



**BUPATI TULUNGAGUNG
PROVINSI JAWA TIMUR**

**PERATURAN BUPATI TULUNGAGUNG
NOMOR 92 TAHUN 2022
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TULUNGAGUNG**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TULUNGAGUNG,

- Menimbang** :
- a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan menjamin ketersediaan Pegawai Negeri Sipil yang profesional maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara terencana dan terukur dalam suatu Manajemen Talenta;
 - b. bahwa untuk melaksanakan Sistem Merit dan mewujudkan strategi pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Tulungagung yang transparan, obyektif dan akuntabel, maka diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal untuk mengisi jabatan Pegawai Negeri Sipil atau jabatan lain yang strategis;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tulungagung;
- Mengingat** :
- 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - 2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

G d

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah dua kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
8. Peraturan 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 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara

Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);

10. Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung Nomor 20 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tulungagung (Lembaran Daerah Kabupaten Tulungagung Tahun 2016 Nomor 1 Seri D) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung Nomor 7 Tahun 2021 (Lembaran Daerah Kabupaten Tulungagung Tahun 2021 Nomor 1 Seri D);

MEMUTUSKAN :

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Tulungagung.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Tulungagung.
3. Bupati adalah Bupati Tulungagung selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.
4. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tulungagung.
5. 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.
6. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Tulungagung sebagai Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat Pyb adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
8. 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.

9. Manajemen Talenta adalah metode pengelolaan sumber daya manusia yang dikembangkan untuk mencari, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan pegawai terbaik yang dipersiapkan sebagai calon pemimpin masa depan (*future leaders*) dalam rangka mendukung pencapaian visi, misi, dan strategi organisasi dalam jangka panjang.
10. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN 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.
11. Talenta adalah Pegawai PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai PNS dalam suatu satuan organisasi.
13. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
14. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang dan akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
15. Manajemen Talenta PNS Pemerintah Kabupaten Tulungagung 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.
16. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
17. Rencana Suksesi (*succession planning*) adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam jabatan target.

18. Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Kabupaten Tulungagung adalah kelompok talenta pada Pemerintah Kabupaten Tulungagung yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tulungagung.
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 kritisal, 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 *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 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, keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap PNS 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 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, 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 pegawai ASN 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 kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.
33. Pemingkatan 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 untuk 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. *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

MAKSUD DAN TUJUAN

Bagian Kesatu

Maksud Manajemen Talenta PNS

Pasal 2

Manajemen talenta PNS di lingkungan Pemerintah Daerah dimaksudkan untuk :

- a. menemukan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi dan menjadi pemimpin yang memiliki inisiatif dalam organisasi guna mengoptimalkan capaian strategi, tujuan organisasi, dan mendukung Pemerintah Daerah dalam pembangunan daerah;
- b. mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- c. membangun iklim kompetisi positif dan transparansi diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Daerah.

Bagian Kedua

Tujuan Manajemen Talenta PNS

Pasal 3

Manajemen talenta PNS di lingkungan pemerintah daerah 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 PNS;
 - d. mewujudkan rencana suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel;
 - e. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan PNS terbaik dengan jabatan sesuai berdasarkan tujuan strategis, visi dan misi organisasi; dan
 - f. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi.

BAB III

RUANG LINGKUP

Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi:

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

BAB IV

PRINSIP DAN ASPEK MANAJEMEN TALENTA PNS

Bagian Kesatu

Prinsip Manajemen Talenta PNS

Pasal 5

- (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, adalah proses yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
 - (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, adalah manajemen talenta dalam 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, adalah pemberian informasi manajemen talenta PNS bersifat terbuka yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan talenta dapat diakses oleh seluruh PNS.
 - (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, adalah jabatan target dalam manajemen talenta PNS yang lowong dapat segera diisi oleh suksesor sehingga tidak terdapat jabatan kosong dalam waktu lama dan menjamin persediaan talenta dalam pengisian jabatan target.
 - (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, adalah proses manajemen talenta PNS dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
 - (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, adalah proses 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, adalah proses manajemen talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Bagian Kedua

Aspek Manajemen Talenta PNS

Pasal 6

Aspek manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 meliputi:

- a. Kelembagaan Manajemen Talenta PNS;
- b. Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS; dan

- c. Sistem Informasi Manajemen Talenta.

BAB V

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Pasal 7

- (1) Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah dan ditetapkan oleh PPK.
- (2) 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 nasional.

BAB VI

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Pasal 8

Penyelenggaraan manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b meliputi :

- a. akuisisi talenta;
- b. pengembangan talenta;
- c. retensi talenta (talent retention);
- d. penempatan talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 9

Penyelenggaraan manajemen talenta PNS didukung infrastruktur yang terdiri dari :

- a. peta jabatan yang sedang/akan lowongan dan jabatan kritikal;
- b. profil talenta;
- c. standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. standar kompetensi jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. Tim manajemen talenta PNS Pemerintah Kabupaten

Tulungagung;

- h. program pengembangan talenta (ASN *Corporate University*/Sekolah/Tugas Belajar);
- i. panitia seleksi;
- j. basis data sumber daya manusia;
- k. sistem informasi manajemen talenta PNS; dan
- l. anggaran.

Pasal 10

Akuisisi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan jabatan kritikal;
- 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 instansi dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Pasal 11

- (1) Pengembangan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b dilaksanakan melalui :
 - a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan kompetensi talenta; dan
 - c. peningkatan kualifikasi talenta.
- (2) Prioritas pengembangan talenta melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi talenta, dan peningkatan kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

Pasal 12

- (1) Retensi talenta (*talent retention*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 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 rencana suksesi (*secession*

g f

planning), rotasi jabatan (*job rotation*), pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan (*rewards*).

Pasal 13

- (1) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf d didasarkan pada rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Instansi Pemerintah Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang yang ditetapkan oleh PPK.
- (2) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan pada lintas Instansi Pemerintah, sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah Daerah.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

Pasal 14

- (1) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf e dilaksanakan secara periodik oleh PPK.
- (2) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (3) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
- (4) Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya.

Pasal 15

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a ditujukan untuk penempatan talenta.
- (2) Jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk manajemen talenta PNS terdiri dari :

- a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
- b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan core business;
- 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 Pemerintah Daerah.

Pasal 16

- (1) Jabatan kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan.
- (2) PPK menetapkan jabatan kritikal dan standar kompetensi jabatan serta melaporkannya kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- (3) PPK menetapkan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional.

Pasal 17

- (1) Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Pemerintah Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
- (2) Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritikal.
- (3) Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jabatan kritikal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan daerah.

Pasal 18

- (1) Penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf c didasarkan pada analisis kebutuhan talenta.
- (2) Dalam rangka penetapan strategi akuisisi sebagaimana

dimaksud pada ayat (1), pemerintah daerah menyusun strategi akuisisi dengan mekanisme:

- a. membangun talenta internal instansi;
 - b. merekrut talenta baru melalui Calon PNS;
 - c. mutase dan/atau promosi talenta antar instansi; dan/atau
 - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (3) PPK menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta di lingkungan instansinya.

Pasal 19

- (1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf d diperuntukkan bagi kandidat talenta yang berasal dari PNS, termasuk Calon PNS.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode :
 - a. pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari:
 1. di atas ekspetasi;
 2. sesuai ekspetasi; dan
 3. di bawah ekspetasi.
 - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi.
- (3) Metode identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari:
 - a. hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi.
 - 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*), serta motivasi; dan
 8. komitmen (*grit*) talenta.
- c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran :
1. kompetensi teknis;
 2. kompetensi manajerial; dan
 3. kompetensi sosial kultural;
- yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta.
- d. Rekam jejak jabatan, antara lain :
1. aspek pendidikan formal;
 2. pendidikan dan pelatihan;
 3. pengalaman dalam jabatan; dan
 4. integritas dan moralitas.
- e. Pertimbangan lain yang terdiri dari :
1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
 2. preferensi karier; dan
 3. pengalaman kepemimpinan organisasi

Pasal 20

- (1) Pemetaan talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 pada tiap jenjang jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana.
- (2) Pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta PNS Daerah melalui penghimpunan talenta yang menempati kotak ke-9 (sembilan) pada masing-masing instansi.

Pasal 21

- (1) Pemetaan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 bertujuan untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam 9 (sembilan) dan/atau kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud

dalam Pasal 21 ayat (1) 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.
- (3) Pemetaan talenta ke dalam kotak 9 (sembilan) dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 22

- (1) PPK menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- (2) Tim Manajemen Talenta PNS menetapkan kelompok berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 23

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 atau penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Pasal 24

- (1) Kelompok rencana suksesi (succession plan) sebagaimana dimaksud dalam pasal 21 ayat (1) memuat :
 - a. nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi;
 - b. urutan penempatan suksesor dalam jabatan target; dan
 - c. proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan dalam Sistem Informasi ASN dan Sistem Informasi Manajemen Karier Nasional.
- (3) PPK menetapkan kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1).

Pasal 25

- (1) PNS yang masuk kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (2) Penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan instansi.
- (3) Penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dibuat berbeda satu sama lain.

Pasal 26

- (1) Pengembangan talenta melalui akselerasi karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (2) Pengembangan talenta melalui pengembangan kompetensi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. *corporate university* dengan metode klasikal dan non klasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (3) Pengembangan talenta melalui peningkatan kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.

Pasal 27

Manajemen talenta PNS merupakan bagian dari manajemen pengembangan karier nasional yang dilaksanakan melalui mutasi dan/atau promosi.

BAB VII

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 28

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan sistem informasi manajemen talenta PNS yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN.
- (2) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan dan fungsi teknis kepegawaian.

Pasal 29

Pendanaan manajemen talenta PNS bersumber dari:

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

BAB VIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 30

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Tulungagung
pada tanggal 14 September 2022

BUPATI TULUNGAGUNG,



MARYOTO BIROWO

Diundangkan di Tulungagung
pada tanggal 14 September 2022
SEKRETARIS DAERAH,



Drs. SUKAJI, M.Si

Pembina Utama Madya

NIP. 19640119 198508 1 003

Berita Daerah Kabupaten Tulungagung

Tahun 2022 Nomor 96

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
 PEMERINTAH KABUPATEN TULUNGAGUNG


I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

KINERJA	DIATAS EKSPETASI	4	7	9
	SESUAI EKSPETASI	2	5	8
	DIBAWAH EKSPETASI	1	3	6
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
POTENSIAL				

II. 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 diatas 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diproses sesuai ketentuan Perundangan

BUPATI TULUNGAGUNG,



MARYOTO BIROWO