



SALINAN

BUPATI TANGERANG  
PROVINSI BANTEN

PERATURAN BUPATI TANGERANG  
NOMOR 24 TAHUN 2025  
TENTANG  
PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN BUPATI NOMOR 63 TAHUN 2021  
TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TANGERANG,

- Menimbang : a. bahwa untuk mengakselerasi rencana suksesi dalam menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik guna meningkatkan profesionalisme, kompetensi, dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier, perlu manajemen talenta untuk Pegawai Negeri Sipil;
- b. bahwa untuk memperbaiki metode penilaian potensi talenta Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tangerang, Peraturan Bupati Nomor 63 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 63 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil, perlu disesuaikan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Nomor 63 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4010);

3. Undang-Undang...

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587 sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 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);
4. 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);
5. Undang-Undang Nomor 118 Tahun 2024 tentang Kabupaten Tangerang di Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 304, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7055);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Berita 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 6447);
7. 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
9. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
10. Peraturan Bupati Nomor 63 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil (Berita Daerah Kabupaten Tangerang Tahun 2021 Nomor 63) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Nomor 6 tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 63 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil (Berita Daerah Kabupaten Tangerang Tahun 2024 Nomor 6);

MEMUTUSKAN...

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN BUPATI NOMOR 63 TAHUN 2021 TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Bupati Nomor 63 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil (Berita Daerah Kabupaten Tangerang Tahun 2021 Nomor 63) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 63 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil (Berita Daerah Kabupaten Tangerang Tahun 2024 Nomor 6), diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan angka 24a dihapus, angka 24b diubah, di antara angka 24b dan angka 25 Pasal 1, disisipkan 3 (tiga) angka, yakni angka 24c, 24d, dan 24e, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1

1. Daerah adalah Kabupaten Tangerang.
2. Pemerintah Daerah adalah bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Tangerang.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disebut PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian, dan pembinaan manajemen pegawai negeri sipil dan pembinaan manajemen pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tangerang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Tangerang.
6. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh PPK untuk menduduki jabatan pemerintahan.

9. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen PNS 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 PNS 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 PNS 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. 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.
15. 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 Kabupaten Tangerang.
16. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
17. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
18. Kelompok Rencana Suksesi Instansi adalah kelompok Talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di lingkungan Pemerintah Daerah.
19. 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 kebutuhan.

20. 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.
21. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui PNS *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
22. 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.
23. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
24. Potensial adalah potensi/kemampuan kepemilikan terpendam yang memungkinkan Talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam Jabatan Target yang diperkirakan dapat diperankan melalui *assessment center*, uji kompetensi manajerial dan sosial kultural, kompetensi teknis dan kualifikasi.
- 24a. dihapus.
- 24b. Tim Penilai Kinerja PNS adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atas usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS.
- 24c. Tim Manajemen Talenta adalah tim yang dibentuk oleh PPK untuk menetapkan *talent pool* di Instansi Pembina terdiri atas Komite Talenta dan Komisi Suksesi.
- 24d. Komite Talenta adalah tim yang bertugas melakukan kalibrasi dan mengusulkan pegawai yang dinominasikan oleh pejabat penilai kinerja untuk ditetapkan dalam predikat talenta istimewa.
- 24e. Komisi Suksesi adalah tim yang bertugas menetapkan dan mengusulkan *longlist talent pool* dengan predikat Talenta istimewa.

25. Kompetensi...

25. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
26. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
27. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
28. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan untuk memimpin dan/ atau mengelola unit organisasi.
29. 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.
30. Rumpun Jabatan adalah himpunan Jabatan yang mempunyai fungsi dan tugas yang berkaitan erat satu sama lain dalam melaksanakan salah satu tugas umum pemerintahan yang sesuai dengan peran, fungsi, dan jabatan.
31. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
32. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
33. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai sasaran kinerja PNS dan nilai perilaku kerja, pemenuhan menit aktivitas, dan kehadiran Talenta dalam bekerja.
34. Asesor adalah seseorang yang berhak melakukan asesmen/pengujian terhadap kompetensi seseorang sesuai rang lingkup asesmennya, dimana asesor berwenang dalam menilai dan memutuskan hasil uji kompetensi dan memberikan rekomendasi bahwa seseorang dinyatakan kompeten atau belum kompeten pada unit kompetensi yang dinilai sesuai dengan bukti yang dipersyaratkan.

35. Pemingkatan...

35. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai PNS dengan pegawai PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi Pemerintah Daerah.
  36. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu Pegawai PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi Pegawai PNS, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
  37. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai PNS dalam mencapai target kinerja.
  38. Rotasi Jabatan adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
  39. Perluasan Jabatan adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
  40. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
  41. *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 Daerah serta tenaga ahli dari dalam/luar Pemerintah Daerah.
  42. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
  43. Sistem Informasi Manajemen Talenta adalah rangkaian informasi dan data mengenai kualifikasi, kompetensi, dan kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Daerah yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
2. Ketentuan ayat (3) Pasal 5 diubah dan ditambah 1 (satu) ayat yakni ayat (4), sehingga berbunyi sebagai berikut:
- Pasal 5
- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Manajemen Talenta PNS berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan.
  - (2) Manajemen...

- (2) Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan oleh PPK.
  - (3) Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta yang terdiri atas:
    - a. Komite Talenta; dan
    - b. Komite Suksesi.
  - (4) Pembentukan Komite Talenta dan Komite Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dan huruf b, ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
3. Ketentuan ayat (1) huruf b Pasal 14 diubah dan ditambah 3 huruf yakni huruf c, huruf d, dan huruf e, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 14

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, dilakukan identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta melalui:
  - a. pemeringkatan Kinerja dalam kategori status Kinerja yang terdiri atas:
    1. diatas ekspektasi;
    2. sesuai ekspektasi; dan
    3. di bawah ekspektasi.
  - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assesment center*, Uji Kompetensi dan Kualifikasi.
  - c. Uji Kompetensi mencakup pengukuran Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosio Kultural.
  - d. Kompetensi Teknis mencakup rekam jejak (relevansi pengalaman jabatan), pelatihan fungsional, dan pelatihan teknis.
  - e. kualifikasi mencakup aspek pendidikan, pangkat golongan, penghargaan, hukuman disiplin, dan pelatihan kepemimpinan.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri atas:
  - a. hasil Penilaian Kinerja selama menjalankan tugas Jabatan;

b. *assesment center*...

- b. *assessment center* untuk mengukur/ menilai potensi Talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri (*selfawareness*), kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*), kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*), kecerdasan emosional (*emotional quotient*), kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*), serta motivasi dan komitmen (*grit*) Talenta.
  - c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural, yang dilakukan oleh Asesor secara objektif dalam rangka pemetaan Talenta;
  - d. rekam jejak jabatan, antara lain aspek Pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam Jabatan, serta integritas dan moralitas; dan
  - e. pertimbangan yang terdiri atas:
    - 1. kualifikasi Pendidikan sesuai Rumpun Jabatan;
    - 2. preferensi karir; dan
    - 3. pengalaman kepemimpinan organisasi.
4. Ketentuan Pasal 15 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 15

- (1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 pada tiap level Jabatan, yakni Jabatan pimpinan tinggi pratama, Jabatan administrator, Jabatan pengawas, JF, dan Jabatan pelaksana dengan cara sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (2) Rumpun Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) huruf e angka 1, sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal II

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Tigaraksa  
pada tanggal 23 Juni 2025

BUPATI TANGERANG,

Ttd.

MOCHAMMAD MAESYAL RASYID

Diundangkan di Tigaraksa  
pada tanggal 23 Juni 2025


SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN TANGERANG,

Ttd.

SOMA ATMAJA

BERITA DAERAH KABUPATEN TANGERANG TAHUN 2025 NOMOR 24

Salinan Sesuai/Dengan Aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM,

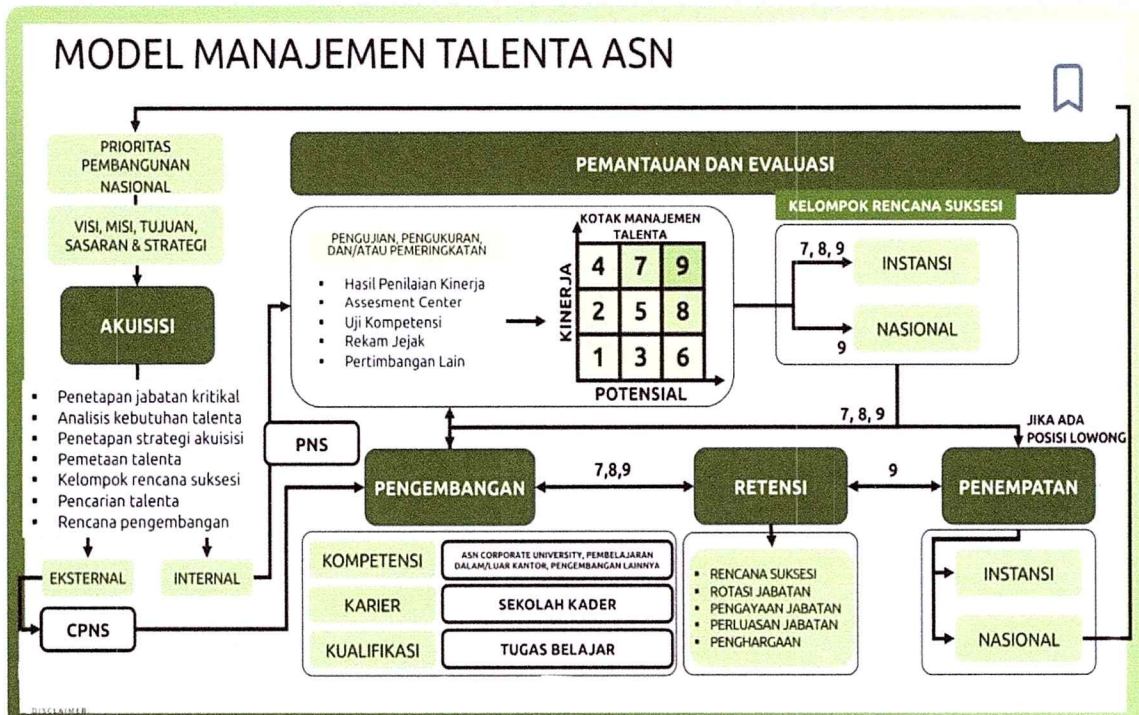
  
BENI RACHMAT, S.H.  
NIP. 19701207 199803 1 005



LAMPIRAN I  
 PERATURAN BUPATI TANGERANG  
 NOMOR 24 TAHUN 2025  
 TENTANG  
 PERUBAHAN KEDUA ATAS  
 PERATURAN BUPATI NOMOR 63  
 TAHUN 2021 TENTANG MANAJEMEN  
 TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

PEMETAAN TALENTA

A. KERANGKA PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA



B. PEDOMAN PELAKSANAAN AKUISISI DAN RENCANA SUKSESI TALENTA

1. Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal dan Jabatan Target  
 Identifikasi Jabatan Kritisal berdasarkan:

- analisa visi dan misi pemerintah daerah;
- rencana strategi pemerintah daerah;
- kebijakan strategi; dan
- rencana kebutuhan pegawai dalam 5 (lima) tahun mendatang, persentase Jabatan Kritisal ditetapkan dengan menggunakan Prinsip pareto dimana jumlah Jabatan Kritisal sebesar 20% (dua puluh persen) dari kebutuhan jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas dan JF ahli yang ada di daerah.

Tahapan selanjutnya dilakukan identifikasi Jabatan Target yang akan kosong dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun.

2. Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta

Tahapan yang dilakukan dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta adalah:

- a. Penghimpunan pegawai ASN yang memenuhi persyaratan untuk menduduki Jabatan Kritis berdasarkan peraturan yang berlaku. Langkah ini merupakan langkah awal dan persyaratan mutlak untuk menjaring pegawai ASN bertalenta, yaitu:
  - 1) Berstatus ASN
  - 2) Sehat jasmani dan rohani
  - 3) Tidak sedang dalam proses atau sedang menjalani hukuman disiplin sedang/berat;
  - 4) Bagi PNS memenuhi persyaratan pendidikan, masa jabatan, dan kepangkatan, dengan ketentuan sebagai berikut:
    - a) Pengangkatan dari jabatan pelaksana dan JF ahli pertama/fungsional penyelia kejabatan pengawas yaitu memiliki:
      - Pendidikan paling rendah D-III
      - Pengalaman/masa jabatan dalam jabatan pelaksana dan JF ahli pertama lebih dari sama dengan 4 tahun;
      - Pangkat paling rendah Penata Muda/III.a, atau Pejabat Fungsional Ahli Pertama.
    - b) Pengangkatan dari jabatan pengawas dan JF ahli muda ke jabatan administrator yaitu:
      - Pendidikan paling rendah S1/D-IV;
      - Pengalaman/masa jabatan dalam jabatan pengawas atau JF ahli muda lebih dari sama dengan 2 tahun;
      - Pangkat paling rendah Penata/III.c atau JF ahli muda.
    - c) Peningkatan dari jabatan administrator ke jabatan pimpinan tinggi pratama yaitu:
      - Pendidikan paling rendah S1/D-IV;
      - Pengalaman/masa jabatan dalam jabatan administrator atau JF ahli madya lebih dari sama dengan 2 tahun;
      - Pangkat paling rendah Pembina /IV.a atau JF ahli madya.
- b. Memetakan PNS berdasarkan Penilaian Kinerja dan Potensial. Tahap selanjutnya adalah melakukan penilaian dan pemetaan PNS yang memenuhi persyaratan sebagai pegawai bertalenta yang disebut dengan matriks talenta. Matriks talenta dapat menunjukkan pegawai mana yang berkinerja tinggi dan berpotensi sehingga dapat dicalonkan menjadi kelompok pegawai bertalenta. Ada 2 (dua) unsur matriks talenta yaitu:
  - 1) Unsur Kinerja (Sumbu Y)  
Unsur kinerja dengan bobot 40% (empat puluh persen) terdiri dari 2 (dua) penilaian yaitu:
    - a) Kinerja Utama dengan bobot 60% (enam puluh persen) berupa penilaian predikat kinerja yang dilakukan berdasarkan penilaian sasaran kinerja pegawai.

- b) Kinerja Pendukung dengan bobot 40% (empat puluh persen) berupa penilaian penghargaan 20% (dua puluh persen), penugasan dalam tim 10% (sepuluh persen), dan penilaian 360/review pada aplikasi sipendekar 10% (sepuluh persen).
  - c) Penghargaan dengan bobot 20% (dua puluh persen) nilai tambah 20% (dua puluh persen) didapatkan pegawai apabila memiliki inovasi.
- 2) Unsur Potensial (Sumbu X).
- Unsur Potensial terdiri bobot 60% (enam puluh persen) yang terdiri dari 4 (empat) penilaian yaitu:
- a) Kompetensi dengan bobot 40% (empat puluh persen) berupa penilaian kompetensi Manajerial & Sosio Kultural bobot 30% (tiga puluh persen) dan penilaian kompetensi teknis bobot 10% (sepuluh persen)  
Penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural terdiri dari aspek integritas, kerja sama, komunikasi, pelayanan publik, orientasi pada hasil, pengembangan diri dan orang lain, mengelola perubahan, pengambilan keputusan, dan perekat bangsa.  
Penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural dinilai oleh tenaga Asesor SDM Aparatur/pejabat yang memenuhi persyaratan untuk melakukan penilaian kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural. Hasil penilaian kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural dapat digunakan selama 3 (tiga) tahun.  
Penilaian kompetensi teknis berupa sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa dengan bobot 5% (lima persen) dan Sertifikat Implementasi Coaching Mentoring dengan bobot 5% (lima persen)
  - b) Potensi dengan bobot 25% (dua puluh lima persen) mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi 8 (delapan) aspek yaitu kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri, kemampuan berpikir kritis dan strategis, kemampuan menyelesaikan masalah, kecerdasan emosional, kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri, serta motivasi diri dan komitmen talenta. Selain 8 (delapan) aspek di atas, Potensi juga mengukur/menilai aspek daya analisa, logika berpikir, sistematika kerja, inisiatif, daya tahan kerja, kepemimpinan, dorongan berprestasi, tanggung jawab, keterampilan interpersonal, kepercayaan diri, dan stabilitas emosi. Penilaian potensi dinilai oleh tenaga Psikolog/oleh tenaga Asesor SDM Aparatur.
  - c) Kualifikasi dengan bobot 20% (dua puluh persen) mengukur/menilai kualifikasi yang meliputi 5 (lima) aspek yaitu Tingkat Pendidikan formal (4%), latar belakang ilmu sesuai dengan jabatan target (4%), pengalaman kepemimpinan organisasi (4%), pengembangan kompetensi (4%), dan pengalaman dalam jabatan (4%).

- d) Integritas dan Moralitas dengan bobot 15% (lima belas persen) penilaian berdasarkan pada Riwayat hukuman disiplin.

3. Seleksi Suksesor

a. Seleksi suksesor terdiri atas 3 (tiga) unsur yakni :

1) Policy Brief 30%

Penyusunan Policy Brief dilakukan untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dari Jabatan Administrator yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang:

- a) Kemampuan mengidentifikasi masalah strategis;
- b) Kemampuan mencari solusi yang efektif dan efisien; dan
- c) Kemampuan menciptakan inovasi implementasi dan berkesinambungan

2) Presentasi 40%

Tahap presentasi dilakukan untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dari Jabatan Administrator yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang :

- a) Kemampuan Komunikasi Strategis;
- b) Penguasaan Subtansi terhadap isu-isu pada jabatan target;
- c) Kreativitas, Inovasi dan Visi calon Jabatan pimpinan tinggi pratama; dan
- d) Kesiapan Kepemimpinan dan Pemikiran Tektis.

3) Wawancara 30%

Tahap wawancara dilakukan untuk pendalaman terhadap materi Policy Brief yang telah disusun peserta seleksi suksesor untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang mensyaratkan penyusunan materi Policy Brief dan pendalaman terhadap kapasitas dan kapabilitas peserta.

b. Seleksi suksesor dilakukan untuk pengisian:

1) Pengisian JPT Pratama Sekretaris Daerah.

Seleksi Suksesor dilakukan sesuai dengan jabatan target. Dilaksanakan oleh Panitia Seleksi terdiri dari dua orang Pejabat dari Provinsi yang direkomendasikan oleh Gubernur dan ditetapkan oleh Bupati, satu orang Profesional dan dua orang akademis.

2) Seleksi suksesor untuk Pengisian JPTP

seleksi suksesor dilaksanakan untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama selain Sekretaris Daerah terdiri dari dua orang Pejabat Kabupaten Tangerang dan tiga orang akademis ditetapkan oleh Bupati.

3) Seleksi suksesor untuk Pengisian Jabatan Administrator.

Seleksi suksesor dilaksanakan untuk pengisian jabatan target, penilaian dilakukan oleh instansi daerah.

BUPATI TANGERANG,

Ttd.

MOCHAMMAD MAESYAL RASYID

LAMPIRAN II  
 PERATURAN BUPATI TANGERANG  
 NOMOR 24 TAHUN 2025  
 TENTANG  
 PERUBAHAN KEDUA ATAS  
 PERATURAN BUPATI NOMOR 63  
 TAHUN 2021. TENTANG MANAJEMEN  
 TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

RUMPUN JABATAN

NO	RUMPUN JABATAN		
	ADMINISTRASI UMUM DAN PEMERINTAHAN	PEREKONOMIAN, KEUANGAN DAN KESEJAHTERAAN	PEMBANGUNAN/ INFRASTRUKTUR
1	Sekretariat Daerah	Dinas Pendidikan	Dinas Perhubungan
2	Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	Dinas Kesehatan	Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan
3	Inspektorat	Dinas Sosial	Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air
4	Satuan Polisi Pamong Praja	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	Dinas Tata Ruang dan Bangunan
5	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	Dinas Perumahan, Permukiman dan Pemakaman
6	Dinas Komunikasi dan Informatika	Rumah Sakit Umum Daerah	
7	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	
8	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Dinas Perpustakaan dan Arsip	
9	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Dinas Tenaga Kerja	
10	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	
11	Camat	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa	
12		Dinas Perikanan	
13		Dinas Koperasi dan Usaha Mikro	
14		Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata	
15		Badan Penanggulangan Bencana Daerah	
16		Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	
17		Badan Pendapatan Daerah	

BUPATI TANGERANG,

Ttd.

MOCHAMMAD MAESYAL RASYID