



SALINAN

BUPATI BOGOR
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI BOGOR
NOMOR 21 TAHUN 2023

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BOGOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BOGOR,

- Menimbang :
- a. bahwa sebagai tindak lanjut pelaksanaan pengelolaan kepegawaian berbasis meritokasi yang berpedoman pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, perlu menyelenggarakan penerapan sistem merit sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 162 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi dan promosi merupakan manajemen karier Pegawai Negeri Sipil yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip sistem merit;
 - 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 Bogor;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pemerintahan Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 8) 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...

2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6409);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
4. 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);
5. 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 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);
6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan 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);

7. Peraturan..

7. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 142, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4450);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) 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);
9. 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
13. 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);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
15. Peraturan...

15. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2016 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Nomor 96) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2020 Nomor 2);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 5 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2022 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Nomor 117);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Daerah Kabupaten, yang selanjutnya disebut Daerah, adalah Daerah Kabupaten Bogor.
3. Pemerintah Daerah Kabupaten adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah yang memimpin pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang selanjutnya disingkat BKPSDM, adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor.
5. Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

6. Pegawai...

6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS, adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki Jabatan Pemerintahan.
7. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
8. Pejabat yang berwenang yang selanjutnya disebut PyB, adalah Pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK, adalah Pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. 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.
11. Talenta adalah 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 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/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh Talenta.
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 Bogor.
16. Kotak Manajemen Talenta PNS adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.

17. Rencana...

17. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam jabatan target.
18. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada pemerintah daerah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan) dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target 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 kritikal, analisis kebutuhan talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta, penetapan kelompok rencana suksesi, serta pencarian talenta melalui mekanisme mutasi antar perangkat daerah 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 Talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
24. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam yang memungkinkan Talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam Jabatan Target yang diperkirakan dapat diperankan melalui pusat penilaian, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
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...

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. Uji Kelayakan adalah kesesuaian antara nilai capaian kompetensi ASN dengan level kompetensi pada standar kompetensi.
32. Jabatan *Target Job Person Match*, yang selanjutnya disebut JPM, adalah kesesuaian antara nilai capaian kompetensi ASN dengan level kompetensi pada standar kompetensi jabatan target.
33. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
34. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap Kinerja yang merupakan penggabungan nilai sasaran Kinerja pegawai dan nilai perilaku kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
35. Asesor adalah seseorang yang berhak melakukan asesmen/pengujian terhadap Kompetensi seseorang sesuai dengan ruang lingkup asesmennya.
36. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara Kinerja PNS dengan PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau Perangkat Daerah.
37. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu PNS agar mengetahui dan mengembangkan Kompetensi PNS, serta mencegah terjadinya kegagalan Kinerja.
38. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target kinerja.
39. Rotasi Jabatan adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
40. Perluasan Jabatan adalah peningkatan kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.

41. Pengayaan...

41. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
42. *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 Pusat dan/atau Pemerintah Daerah atau tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah.
43. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
44. 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.

BAB II

TUJUAN, PRINSIP DAN ASPEK MANAJEMEN TALENTA

Bagian Kesatu

Tujuan Manajemen Talenta

Pasal 2

Tujuan manajemen talenta PNS, adalah sebagai berikut:

- a. 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 Daerah dan akselerasi pembangunan nasional;
- b. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier Talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
- c. mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit pada Pemerintah Daerah;
- d. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menelaraskan PNS yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi Pemerintah Daerah;
- e. menyeimbangkan...

- e. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan Pemerintah Daerah; dan
- f. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan Daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Bagian Kedua
Prinsip Manajemen Talenta
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 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...

- (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
Aspek Manajemen Talenta
Pasal 4

Aspek Manajemen Talenta PNS, meliputi:

- a. kelembagaan Manajemen Talenta PNS;
- b. penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS; dan
- c. Sistem Informasi Manajemen Talenta.

BAB III
KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA
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 talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK.
- (3) Dalam pelaksanaan manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2), PPK membentuk Tim Manajemen Talenta PNS yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB IV
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA
Bagian Kesatu
Umum
Pasal 6

Penyelenggaraan manajemen talenta PNS, meliputi:

- a. akuisisi...

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

Bagian Kedua

Dukungan

Pasal 7

Manajemen talenta PNS didukung infrastruktur yang terdiri atas:

- a. peta jabatan yang sedang/akan lowong 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;
- e. rumpun jabatan;
- f. standar penilaian kinerja *riil*;
- g. pola karier;
- h. program pengembangan talenta;
- i. Tim Penilai Kinerja;
- j. Tim Manajemen Talenta PNS;
- k. basis data sumber daya manusia; dan
- l. sistem informasi manajemen talenta.

Bagian Ketiga

Akuisisi Talenta

Paragraf 1

Tahapan Akuisisi Talenta

Pasal 8

Akuisisi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a, meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan jabatan kritikal;
- b. analisis kebutuhan talenta;
- c. penetapan...

- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta; dan
- e. penetapan kelompok rencana suksesi.

Paragraf 2

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal

Pasal 9

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a, digunakan untuk penempatan talenta.
- (2) Jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam manajemen talenta PNS terdiri atas:
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan prioritas Daerah;
 - b. berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - c. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
 - d. membutuhkan kinerja yang tinggi;
 - e. memerlukan keahlian yang sangat khusus dan/atau langka;
 - f. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - g. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
 - h. sesuai kebutuhan prioritas Daerah.

Pasal 10

- (1) Jabatan kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, disusun oleh Tim Manajemen Talenta PNS berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan Daerah.
- (2) Jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK dan dilaporkan kepada Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Paragraf 3...

Paragraf 3

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 11

- (1) Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b, didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
- (2) Tim Manajemen Talenta PNS menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritikal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.
- (3) Hasil analisis kebutuhan talenta yang telah disusun oleh Tim Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh PPK.

Paragraf 4

Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 12

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan talenta yang telah ditetapkan PPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3), Pemerintah Daerah menyusun strategi akuisisi talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun talenta Pemerintah Daerah;
 - b. merekrut talenta baru (calon PNS); dan/atau
 - c. mutasi dan/atau promosi talenta.
- (2) Strategi akuisisi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun oleh Tim Manajemen Talenta PNS.
- (3) PPK menetapkan strategi Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta.

Paragraf 5

Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 13

Kandidat talenta berasal dari PNS Daerah, termasuk Calon PNS.

Pasal 14...

Pasal 14

- (1) Terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, dilakukan identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta melalui:
 - a. pemeringkatan kinerja dalam kategori kinerja, yang terdiri atas:
 1. di atas ekspektasi;
 2. sesuai ekspektasi; dan
 3. di bawah ekspektasi.
 - b. penentuan tingkatan Potensial, yang terbagi dalam:
 1. kategori tinggi;
 2. kategori menengah; dan
 3. kategori rendah.
 - c. penentuan tingkatan potensial sebagaimana dimaksud pada huruf b, dilakukan dengan pemetaan kompetensi, potensi dan kualifikasi melalui *assessment center*, Uji Kompetensi, rekam jejak Jabatan, kualifikasi pendidikan formal, pelatihan, kepangkatan dan/atau pertimbangan lain sesuai Kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (2) Identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan melalui metode analisis, pengukuran, pengujian, dan pemeringkatan yang terdiri atas:
 - a. hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas Jabatan;
 - b. hasil *assesment* yang mencakup pengukuran potensi dan kompetensi yang dilakukan oleh asesor secara obyektif; dan
 - c. rekam jejak jabatan, antara lain aspek pengalaman dalam Jabatan, pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, serta kepangkatan.

Pasal 15

- (1) Terhadap hasil identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta dimaksud dalam Pasal 14, dilakukan pemetaan talenta.
- (2) Pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tiap level Jabatan, yakni Jabatan pimpinan tinggi pratama, Jabatan administrasi, dan Jabatan fungsional.

(3) Pemetaan...

- (3) Pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) bertujuan untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kategori manajemen talenta dan/atau kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.

Pasal 16

Terhadap talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, selanjutnya dilakukan:

- a. pengembangan talenta dan retensi talenta; dan/atau
- b. penempatan talenta yang termasuk dalam Kotak 9 (sembilan) dan/atau kelompok rencana suksesi.

Paragraf 6

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 17

- (1) Pemetaan talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Tim Manajemen Talenta menyampaikan hasil pemetaan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada PPK untuk mengisi jabatan target sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (3) Kotak manajemen talenta untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Keempat

Pengembangan Talenta

Pasal 18

- (1) Pengembangan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b, dilaksanakan melalui:
 - a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan kompetensi talenta; dan
 - c. peningkatan kualifikasi talenta.

(2) Akselerasi...

- (2) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dapat dilaksanakan melalui Sekolah kader.
- (3) Pengembangan kompetensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilaksanakan melalui:
 - a. *Corporate University* dengan metode klasikal dan non klasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan di luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi talenta dan peningkatan kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) berdasarkan pada peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta PNS.

Bagian Kelima

Retensi Talenta

Paragraf 1

Umum

Pasal 19

- (1) Retensi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 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;
 - d. perluasan jabatan; dan
 - e. penghargaan.

Paragraf 2...

Paragraf 2
Rencana Suksesi
Pasal 20

- (1) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf a, memuat nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan suksesor dalam jabatan target dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan pada Pemerintah Daerah dalam Sistem Informasi ASN dan Sistem Informasi Manajemen Karier Daerah dan/atau Nasional yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun oleh Tim Manajemen Talenta PNS.
- (4) Rencana suksesi yang telah disusun sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh PPK.

Paragraf 3
Penghargaan
Pasal 21

- (1) Terhadap PNS masuk ke dalam kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1), diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sistem penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan dan kebutuhan Pemerintah Daerah.

Bagian Keenam
Penempatan Talenta
Pasal 22

- (1) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d, dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah.

(2) Talenta...

- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 8 (delapan) dan kotak 7 (tujuh) dilakukan pengembangan talenta terlebih dahulu sebelum masuk ke dalam calon suksesor.

Pasal 23

Penempatan talenta Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ditetapkan oleh PPK berdasarkan rencana suksesi.

Bagian Ketujuh

Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 24

Pemantauan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf e, dilakukan terhadap talenta dalam tahap pengembangan, retensi dan penempatan.

Pasal 25

- (1) Terhadap Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal dilakukan monitoring 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 kritikal selanjutnya.

BAB V

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 26

Pemerintah Daerah menyelenggarakan Sistem Informasi Manajemen Talenta yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.

BAB VI...

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 27

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Bogor Nomor 44 Tahun 2013 tentang Pola Karir Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor (Berita Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2013 Nomor 44), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 28

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Cibinong
pada tanggal 10 April 2023
Plt. BUPATI BOGOR,

ttd.

IWAN SETIAWAN

Diundangkan di Cibinong
pada tanggal 10 April 2023
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BOGOR,

ttd.

BURHANUDIN

BERITA DAERAH KABUPATEN BOGOR
TAHUN 2023 NOMOR 21

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BOGOR

KEPALA BAGIAN
PERUNDANG-UNDANGAN,



HERISON

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI BOGOR

NOMOR : 21 TAHUN 2023

TANGGAL : 10 April 2023

TENTANG : MANAJEMEN TALENTA
 PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
 LINGKUNGAN
 PEMERINTAH DAERAH
 KABUPATEN BOGOR

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA UNTUK MENENTUKAN TALENTA YANG MASUK KE DALAM KELOMPOK RENCANA SUKSESI

KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	4	7	9
		Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
	SESUAI EKSPEKTASI	2	5	8
		Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
	DI BAWAH EKSPEKTASI	1	3	6
		Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi
	RENDAH	MENENGAH	TINGGI	
POTENSIAL				

II. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan
		2. Masuk kelompok rencana Suksesi Instansi
		3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan
		2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi
		3. Rotasi/Perluasan Jabatan
		4. Bimbingan Kinerja
7	Kinerja diatas ekspektasi dan potensial menengah	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	1. Penempatan yang sesuai
		2. Bimbingan Kinerja
		3. Konseling Kinerja
5	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai
		2. Bimbingan Kinerja
		3. Pengembangan Kompetensi
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	1. Rotasi
		2. Pengembangan Komptensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	1. Bimbingan Kinerja
		2. Konseling Kinerja
		3. Pengembangan Kompetensi
		4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	1. Bimbingan Kinerja
		2. Pengembangan Kompetensi
		3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai peraturan perundang-undangan

Plt. BUPATI BOGOR,

ttd.

IWAN SETIAWAN

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BOGOR

KEPALA BAGIAN
PERUNDANG-UNDANGAN,



HERISON