



Bupati Bekasi

PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI BEKASI

NOMOR 16 TAHUN 2023

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BEKASI,

- Menimbang : a. bahwa untuk mengakselerasi penerapan sistem merit dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil perlu dilaksanakan manajemen talenta Pegawai Negeri Sipil yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, akuntabel, bebas dari intervensi politik dan bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme;
- b. bahwa berdasarkan 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 Aparatur Sipil Negara Instansi ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950) sebagaimana

telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);

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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
3. 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);
4. 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 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);

5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
6. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573)
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 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kinerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
9. 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);

10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
11. 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);
12. 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);
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 26);
14. 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);
15. 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);

16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
17. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
18. Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bekasi (Lembaran Daerah Kabupaten Bekasi Tahun 2016 Nomor 6) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bekasi (Lembaran Daerah Kabupaten Bekasi Tahun 2020 Nomor 2);
19. Peraturan Bupati Bekasi Nomor 74 Tahun 2021 Tentang Kewenangan, kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bekasi (Berita Daerah Kabupaten Bekasi Tahun 2021 Nomor 74);
20. Peraturan Bupati Bekasi Nomor 218 Tahun 2022 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bekasi (Berita Daerah Kabupaten Bekasi Tahun 2022 Nomor 218).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

1. Daerah Kabupaten adalah Daerah Kabupaten Bekasi.
2. Pemerintah Daerah Kabupaten adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Bekasi.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada instansi pemerintah.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat 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, pemberhentian, dan pembinaan manajemen ASN di Instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN sesuai dengan 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, ataupun 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 Perangkat Daerah 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 *ASN 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. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap PNS Pemerintah Daerah Kabupaten agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
25. Standar Kompetensi Jabatan ASN yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.

26. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
27. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
28. 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.
29. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
30. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
31. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
32. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara Kinerja ASN dengan ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
33. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu ASN agar mengetahui dan mengembangkan Kompetensi ASN, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.

34. *Konseling Kinerja* adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku Kinerja yang dihadapi ASN dalam mencapai target Kinerja.
35. *Rotasi Jabatan (Job Rotation)* adalah perpindahan Talenta secara sistematis dari satu Jabatan ke Jabatan lain.
36. *Perluasan Jabatan (Job Enlargement)* adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama.
37. *Pengayaan Jabatan (Job Enrichment)* adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan.
38. *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.
39. *Sekolah Kader* adalah sistem pengembangan Kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan Jabatan.
40. *Sistem Informasi ASN* adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II

TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA

PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pasal 2

Manajemen Talenta PNS bertujuan untuk:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan Daerah 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;
- 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.

BAB III

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Bagian Kesatu

Aspek

Pasal 4

Aspek Manajemen Talenta PNS, meliputi:

- a. Kelembagaan Manajemen Talenta PNS;
- b. Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS; dan
- c. Sistem Informasi Manajemen Talenta PNS.

Pasal 5

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

Bagian Kedua Infrastruktur

Pasal 6

- (1) Manajemen Talenta PNS didukung infrastruktur yang terdiri dari:
 - a. Peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritis;
 - 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 (*ASN Corporate University/Sekolah Kader/Tugas Belajar*);
 - i. Panitia Seleksi;
 - j. Basis Data Sumber Daya Manusia;
 - k. Sistem Informasi Manajemen Talenta PNS; dan
 - l. Pendanaan.
- (2) Peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritis 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 sebagai berikut :
 - a. Para Asisten Sekretaris Daerah;
 - b. Perangkat Daerah yang membidangi urusan Kepegawaian;
 - c. Perangkat Daerah yang membidangi urusan Perencanaan Daerah;
 - d. Perangkat Daerah yang membidangi urusan Pengawasan; dan
 - e. Unit Kerja yang membidangi sub urusan Organisasi dan Tatalaksana.
- (4) Tim Manajemen Talenta PNS bertugas melakukan pemetaan dan penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS;
- (5) Dalam melaksanakan tugas Tim Manajemen Talenta PNS dibantu 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 kebutuhan.

Pasal 7

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

Bagian Ketiga

Penyelenggaraan Manajemen Talenta

Paragraf 1

Umum

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 Keempat

Akuisisi Talenta

Paragraf 1

Tahapan

Pasal 9

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud pada Pasal 8 huruf a, meliputi tahapan sebagai berikut :

- a. Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal;
- b. Analisis Kebutuhan Talenta;
- c. Penetapan Strategi Akuisisi;
- d. Identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta;
- e. Penetapan Kelompok Rencana Suksesi;
- f. Pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar Perangkat Daerah/unit kerja; dan
- g. Rencana Penempatan Talenta melalui mekanisme Penugasan atau Penugasan Khusus.

Paragraf 2

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal

Pasal 10

- (1) Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a, untuk Penempatan Talenta;
- (2) Jabatan Kritisal merupakan Jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu;
- (3) Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (4) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah sebagai berikut:
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi Rencana Pembangunan Daerah serta perkembangan lingkungan;

- b. jabatan yang memerlukan keahlian yang khusus dan/atau langka;
 - c. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
 - d. membutuhkan kinerja yang tinggi;
 - e. memberi peluang pembelajaran yang tinggi; dan
 - f. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik.
- (5) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling sedikit memenuhi kriteria sebagai berikut:
- 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
 - i. jika terjadi kekosongan personil dalam kurun waktu singkat dalam Jabatan tersebut akan berdampak signifikan terhadap pencapaian Rencana Pembangunan Daerah.

Paragraf 3

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 11

- (1) Analisis Kebutuhan Talenta didasarkan pada Rencana Pembangunan Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi;
- (2) Analisis Kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai tugas dan fungsi, serta jabatan kritisal;
- (3) Tim Manajemen Talenta PNS menyusun Analisis Kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud ayat (1) sesuai dengan Jabatan Kritisal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

Paragraf 4
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/unit kerja; dan
 - d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.
- (2) PPK menetapkan Strategi Akuisisi Talenta 5 (lima) Tahunan yang dibuat detail dan direviu setiap tahun sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten.

Paragraf 5
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. Pemingkatan Kinerja; dan
 - b. Penentuan Tingkatan Potensial.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemingkatan yang terdiri dari :

- a. hasil penilaian kinerja selama melaksanakan tugas Jabatan atau minimal hasil penilaian kinerja 2 (dua) tahun terakhir;
 - b. *assessment center* untuk mengukur/menilai potensi Talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri (*self awareness*), kemam
 - c. puan 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 diri (*grit*) Talenta;
 - d. 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;
 - e. rekam jejak Jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam Jabatan, masa kerja pengabdian, pangkat dan golongan serta integritas dan moralitas; dan
 - f. pertimbangan lain yang terdiri dari: kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.
- (3) Pemeringkatan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilaksanakan melalui Kategorisasi PNS dengan status Kinerja yang terdiri dari :
- a. di atas ekspektasi;
 - b. sesuai ekspektasi; dan
 - c. di bawah ekspektasi.
- (4) Penentuan Tingkatan Potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui Kategorisasi ASN dengan hasil dalam kategori tinggi, menengah dan rendah melalui *assessment center*, Uji Kompetensi, Rekam Jejak Jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan.

- (5) Rincian Kategorisasi ASN dengan status Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (6) Kategorisasi ASN dalam penentuan tingkatan Potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dijelaskan lebih lanjut dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 15

- (1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh ASN 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 melalui penghimpunan Talenta yang menempati kotak 7 (tujuh), kotak 8 (delapan) dan kotak 9 (sembilan);
- (3) Hasil pemetaan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam tabel perumpunan Jabatan sebagaimana tercantum 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 6

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 Pegawai Negeri Sipil Nasional.

Paragraf 7

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 Kelima

Pengembangan Talenta

Pasal 20

- (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 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 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 Keenam

Retensi Talenta

Paragraf 1

Tujuan

Pasal 21

- (1) Retensi Talenta 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 2

Rencana Suksesi

Pasal 22

- (1) Rencana Suksesi 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 yang membidangi urusan kepegawaian;
- (3) PPK menetapkan Rencana Suksesi setiap tahun di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2).

Paragraf 3

Penghargaan

Pasal 23

- (1) PNS yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sistem penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan masing-masing instansi pemerintah.
- (3) Sistem penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun oleh Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.

Bagian Ketujuh

Penempatan Talenta

Pasal 24

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Daerah dan/atau arah pembangunan Daerah;
- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target;
- (3) 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.

Pasal 26

- (1) Pemantauan Talenta dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan;

- (2) Suksesor (*Successor*) yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritisal dilakukan pemantauan dan evaluasi selama 2 (dua) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam Jabatan;
- (3) Penempatan kembali dalam Jabatan dapat berupa promosi atau penempatan Jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil pemantauan dan evaluasi serta kebutuhan pengisian Jabatan Kritisal selanjutnya.

Bagian Kedelapan

Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 27

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta dilaksanakan setiap 6 (enam) bulan sekali oleh PPK dibantu oleh Aparat Pengawas Internal Pemerintah.

BAB III

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA PNS

Pasal 28

- (1) Pemerintah Daerah Kabupaten menyelenggarakan Sistem Informasi Manajemen Talenta PNS dalam aplikasi berbasis komputer yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara.
- (2) Sistem Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.

BAB IV

PENDANAAN

Pasal 29

Pendanaan Manajemen Talenta PNS bersumber dari :

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten dan/atau
- b. 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 Bekasi.

Ditetapkan di : Cikarang Pusat
pada tanggal : 30 Maret 2023

Pj. BUPATI BEKASI,
ttd
DANI RAMDAN

Diundangkan di Cikarang Pusat
Pada Tanggal 30 Maret 2023

42 SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BEKASI


DEDY SUPRIYADI

BERITA DAERAH KABUPATEN BEKASI TAHUN 2023 NOMOR 16

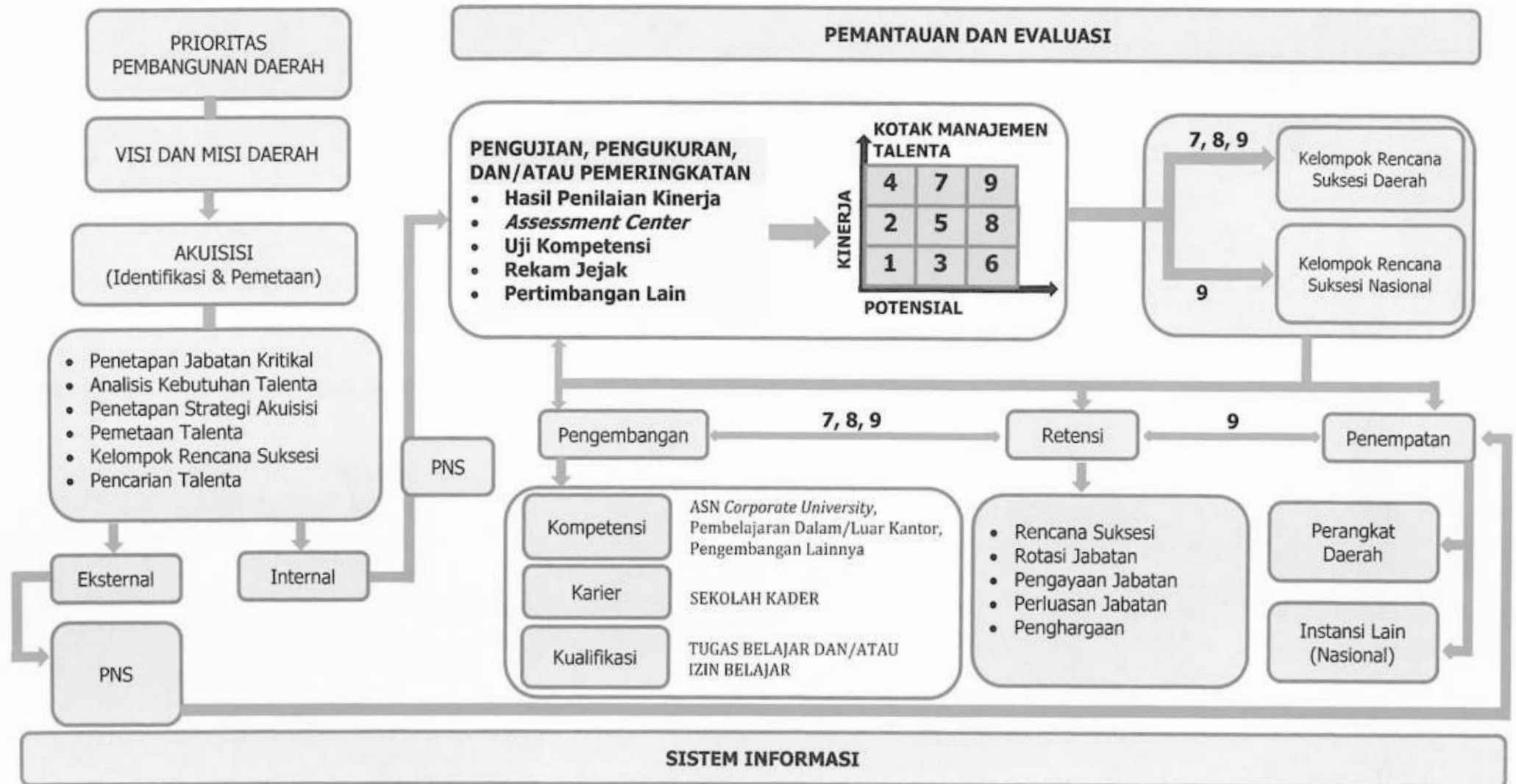
LAMPIRAN PERATURAN BUPATI BEKASI

NOMOR : 16 TAHUN 2023

TANGGAL : 30 MARET 2023

TENTANG : MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

I. ALUR PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PNS



II. TATA CARA PENEMPATAN TALENTA PADA 9 (SEMBILAN) KOTAK (BOX)

Pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan Kotak Manajemen Talenta yang tersusun dari Sumbu X dan Sumbu Y.

1. **Sumbu X** terdiri dari data penentuan tingkat Potensial dengan pembobotan dari beberapa dimensi sebagai berikut :

a. **Assessment 35%**

- 1) Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural 15%; dan
- 2) Kompetensi Teknis/Hasil Wawancara (Box 7, 8, 9) oleh Pansel 20%.

b. **Pendidikan 15%**

Tingkat Pendidikan dan Akreditasi Perguruan Tinggi

- 1) bobot nilai sebesar 90 (sembilan puluh) bagi talenta yang memiliki pendidikan S-3;
- 2) bobot nilai sebesar 70 (tujuh puluh) bagi talenta yang memiliki pendidikan S-2;
- 3) bobot nilai sebesar 50 (lima puluh) bagi talenta yang memiliki pendidikan S-1/D-IV; dan
- 4) bobot nilai sebesar 30 (tiga puluh) bagi talenta yang memiliki pendidikan D-III.
- 5) Akreditasi Perguruan Tinggi Minimal B atau Baik Sekali.

c. **Pangkat/Golongan 15%**

Golongan dan Masa Kerja Golongan.

d. **Rekam Jejak Jabatan 20%**

Tingkat Jabatan dan Masa Kerja Jabatan

- 1) bobot nilai sebesar 90 (sembilan puluh) bagi talenta yang menduduki setiap jabatan selama lebih dari 5 (lima) tahun;
- 2) bobot nilai sebesar 70 (tujuh puluh) bagi talenta yang menduduki setiap jabatan selama 4 (empat) tahun;
- 3) bobot nilai sebesar 50 (lima puluh) bagi talenta yang menduduki setiap jabatan selama 3 (tiga) tahun;
- 4) bobot nilai sebesar 30 (tiga puluh) bagi talenta yang menduduki setiap jabatan selama 2 (dua) tahun; dan
- 5) bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi talenta yang menduduki setiap jabatan selama 1 (satu) tahun.

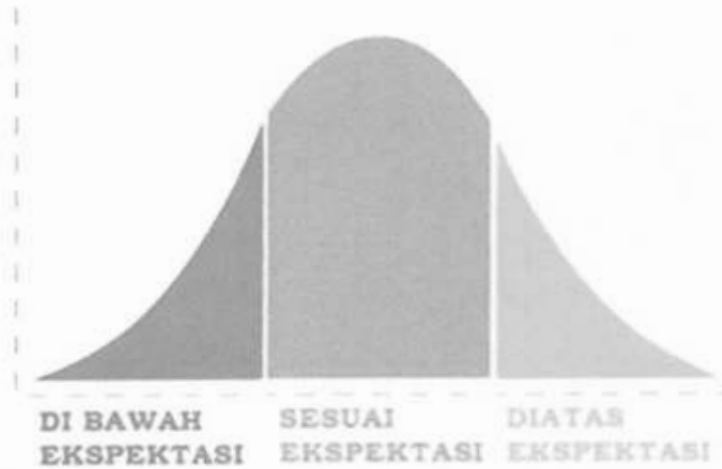
e. **Pelatihan 15%**

- 1) bobot nilai sebesar 90 (sembilan puluh) bagi talenta yang mengikuti diklat kepemimpinan;
- 2) bobot nilai sebesar 90 (sembilan puluh) bagi talenta yang mengikuti diklat fungsional;

- 3) bobot nilai sebesar 90 (sembilan puluh) bagi talenta yang mengikuti diklat teknis; dan
- 4) bobot nilai bagi talenta yang mengikuti seminar/ workshop/ kursus/ sejenisnya:
 - a) 1 s.d 3 kali sebesar 15 (lima belas);
 - b) 3 s.d 5 kali sebesar 30 (tiga puluh);
 - c) Lebih dari 5 kali sebesar 45 (empat puluh lima).

2. **Sumbu Y** terdiri dari data Pemeringkatan Kinerja Talenta yang didapat dari :
- a. **Prestasi Kerja PNS 20%**, memuat Kinerja Utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun;
 - b. **Prestasi 15%**:
 - 1) bobot nilai sebesar 90 (sembilan puluh) bagi talenta yang memperoleh penghargaan/prestasi tingkat nasional;
 - 2) bobot nilai sebesar 70 (tujuh puluh) bagi talenta yang memperoleh penghargaan/prestasi tingkat provinsi;
 - 3) bobot nilai sebesar 50 (lima puluh) bagi talenta yang memperoleh penghargaan/prestasi tingkat kabupaten; dan
 - 4) bobot nilai sebesar 30 (tiga puluh) bagi talenta yang memperoleh penghargaan/prestasi tingkat perangkat daerah.
 - c. **Penugasan 25%**:
 - 1) bobot nilai sebesar 90 (sembilan puluh) bagi talenta yang memperoleh penugasan tingkat nasional;
 - 2) bobot nilai sebesar 70 (tujuh puluh) bagi talenta yang memperoleh penugasan tingkat provinsi; dan
 - 3) bobot nilai sebesar 50 (lima puluh) bagi talenta yang memperoleh penugasan tingkat perangkat daerah;
 - d. **Perilaku 15%**, diperoleh dari penilaian 360 derajat yang dilakukan setiap bulan;
 - e. **Aktifitas Harian 15%**, diperoleh dari Laporan Aktifitas Harian (5 Bintang); dan
 - f. **Disiplin Pegawai 10%**
 - 1) bobot nilai sebesar 90 (sembilan puluh) bagi talenta yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin;
 - 2) bobot nilai sebesar 60 (enam puluh) bagi talenta yang pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan;
 - 3) bobot nilai sebesar 30 (tiga puluh) bagi talenta yang pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang; dan
 - 4) bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi talenta yang pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.

Penempatan Talenta dalam 9 (sembilan) Kotak berdasarkan pemeringkatan kinerja dengan menggunakan kurva normal sebagai berikut :



Penentuan tingkatan potensial dan kinerja sebagaimana dimaksud dilaksanakan melalui kategorisasi PNS sebagai berikut :

- Potensial tinggi dan Kinerja tinggi adalah PNS dengan hasil pemetaan kompetensi optimal dalam jabatan saat ini yaitu dengan nilai rentang 60 sampai dengan 100.
- Potensial tinggi dan Kinerja menengah adalah PNS dengan hasil pemetaan kompetensi cukup optimal dalam jabatan saat ini yaitu dengan nilai rentang lebih dari atau sama dengan 26 sampai dengan kurang dari 59.
- Potensial tinggi dan Kinerja rendah adalah PNS dengan hasil pemetaan kompetensi kurang optimal yaitu dengan nilai di bawah 25.

III. KOTAK MANAJEMEN TALENTA PNS



IV. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas Ekspektasi dan Potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi/Nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai Ekspektasi dan Potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan Kinerja
7	Kinerja di atas Ekspektasi dan Potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan Kinerja 3. Konseling Kinerja
5	Kinerja sesuai Ekspektasi dan Potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan Kinerja 3. Pengembangan Kompetensi
4	Kinerja di atas Ekspektasi dan Potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi 2. Pengembangan Kompetensi
3	Kinerja di bawah Ekspektasi dan Potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan Kinerja 2. Konseling Kinerja 3. Pengembangan Kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai Ekspektasi dan Potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan Kinerja 2. Pengembangan Kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah Ekspektasi dan Potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

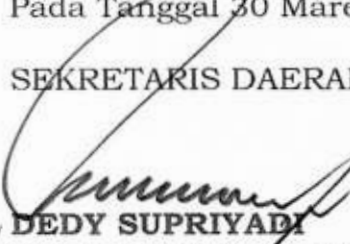
Pj. BUPATI BEKASI,

ttd

DANI RAMDAN

Diundangkan di Cikarang Pusat
Pada Tanggal 30 Maret 2023

SEKRETARIS DAERAH BABUPATEN BEKASI


DEDY SUPRIYADI

BERITA DAERAH KABUPATEN BEKASI TAHUN 2023 NOMOR 16