersifat instansional dalam satu instansi di pusat dan daerah.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.
- (4) Penempatan Talenta ditetapkan oleh PPK berdasarkan Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2).
- (5) Penempatan Talenta pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan melalui konsultasi dan koordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara.

Pasal 25

Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah Kabupaten merupakan bagian dari manajemen pengembangan karier yang dilaksanakan melalui mutasi dan/atau promosi.

Bagian Ketiga
Perencanaan Pola Karier

Pasal 26

- (1) Pemantauan Talenta (*Talent Monitoring*) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Suksesor (*Successor*) yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritis 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 Kritis selanjutnya.

Pasal 27

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten dilaksanakan secara periodik oleh PPK dibantu oleh aparat pengawas internal pemerintah.

BAB III
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 28

- (1) Pemerintah Daerah Kabupaten menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta PNS dalam *e-office*.

- (2) Sistem Informasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Perangkat Daerah Kabupaten yang membidangi urusan kepegawaian.

BAB IV
ANGGARAN

Pasal 29

- Pendanaan Manajemen Talenta PNS bersumber dari:
- anggaran pendapatan dan belanja Daerah Kabupaten; dan/atau
 - sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 30

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dalam Berita Daerah Kabupaten Pangandaran.

Ditetapkan di Parigi
pada tanggal 18 Agustus 2022
BUPATI PANGANDARAN,

ttd.

H. JEJE WIRADINATA

Diundangkan di Parigi
pada tanggal 18 Agustus 2022
SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN PANGANDARAN,

ttd.

H. KUSDIANA

BERITA DAERAH KABUPATEN PANGANDARAN TAHUN 2022 NOMOR 59

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Bagian Hukum
Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran,



Yayuhadiat, S.H., M.Si.
Pembina Tingkat I, IV/b
NIP. 19700712 199803 1 010