



BUPATI TASIKMALAYA
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI TASIKMALAYA
NOMOR 43 TAHUN 2024

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN TASIKMALAYA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TASIKMALAYA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mengakselerasi penerapan sistem merit dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya 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 di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya;
- 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 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 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);
3. 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);
 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 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
 6. 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);
 7. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
 8. 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);
 9. 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);
 10. 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);
 11. 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 2155);
 12. Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2016 Nomor 1);

13. Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 3 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya (Lembaran Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2016 Nomor 3);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN TASIKMALAYA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Tasikmalaya.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan.
5. 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.
6. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat Pyb adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. 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.
9. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai PNS dalam suatu satuan organisasi.
11. Jabatan Kritis adalah Jabatan pimpinan tinggi, Jabatan administrasi, dan Jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.

12. Jabatan Target adalah Jabatan pimpinan tinggi dan Jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau Jabatan Kritis yang akan diisi oleh Talenta.
13. Jabatan Manajerial adalah sekelompok jabatan yang memiliki fungsi memimpin unit organisasi dan memiliki pegawai yang berkedudukan langsung di bawahnya untuk mencapai tujuan organisasi.
14. 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.
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 Daerah.
16. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS Pemerintah Daerah berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
17. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor (*successor*) yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
18. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada masing-masing instansi pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di Lingkungan Pemerintah Daerah.
19. 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.
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 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.
25. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap PNS Pemerintah Daerah agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
26. Standar Kompetensi Jabatan PNS yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Pegawai Negeri Sipil 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, 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. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian Kompetensi Teknis, manajerial, dan sosial kultural PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi Jabatannya.
31. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
32. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap realisasi atas harapan hasil kerja dan perilaku kerja pegawai.
33. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara Kinerja PNS dengan PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
34. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu PNS agar mengetahui dan mengembangkan Kompetensi PNS, dan mencegah terjadinya kegagalan Kinerja.
35. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku Kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target Kinerja.
36. Rotasi Jabatan (*Job Rotation*) adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari satu Jabatan ke Jabatan lain.

37. Perluasan Jabatan (*Job Enlargement*) adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama.
38. Pengayaan Jabatan (*Job Enrichment*) adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan.
39. PNS *Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan Kompetensi PNS yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu- isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan Instansi Pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah.
40. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan Kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan Jabatan.
41. Sistem Informasi PNS adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai PNS yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II TUJUAN, PRINSIP, RUANG LINGKUP DAN ASPEK MANAJEMEN TALENTA PNS

Bagian Kesatu

Tujuan

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;
- 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.

Bagian Kedua
Prinsip
Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta PNS 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 PNS sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Manajemen Talenta PNS 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 PNS yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai PNS.
- (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta PNS 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 PNS dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu Manajemen Talenta PNS 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 PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Bagian Ketiga
Ruang Lingkup
Pasal 4

- (1) Ruang Lingkup Manajemen Talenta PNS, meliputi:
 - a. Talenta bagi Jabatan Pimpinan Tinggi;
 - b. Talenta bagi Jabatan Administrasi; dan
 - c. Talenta bagi Jabatan Fungsional.
- (2) Ruang Lingkup sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat

Aspek

Pasal 5

Aspek Manajemen Talenta PNS, meliputi:

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

BAB III

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA

Pasal 6

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

BAB IV

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 7

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS a meliputi:

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

Pasal 8

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 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 (PNS *Corporate University*/Sekolah Kader/tugas belajar);
- i. basis data sumber daya manusia;
- j. sistem informasi Manajemen Talenta PNS; dan
- k. anggaran.

Pasal 9

Peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 10

- (1) Tim Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf g adalah tim yang dipimpin oleh Pyb dan beranggotakan Pejabat Pimpinan Tinggi dengan rincian sebagai berikut:
 - a. para Asisten pada Sekretariat Daerah;
 - b. Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan;
 - c. Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian; dan
 - d. Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perencanaan.
- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas melakukan pemetaan dan penyelenggaraan manajemen Talenta PNS.
- (3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tim Manajemen Talenta PNS dibantu oleh sekretariat yang berkedudukan di Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.
- (4) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Kedua
Akuisisi Talenta

Pasal 11

Akuisisi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 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; dan
- f. pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar Perangkat Daerah dan/atau unit kerja dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Pasal 12

- (1) Dalam rangka Akuisisi Talenta, PPK membentuk panitia seleksi sesuai dengan kebutuhan.
- (2) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur internal dan/atau eksternal.
- (3) Unsur internal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama pada Pemerintah Daerah.
- (4) Unsur Eksternal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari Pejabat Pimpinan Tinggi pada instansi pemerintah lain dan unsur akademisi.

Paragraf 1
Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal

Pasal 13

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf a untuk penempatan Talenta.
- (2) Jabatan Kritisal merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk manajemen talenta PNS terdiri dari:
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi rencana pembangunan jangka menengah Daerah serta perkembangan lingkungan;
 - b. Jabatan yang memerlukan keahlian yang sangat khusus dan/atau langka;
 - c. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
 - d. membutuhkan kinerja yang tinggi;
 - e. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - f. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
 - g. sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah.
- (4) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus 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 Jabatan dalam kurun waktu singkat dalam Jabatan tersebut akan berdampak signifikan terhadap pencapaian rencana pembangunan jangka menengah Daerah.
- (5) Jabatan Kritisal ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Paragraf 2
Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 14

- (1) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf c didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
- (2) Analisis Kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan Jabatan Target.
- (3) Tim Manajemen Talenta PNS menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan Jabatan Kritisal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

Paragraf 3
Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 15

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta, Pemerintah Daerah menyusun strategi Akuisisi Talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun talenta internal Pemerintah Daerah;
 - 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 secara detail dan di review setiap tahun sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di Pemerintah Daerah.

Paragraf 4
Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 16

Kandidat Talenta berasal dari:

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

Pasal 17

- (1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf d dilakukan terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16, pada tiap level jabatan, yakni:
 - a. Jabatan Manajerial:
 1. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
 2. Jabatan Administrator; dan
 3. Jabatan Pengawas;
 - b. Jabatan Nonmanajerial:
 1. Jabatan Fungsional; dan
 2. Jabatan Pelaksana.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui:
 - a. pemeringkatan Kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari:
 1. di atas ekspektasi;
 2. sesuai ekspektasi; dan
 3. di bawah ekspektasi;
 - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui:
 1. *assessment center*;
 2. uji kompetensi;
 3. rekam jejak jabatan; dan/atau
 4. pertimbangan lain sesuai kebutuhan.

- (3) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari:
- a. hasil penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas Jabatan atau paling singkat hasil penilaian Kinerja 2 (dua) tahun terakhir dan pelaksanaan kinerja harian;
 - b. *assesment center* untuk mengukur/menilai potensi Talenta yang meliputi:
 1. kemampuan intelektual;
 2. kemampuan interpersonal;
 3. kesadaran diri (*self awareness*);
 4. kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*);
 5. kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*);
 6. kecerdasan emosional (*emotional quotient*);
 7. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*); dan
 8. motivasi dan komitmen (*grit*) Talenta;
 - c. Uji Kompetensi untuk mengukur/menilai kompetensi Talenta yang mencakup pengukuran:
 1. Kompetensi Teknis;
 2. Kompetensi Manajerial; dan
 3. Kompetensi Sosial Kultural;
 yang dilakukan secara objektif dalam rangka pemetaan Talenta;
 - d. rekam jejak Jabatan, meliputi aspek:
 1. pendidikan formal;
 2. pendidikan dan pelatihan;
 3. pengalaman dalam Jabatan;
 4. masa kerja golongan;
 5. pangkat dan golongan;
 6. kedisiplinan; dan
 7. prestasi dan penugasan, meliputi:
 - a) Tingkat Nasional;
 - b) Tingkat Provinsi;
 - c) Tingkat Daerah; dan/atau
 - d) Tingkat Perangkat Daerah.
 - e. pertimbangan lain yang terdiri dari:
 1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun Jabatan;
 2. preferensi karier; dan
 3. pengalaman kepemimpinan organisasi.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemeringkatan Kinerja dan penentuan tingkatan potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b tercantum dalam Lampiran Peraturan Bupati ini.

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 dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 19

- (1) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta PNS melalui penghimpunan Talenta yang menempati kotak ke-7 (tujuh), ke-8 (dapan), dan ke-9 (sembilan).
- (2) Hasil pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam tabel perumpunan Jabatan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 20

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 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 21

- (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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten.
- (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 aparatur sipil negara Nasional.

Paragraf 6

Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 22

- (1) 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 lain atau penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.
- (2) Mekanisme mutasi dari instansi pemerintah lain dan mekanisme penugasan atau penugasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Pengembangan Talenta
Pasal 23

- (1) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan kompetensi; dan
 - c. peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (3) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. PNS *corporate university* dengan metode klasikal dan non klasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta.

Bagian Keempat
Retensi Talenta
Pasal 24

- (1) Retensi Talenta (*talent retention*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c 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:
 - a. Rencana Suksesi;
 - b. Rotasi Jabatan;
 - c. pengayaan Jabatan (*job enrichment*);
 - d. perluasan Jabatan (*job enlargement*); dan
 - e. penghargaan.

Paragraf 1
Rencana Suksesi
Pasal 25

- (1) Rencana Suksesi (*Succession Plan*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) huruf a 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 menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.

- (3) PPK menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) setiap tahun.

Paragraf 2

Rotasi Jabatan, Pengayaan Jabatan (*Job Enrichment*), dan Perluasan Jabatan (*Job Enlargement*)

Pasal 26

Rotasi Jabatan, Pengayaan Jabatan (*Job Enrichment*), dan Perluasan Jabatan (*Job Enlargement*) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3

Penghargaan

Pasal 27

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

Bagian Kelima

Penempatan Talenta

Pasal 28

- (1) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d 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) Penempatan Talenta pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan melalui konsultasi dan koordinasi dengan Lembaga Nonstruktural yang membidangi Manajemen Talenta.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.

Pasal 29

Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ditetapkan oleh PPK berdasarkan Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2).

Bagian Keenam

Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 30

- (1) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf e dilaksanakan secara periodik oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Pemantauan Talenta (*talent monitoring*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tahap:
 - a. Pengembangan Talenta;
 - b. Retensi Talenta; dan
 - c. Penempatan Talenta.

Pasal 31

- (1) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritis dilakukan pemantauan dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam Jabatan.

- (2) Penempatan kembali dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Kritisal selanjutnya.

BAB V
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 32

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta PNS yang terintegrasi.
- (2) Sistem Informasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan di bidang kepegawaian.

BAB VI
PEMBIAYAAN

Pasal 33

Pembiayaan Manajemen Talenta PNS bersumber dari:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan
- b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 34

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di Singaparna
pada tanggal 26 Agustus 2024

BUPATI TASIKMALAYA,



H. ADE SUGIANTO

Diundangkan di Singaparna
pada tanggal 26 Agustus 2024

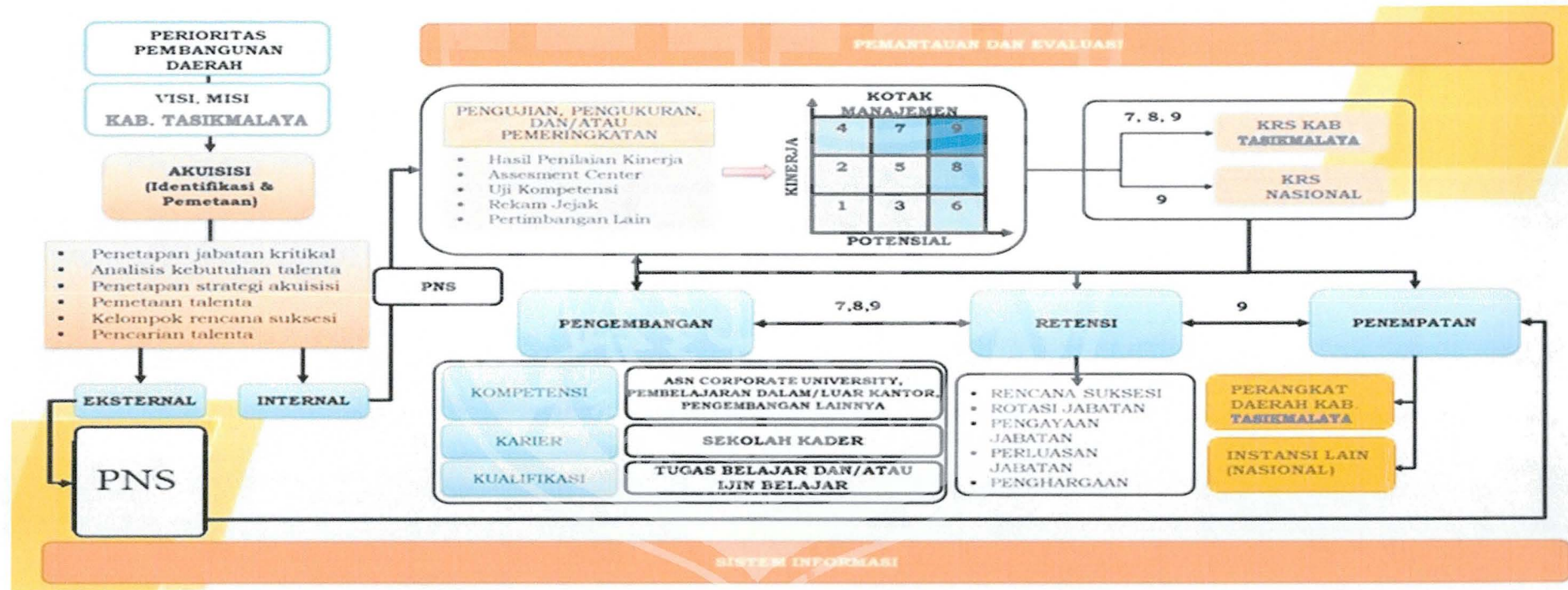
SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN TASIKMALAYA,



H. MOHAMAD ZEN

LAMPIRAN
 PERATURAN BUPATI TASIKMALAYA
 NOMOR 43 TAHUN 2024
 TENTANG
 MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI
 NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
 PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN
 TASIKMALAYA

I. ALUR PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PNS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN TASIKMALAYA

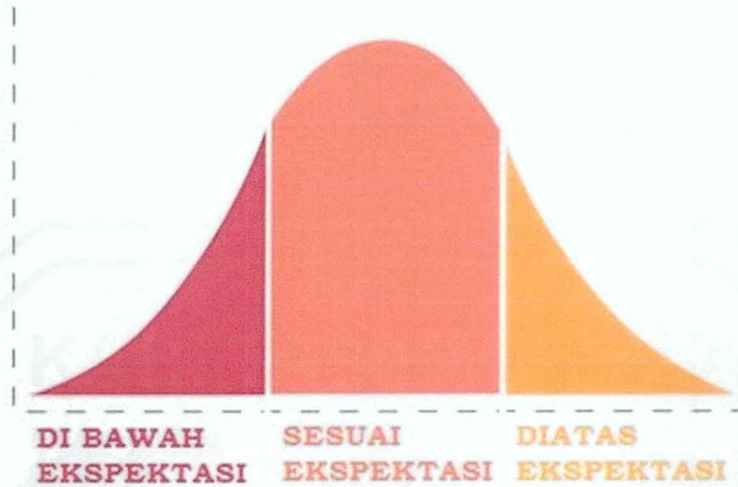


II. TATA CARA PENEMPATAN TALENTA PADA 9 KOTAK (BOX)

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. Assesment 30% terdiri dari:
 - (1) Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural; dan
 - (2) Kompetensi Teknis/hasil wawancara (Box 7,8,9) oleh Panitia Seleksi (PANSEL);
 - b. Pendidikan 20%:
Tingkat Pendidikan, Akreditasi Perguruan Tinggi/sekolah dan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK);
 - c. Pangkat/Golongan 15%:
Golongan dan Masa Kerja Golongan;
 - d. Rekam Jejak Jabatan 20%:
Tingkat Eselon dan Masa Kerja Eselon;
 - e. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) 15% terdiri dari:
 - (1) Diklat Kepemimpinan;
 - (2) Diklat Teknis/Fungsional;
 - (3) Seminar/*workshop*/jalur pengembangan kompetensi lainnya.
2. Sumbu Y terdiri dari data Pemingkatan Kinerja Talenta yang didapat dari:
 - a. Penilaian Kerja PNS 25%;
 - b. Prestasi 25%:
 - (1) Tingkat Nasional;
 - (2) Tingkat Provinsi;
 - (3) Tingkat Daerah; dan/atau
 - (4) Tingkat Perangkat Daerah.
 - c. Penugasan 25%:
 - (1) Tingkat Nasional;
 - (2) Tingkat Provinsi;
 - (3) Tingkat Daerah; dan/atau
 - (4) Tingkat Perangkat Daerah;
 - e. Kinerja Harian 15%; dan
 - f. Kedisiplinan 10%.

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



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

- a. Potensial tinggi dan Kinerja tinggi adalah PNS dengan hasil pemetaan Kompetensi optimal dalam Jabatan saat ini yaitu dengan nilai rentang 60 sampai dengan 100;
- b. 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; dan
- c. Potensial tinggi dan Kinerja rendah adalah PNS dengan hasil pemetaan Kompetensi kurang optimal yaitu dengan nilai di bawah 25.

III. KOTAK MANAJEMEN TALENTA

Sumbu Y	K I N E R J A	DI ATAS EKSPEKTASI	4 Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial Rendah	7 Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial Menengah	9 Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial Tinggi
		SESUAI EKSPEKTASI	2 Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial Rendah	5 Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial Menengah	8 Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial Tinggi
		DI BAWAH EKSPEKTASI	1 Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial Rendah	3 Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial Menengah	6 Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial Tinggi
			RENDAH	MENENGAH	TINGGI
			P O T E N S I A L		
		Sumbu X			

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 perundangan

BUPATI TASIKMALAYA,



H. ADE SUGIANTO