



SALINAN

BUPATI INDRAMAYU
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI INDRAMAYU
NOMOR 16 TAHUN 2025

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN INDRAMAYU

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI INDRAMAYU,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka akselerasi penerapan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Indramayu perlu dilaksanakan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, akuntabel, bebas dari intervensi politik dan bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme;
 - b. bahwa masih terjadi kesenjangan antara syarat jabatan dengan profil Aparatur Sipil Negara, sehingga diperlukan langkah-langkah perbaikan maupun perencanaan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi;
 - 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 Aparatur Sipil Negara Instansi ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
 - d. bahwa Peraturan Bupati Indramayu Nomor 90 tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indramayu sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan peraturan perundang-undangan dan kebutuhan hukum, sehingga perlu diganti;
 - e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Indramayu;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
 3. Undang-Undang Nomor 112 Tahun 2024 tentang Kabupaten Indramayu di Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 298, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7049);
 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 Pemerintah Nomor 49 tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
 6. 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);
 7. 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);
 8. 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);

9. 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);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
11. 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 210);
12. 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);
13. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Indramayu Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indramayu (Lembaran Daerah Kabupaten Indramayu Tahun 2016 Nomor 9) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Indramayu Nomor 3 Tahun 2024 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Daerah Kabupaten Indramayu Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indramayu (Lembaran Daerah Kabupaten Indramayu Tahun 2024 Nomor 3);
15. Peraturan Bupati Indramayu Nomor 170 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Indramayu (Berita Daerah Kabupaten Indramayu Tahun 2024 Nomor 170);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN INDRAMAYU.

BAB I KETENTUAN UMUM

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Indramayu.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Indramayu.
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 disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja pada instansi pemerintah.
6. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.
9. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Indramayu.

11. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
12. Jabatan Manajerial adalah sekelompok Jabatan yang memiliki fungsi memimpin unit organisasi dan memiliki pegawai yang berkedudukan langsung di bawahnya untuk mencapai tujuan organisasi.
13. Jabatan Nonmanajerial adalah sekelompok Jabatan yang mengutamakan kompetensi yang bersifat teknis sesuai bidangnya dan tidak memiliki tanggung jawab langsung dalam mengelola dan mengawasi kinerja pegawai.
14. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disingkat JPTP adalah jabatan pimpinan tinggi yang setara dengan jabatan eselon II/a dan II/b.
15. Jabatan Administrator yang selanjutnya disingkat JA adalah Jabatan Manajerial tingkat menengah yang bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan Pegawai ASN, memimpin dan mengoordinasikan pelaksanaan strategi pencapaian tujuan organisasi serta pelayanan publik dan administrasi.
16. Jabatan Pengawas yang selanjutnya disingkat JP adalah Jabatan Manajerial tingkat dasar yang bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan Pegawai ASN, memimpin dan mengoordinasikan pelaksanaan strategi pencapaian tujuan organisasi serta pelayanan publik dan administrasi.
17. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
18. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok jabatan yang memberikan pelayanan dan melaksanakan pekerjaan yang bersifat rutin dan sederhana.
19. Sistem Merit adalah penyelenggaraan sistem manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi.
20. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
21. Jabatan Kritis adalah Jabatan pimpinan tinggi, Jabatan administrator, Jabatan pengawas, Jabatan fungsional dan Jabatan pelaksana yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.

22. Jabatan Target adalah Jabatan Manajerial setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau Jabatan Kritis yang akan diisi oleh Talenta.
23. Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan Talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan Target yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan Target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan.
24. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
25. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
26. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada Pemerintah Daerah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target.
27. Suksesor 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 kebutuhannya.
28. 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.
29. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
30. 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.
31. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.

32. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam yang memungkinkan Talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam Jabatan Target yang diperkirakan dapat diperankan melalui pusat penilaian, uji kompetensi, rekam jejak Jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
33. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
34. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas Jabatan.
35. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
36. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
37. 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.
38. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural Pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
39. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi / unit.
40. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap Kinerja yang merupakan penggabungan nilai sasaran Kinerja pegawai dan nilai perilaku kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
41. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara Kinerja Pegawai ASN dengan Pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.

42. 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.
43. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku Kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target Kinerja.
44. Rotasi Jabatan adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari satu Jabatan ke Jabatan lain.
45. Perluasan Jabatan adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama.
46. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan.
47. 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.
48. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan Kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan Jabatan.
49. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu

Tujuan, Prinsip, Ruang Lingkup,

Aspek dan Infrastruktur Manajemen Talenta ASN

Pasal 2

Manajemen Talenta ASN 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 dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi 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 dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
- d. mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada instansi 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.

Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit dengan prinsip :
 - a. objektif;
 - b. terencana;
 - c. terbuka;
 - d. tepat waktu;
 - e. akuntabel;
 - f. bebas dari intervensi politik; dan
 - g. bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.
- (2) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu proses dalam Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian yang bersifat subjektif.
- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Manajemen Talenta ASN mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
- (4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu informasi Manajemen Talenta ASN yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.

- (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta ASN yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan Talenta dalam pengisian Jabatan Target.
- (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (8) Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pasal 4

Ruang Lingkup Manajemen Talenta ASN, meliputi:

- a. Talenta Jabatan Manajerial, terdiri atas:
 1. Talenta untuk JPT;
 2. Talenta untuk JA; dan
 3. Talenta untuk JP.
- b. Talenta Jabatan Nonmanajerial, terdiri atas:
 1. Talenta untuk JF; dan
 2. Talenta untuk Jabatan Pelaksana.

Pasal 5

Aspek Manajemen Talenta ASN, meliputi:

- a. kelembagaan Manajemen Talenta ASN;
- b. penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah; dan
- c. sistem informasi Manajemen Talenta ASN Daerah.

Pasal 6

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

Pasal 7

- (1) Manajemen Talenta ASN 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 ASN;
 - h. program Pengembangan Talenta;
 - i. panitia seleksi;
 - j. basis data sumber daya manusia;
 - k. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; 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 ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g adalah tim yang dipimpin oleh PyB dan beranggotakan unsur dari Perangkat Daerah, meliputi:
 - a. Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian;
 - b. Perangkat Daerah yang membidangi urusan perencanaan Daerah;
 - c. Perangkat Daerah yang membidangi urusan pengawasan; dan
 - d. Perangkat Daerah atau unit kerja yang membidangi hukum.
- (4) Tim Manajemen Talenta ASN bertugas melakukan pemetaan dan penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN.
- (5) Dalam melaksanakan tugas tim Manajemen Talenta ASN dibantu oleh kelompok kerja manajemen Kinerja.
- (6) Pembentukan tim Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan kelompok kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) manajemen Kinerja 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 8

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

Pasal 9

- (1) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b meliputi:
 - a. Akuisisi Talenta;
 - b. Pengembangan Talenta;
 - c. Retensi Talenta;
 - d. Penempatan Talenta; dan
 - e. pemantauan dan evaluasi.
- (2) Alur penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Kedua Akuisisi Talenta

Pasal 10

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; dan
- f. pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi/Rotasi Jabatan dan rencana Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 1

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritis

Pasal 11

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a untuk Penempatan Talenta.
- (2) Jabatan Kritis merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.

- (3) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk Manajemen Talenta ASN terdiri dari:
- a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi sesuai dengan rencana pembangunan jangka menengah Daerah serta perkembangan lingkungan;
 - b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan urusan inti organisasi;
 - c. membutuhkan Kinerja yang tinggi;
 - d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
 - f. sesuai kebutuhan prioritas nasional dan Daerah.
- (4) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) minimal memenuhi kriteria:
- 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 jangka menengah Daerah.
- (5) Jabatan Kritisal Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Paragraf 2

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 12

- (1) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah Daerah dan rencana pembangunan jangka panjang Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi Pemerintah Daerah.
- (2) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan Jabatan Target.
- (3) Tim Manajemen Talenta ASN menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

sesuai dengan Jabatan Kritisal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

Paragraf 3
Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 13

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

Paragraf 4
Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 14

Kandidat Talenta berasal dari ASN, baik internal maupun eksternal instansi.

Pasal 15

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta melalui:
 - a. Pemingkatan Kinerja; dan
 - b. penentuan tingkatan Potensial.
- (2) Pemingkatan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui kategorisasi ASN dengan status Kinerja yang terdiri dari:
 - a. diatas ekspektasi;
 - b. sesuai ekspektasi; dan
 - c. dibawah ekspektasi.
- (3) Rincian Kategorisasi ASN 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 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) Uraian Kategorisasi PNS dalam penentuan tingkatan Potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tercantum 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 kerja selama melaksanakan tugas Jabatan;
 - b. *Assessment Center* untuk mengukur/menilai potensi Talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri, kemampuan berpikir kritis dan strategis, kemampuan menyelesaikan permasalahan, kecerdasan emosional, kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri, serta motivasi dan komitmen 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, meliputi aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam jabatan, pangkat dan golongan, integritas, dan moralitas;
 - e. pertimbangan lain yang terdiri dari:
 1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
 2. preferensi karier; dan
 3. pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 16

- (1) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dilakukan terhadap seluruh Pegawai ASN pada tiap level Jabatan, yakni JPT, JA, JP, JF dan Jabatan Pelaksana sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (2) Pemetaan talenta dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah melalui penghimpunan Talenta yang menempati kotak ke-7 (tujuh), ke-8 (delapan), dan ke-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 17

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 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 18

- (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 19

- (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.
- (3) PPK mengusulkan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah untuk masuk kedalam Kelompok Rencana Suksesi Nasional berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada tim Manajemen Talenta ASN Nasional.

Paragraf 6

Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 20

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 Jabatan atau Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Ketiga Pengembangan Talenta

Pasal 21

- (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. *ASN corporate university* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi Talenta dilaksanakan melalui tugas 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 22

- (1) Retensi Talenta bertujuan untuk mempertahankan posisi Talenta dalam Kelompok Rencana Suksesi sebagai Suksesor yang akan menduduki Jabatan Target.
- (2) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui Rencana Suksesi, Rotasi Jabatan, Pengayaan Jabatan, Perluasan Jabatan, dan penghargaan.

Paragraf 1 Rencana Suksesi

Pasal 23

- (1) Rencana Suksesi memuat nama Suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi, urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu).

- (2) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan Jabatan dalam Sistem Informasi Manajemen Talenta yang diselenggarakan oleh Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.
- (3) PPK menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) setiap tahun.

Paragraf 2 Penghargaan

Pasal 24

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

Bagian Kelima Penempatan Talenta

Pasal 25

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas daerah jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.
- (3) Penempatan Talenta ditetapkan oleh PPK berdasarkan Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2).
- (4) Penempatan Talenta pada JPT dilakukan melalui konsultasi dan koordinasi dengan Badan Kepegawaian Negara.

Pasal 26

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

Pasal 27

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

- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritisal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam Jabatan.
- (3) Penempatan kembali dalam Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa promosi atau penempatan dalam jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Kritisal selanjutnya.

Pasal 28

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah dilaksanakan secara periodik oleh PPK.

BAB III SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 29

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN dalam aplikasi ayolari.
- (2) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.

BAB IV ANGGARAN

Pasal 30

Pembiayaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari:

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

BAB VI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 31

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Indramayu Nomor 90 tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indramayu (Berita Daerah Kabupaten Indramayu Tahun 2022 Nomor 92), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 32

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Indramayu
pada tanggal 21 Mei 2025

BUPATI INDRAMAYU,

Cap/Ttd.

LUCKY HAKIM

Diundangkan di Indramayu
Pada tanggal 21 Mei 2025

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN INDRAMAYU,

Cap/Ttd.

AEP SURAHMAN
BERITA DAERAH KABUPATEN INDRAMAYU TAHUN 2025 NOMOR 16

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
KABUPATEN INDRAMAYU,



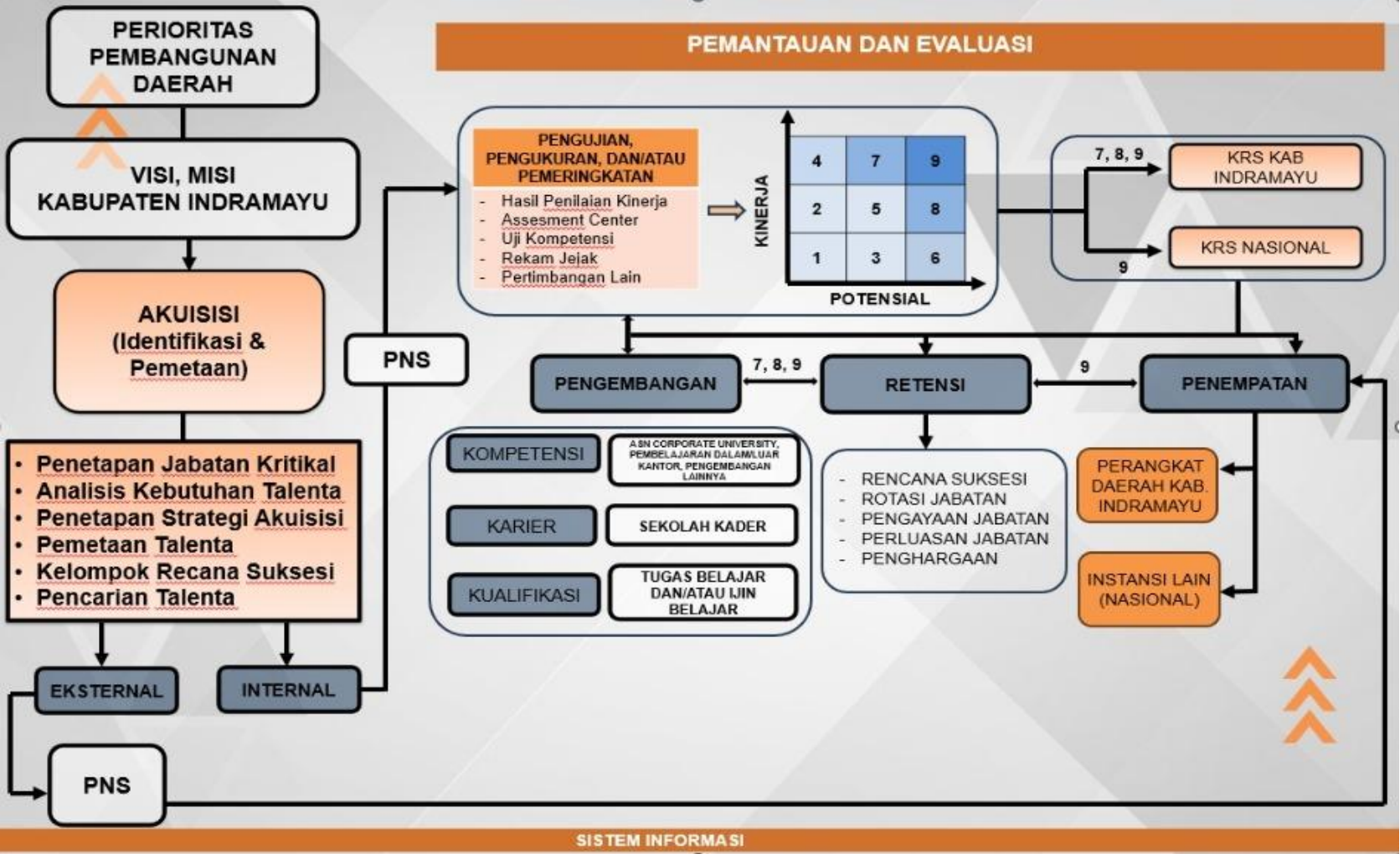
JAFAR ABDULLAH, S.H., M.H.

Pembina Tk.I

NIP. 19770406 200604 1 009

LAMPIRAN
 PERATURAN BUPATI INDRAMAYU
 NOMOR 16 TAHUN 2025
 TENTANG
 MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI
 LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN
 INDRAMAYU

I. Alur Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN



II. Rincian Kategorisasi ASN dengan status Kinerja

1. Kinerja harian 10%, diperoleh dari penilaian laporan kinerja harian yang dilakukan atasan melalui Aplikasi Kerjaku.
2. Presensi 10% diperoleh dari kehadiran (Aplikasi Gabsen).
3. Penugasan 20% terdiri dari :
 - a) lebih 2 (dua) kali : 20%
 - b) 1 (satu) kali : 15%
 - c) belum : 5%
4. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) 60% terdiri dari :
 - a) sangat baik : 60%
 - b) baik : 55%
 - c) butuh perbaikan : 50%
 - d) kurang : 45%
 - e) sangat kurang : 0%

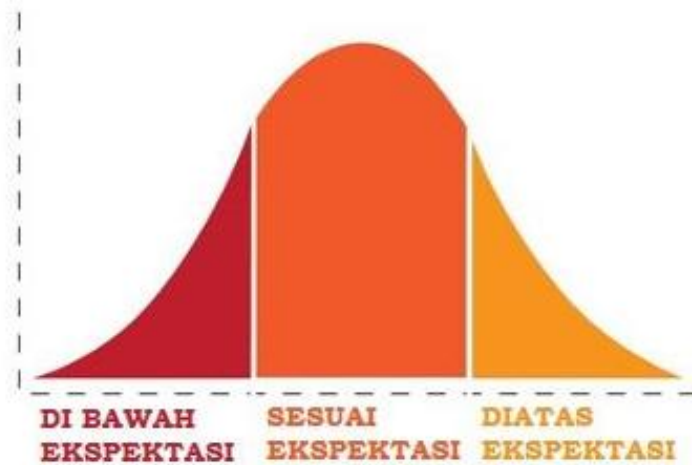
III. Uraian Kategorisasi PNS dalam penentuan tingkatan Potensial

1. Kompetensi 40% terdiri dari :
 - a) optimal level ≥ 3 : 40%
 - b) cukup optimal level 2 : 20%
 - c) kurang optimal level 1 : 10%
2. Pelatihan 4% terdiri dari :
 - a) diklat struktural 2% :
 - 1) sudah diklat : 2%
 - 2) belum diklat : 0%
 - b) diklat teknis 2%
3. Kuantitas jabatan 4% terdiri dari :
 - a) 0 kali : 0%
 - b) 1 kali : 1%
 - c) 2 kali : 2%
 - d) lebih dari 2 kali : 4%
4. Kualitas pengalaman jabatan 4% terdiri dari :
 - a) 0 tahun : 0%
 - b) 1-2 tahun : 2%
 - c) 2-5 tahun : 3%
 - d) lebih dari 5 tahun : 4%
5. Pangkat/golongan 4% terdiri dari :
 - a) 1 tingkat dibawah pangkat : 0%
 - b) pangkat dasar : 2%
 - c) lebih dari pangkat dasar : 4%
6. Pendidikan 4% terdiri dari :
 - a) S1 : 2%
 - b) S2 : 3%
 - c) S3 : 4%
7. Potensi 25% terdiri dari :
 - a) optimal level ≥ 3 : 25%
 - b) cukup optimal level 2 : 15%
 - c) kurang optimal level 1 : 5%

8. Hukuman disiplin 15% terdiri dari :

- a) tidak dihukum : 15%
- b) ringan : 8%
- c) sedang : 5%
- d) berat : 0%

Penempatan Talenta dalam 9 (sembilan) kotak (*box*) berdasarkan Pemeringkatan Kinerja dengan menggunakan kurva normal sebagai berikut:



Penentuan tingkatan Potensial dan Kinerja sebagaimana dimaksud dilaksanakan melalui kategorisasi ASN sebagai berikut:

- a. potensial tinggi dan Kinerja tinggi adalah ASN dengan hasil pemetaan Kompetensi optimal dalam Jabatan saat ini yaitu dengan nilai rentang 70 sampai dengan 100;
- b. potensial menengah dan Kinerja menengah adalah ASN dengan hasil pemetaan Kompetensi cukup optimal dalam Jabatan saat ini yaitu dengan nilai rentang lebih dari atau sama dengan 40 sampai dengan kurang dari 69; dan
- c. potensial rendah dan Kinerja rendah adalah ASN dengan hasil pemetaan Kompetensi kurang optimal yaitu dengan nilai di bawah 40.

IV. Pemetaan Talenta

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
	DI BAWAH 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
POTENSIAL				

V. Pemetaan Talenta dan rekomendasi tindak lanjut

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 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

BUPATI INDRAMAYU,

Cap/Ttd.

LUCKY HAKIM