



BUPATI SANGGAU
PROVINSI KALIMANTAN BARAT

PERATURAN BUPATI SANGGAU

NOMOR 49 TAHUN 2022

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SANGGAU

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SANGGAU,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan profesionalisme jabatan kompetensi dan kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau, maka perlu menyelenggarakan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar;
 - b. bahwa dalam rangka menyelenggarakan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara sebagaimana dimaksud dalam huruf a serta untuk melaksanakan ketentuan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 134 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dan Pasal 8 ayat (2) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, maka perlu diatur landasan hukumnya dalam Peraturan Bupati;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
 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);
 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah

- beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
 6. Peraturan 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);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: **PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SANGGAU.**

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Sanggau.
2. Bupati adalah Bupati Sanggau.
3. Pemerintah Daerah adalah bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Kabupaten Sanggau.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Kabupaten Sanggau.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
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. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
8. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara 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 pegawai aparatur sipil negara 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 aparatur sipil negara 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. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier aparatur sipil negara 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 Sanggau.
14. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan pegawai aparatur sipil negara berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
15. 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.
16. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam jabatan target.
17. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok talenta yang berasal dari kotak 9 (Sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau.
18. 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.

19. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui *ASN corporate university*, sekolah kader, tugas belajar dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
20. 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.
21. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
22. 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.
23. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap pegawai aparatur sipil negara agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
24. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
25. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
26. 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.
27. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang pegawai aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
28. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
29. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap aparatur sipil negara pada organisasi/unit.
30. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai sasaran kinerja pegawai dan nilai perilaku kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
31. Rotasi Jabatan adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.

32. Perluasan Jabatan adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
33. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
34. Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai aparatur sipil negara yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II MAKSUD, TUJUAN, DAN SASARAN

Pasal 2

- (1) Manajemen Talenta ASN di Daerah dimaksudkan untuk:
 - a. menemukan dan mempersiapkan ASN terbaik untuk menduduki Jabatan Target setingkat lebih tinggi dan pemimpin inisiatif dalam organisasi sesuai nilai budaya kerja guna mengoptimalkan capaian tujuan strategis daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik; dan
 - b. membangun iklim kompetisi positif dan transparansi diantara ASN untuk memberikan yang terbaik.
- (2) Manajemen Talenta ASN di Daerah bertujuan untuk:
 - a. meningkatkan capaian tujuan strategis Daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
 - b. menemukan dan mempersiapkan Talenta terbaik untuk mengisi Jabatan pada Pemerintah Daerah;
 - c. mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - d. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dengan kebutuhan Pemerintah Daerah; dan
 - e. mewujudkan visi dan misi Bupati.

Pasal 3

Sasaran manajemen Talenta ASN di Daerah adalah terselenggaranya pengembangan karier ASN di Daerah yang dilaksanakan dengan berdasarkan tingkat Potensial dan Kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan.

BAB III ASPEK MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 4

Aspek Manajemen Talenta ASN meliputi:

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

BAB IV
KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN
Pasal 5

- (1) Manajemen Talenta ASN ditetapkan dan dilaksanakan oleh Bupati melalui tim Manajemen Talenta ASN Daerah yang diketuai oleh Sekretaris Daerah.
- (2) Tim Manajemen Talenta ASN Daerah terdiri dari:
 - a. Sekretaris Daerah;
 - b. Asisten yang membidangi urusan administrasi umum;
 - c. Perangkat Daerah yang membidangi perencanaan;
 - d. Perangkat Daerah yang membidangi pengawasan;
 - e. Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian;
 - f. bagian pada Sekretariat Daerah yang membidangi urusan organisasi; dan
 - g. unsur lain yang terkait sesuai dengan kebutuhan.

BAB V
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN
Bagian Kesatu
Umum
Pasal 6

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b meliputi:

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

Pasal 7

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN 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 sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Penilaian Kinerja;
- f. tim Manajemen Talenta ASN Daerah;
- g. program Pengembangan Talenta;
- h. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
- i. anggaran.

Bagian Kedua
Akuisisi Talenta
Pasal 8

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

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Kritis;

- b. analisis kebutuhan Talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta;
- e. penetapan Kelompok Rencana Suksesi; dan
- f. pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar Perangkat Daerah dan rencana Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 1
Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal
Pasal 9

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 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) 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 nasional.
- (4) Jabatan Kritisal disusun oleh tim Manajemen Talenta ASN Daerah dan ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (5) Keputusan Bupati sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disampaikan kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Paragraf 2
Analisis Kebutuhan Talenta
Pasal 10

- (1) Analisis kebutuhan Talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang nasional dan Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi.
- (2) Tim Manajemen Talenta ASN Daerah menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta Jabatan Kritisal.

Paragraf 3
Penetapan Strategi Akuisisi
Pasal 11

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta, tim Manajemen Talenta ASN Daerah menyusun strategi Akuisisi Talenta

dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:

- a. membangun Talenta internal Pemerintah Daerah;
 - b. merekrut Talenta baru (calon PNS dan/atau PPPK);
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar Perangkat Daerah atau dari instansi di luar Pemerintah Daerah; dan
 - d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.
- (2) Bupati menetapkan strategi Akuisisi Talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.

Paragraf 4

Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 12

Kandidat Talenta berasal dari ASN, baik internal maupun eksternal Pemerintah Daerah, termasuk calon PNS dan PPPK.

Pasal 13

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta melalui:
 - a. peningkatan Kinerja dalam kategori status Kinerja yang terdiri dari:
 1. di atas ekspektasi;
 2. sesuai ekspektasi; dan
 3. di bawah ekspektasi; dan
 - 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.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari:
 - a. hasil penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas Jabatan yang terdistribusi dalam unit kerja dan/atau Perangkat Daerah;
 - b. *assessment center* untuk mengukur atau 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 Talenta;
 - c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural, yang dilakukan oleh

- assessor secara objektif dalam rangka pemetaan Talenta;
- d. rekam jejak Jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam Jabatan, serta integritas dan moralitas; dan
 - e. pertimbangan lain yang terdiri dari:
 - 1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun Jabatan;
 - 2. preferensi karier; dan
 - 3. pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 14

- (1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 pada tiap level Jabatan, yakni Jabatan pimpinan tinggi, Jabatan administrator, Jabatan pengawas, Jabatan fungsional dan Jabatan pelaksana.
- (2) Pemetaan Talenta dilakukan oleh tim Manajemen Talenta ASN Daerah melalui penghimpunan Talenta yang menempati kotak ke-9 (sembilan) meliputi aspek Potensial dan Kinerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 15

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dilakukan tindakan berupa:

- 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 16

- (1) Pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Pemetaan Talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (3) Talenta dapat dikeluarkan dari Kelompok Rencana Suksesi, apabila:
 - a. mengundurkan diri sebagai Talenta;
 - b. dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang dan berat;
 - c. mengajukan mutasi;
 - d. diberhentikan sementara sebagai ASN;
 - e. sakit yang menyebabkan tidak mampu melaksanakan pekerjaan yang dibuktikan dengan rekomendasi tim kesehatan pemerintah;
 - f. cuti di luar tanggungan negara; atau
 - g. tugas belajar yang dilaksanakan di luar Daerah.

assessor secara objektif dalam rangka pemetaan Talenta;

- d. rekam jejak Jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam Jabatan, serta integritas dan moralitas; dan
- e. pertimbangan lain yang terdiri dari:
 - 1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun Jabatan;
 - 2. preferensi karier; dan
 - 3. pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 14

- (1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 pada tiap level Jabatan, yakni Jabatan pimpinan tinggi, Jabatan administrator, Jabatan pengawas, Jabatan fungsional dan Jabatan pelaksana.
- (2) Pemetaan Talenta dilakukan oleh tim Manajemen Talenta ASN Daerah melalui penghimpunan Talenta yang menempati kotak ke-9 (sembilan) meliputi aspek Potensial dan Kinerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 15

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dilakukan tindakan berupa:

- 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 16

- (1) Pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Pemetaan Talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (3) Talenta dapat dikeluarkan dari Kelompok Rencana Suksesi, apabila:
 - a. mengundurkan diri sebagai Talenta;
 - b. dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang dan berat;
 - c. mengajukan mutasi;
 - d. diberhentikan sementara sebagai ASN;
 - e. sakit yang menyebabkan tidak mampu melaksanakan pekerjaan yang dibuktikan dengan rekomendasi tim kesehatan pemerintah;
 - f. cuti di luar tanggungan negara; atau
 - g. tugas belajar yang dilaksanakan di luar Daerah.

Pasal 17

- (1) Bupati menominasikan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi Daerah untuk mengisi Jabatan Kritis atau Jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (2) Tim Manajemen Talenta ASN Daerah menetapkan Kelompok Rencana Suksesi Daerah berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan dilaporkan kepada Bupati.

Paragraf 6

Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 18

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 antar Perangkat Daerah atau dari instansi di luar Pemerintah Daerah, atau Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Ketiga

Pengembangan Talenta

Pasal 19

- (1) Pengembangan Talenta 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 Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. pengembangan Kompetensi dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan di luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.
- (4) Pengembangan Kompetensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dan huruf b dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.
- (5) Peningkatan kualifikasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (6) Prioritas akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta.

Bagian Keempat

Retensi Talenta

Pasal 20

- (1) Retensi Talenta bertujuan untuk mempertahankan posisi Talenta dalam Kelompok Rencana Suksesi sebagai Suksesor yang akan menduduki Jabatan Target.

- (2) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
 - a. Rencana Suksesi;
 - b. Rotasi Jabatan;
 - c. Pengayaan Jabatan;
 - d. Perluasan Jabatan; dan
 - e. penghargaan.

Paragraf 1
Rencana Suksesi
Pasal 21

- (1) Rencana Suksesi memuat:
 - a. nama-nama Suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi;
 - b. urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target; dan
 - c. 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 di seluruh Perangkat Daerah dalam sistem informasi ASN dan sistem informasi manajemen karier nasional yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) Bupati menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah berdasarkan Kelompok Rencana Suksesi Daerah.

Paragraf 2
Penghargaan
Pasal 22

- (1) PNS yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan.
- (2) Penghargaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Kelima
Penempatan Talenta
Pasal 23

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas jangka menengah dan jangka panjang Daerah.
- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.
- (3) Penempatan Talenta ditetapkan oleh Bupati berdasarkan Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (3).

Pasal 24

Manajemen Talenta ASN merupakan bagian dari manajemen

pengembangan karier yang dilaksanakan melalui mutasi dan/atau promosi dalam Jabatan.

Bagian Keenam
Pemantauan dan Evaluasi
Pasal 25

- (1) Pemantauan Talenta dilakukan pada tahap pengembangan, retensi dan penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritisal dilakukan monitoring dan evaluasi paling lama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam Jabatan.
- (3) Penempatan kembali dalam Jabatan dapat berupa promosi atau penempatan Jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Kritisal selanjutnya.

Pasal 26

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN dilaksanakan secara periodik setiap akhir tahun anggaran oleh Bupati melalui tim Manajemen Talenta ASN Daerah.

BAB VI
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA ASN
Pasal 27

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN yang terintegrasi secara nasional dengan sistem informasi ASN.
- (2) Sistem informasi Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh tim Manajemen Talenta ASN Daerah.

BAB VII
ANGGARAN
Pasal 28

Anggaran Manajemen Talenta ASN di Daerah bersumber dari:

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

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 29

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sanggau
pada tanggal 8 Desember 2022

BUPATI SANGGAU,

ttd

PAOLUS HADI

Diundangkan di Sanggau
pada tanggal 8 Desember 2022

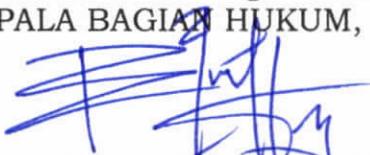
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SANGGAU,

ttd

KUKUH TRIYATMAKA

BERITA DAERAH KABUPATEN SANGGAU TAHUN 2022 NOMOR 49.

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



Dr. MARINA RONA, SH, MH

Pembina Tingkat I

NIP 19770315 200502 2 002

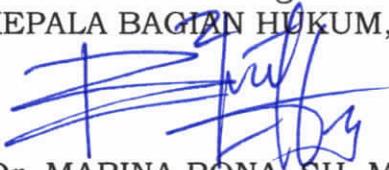
LAMPIRAN I PERATURAN BUPATI SANGGAU
 NOMOR : 49 TAHUN 2022
 TENTANG : MANAJEMEN TALENTA
 APARATUR SIPIL NEGARA
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
 KABUPATEN SANGGAU

KOTAK MANAJEMEN TALENTA (*TALENT MANAGEMENT BOX*)

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
		EKSPEKTASI	2 Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial rendah	5 Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial menengah	8 Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial tinggi
		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
	DI BAWAH		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
			POTENSIAL		

BUPATI SANGGAU,
 ttd
 PAOLUS HADI

Salinan sesuai dengan aslinya
 KEPALA BAGIAN HUKUM,



Dr. MARINA RONA, SH, MH
 Pembina Tingkat I
 NIP 19770315 200502 2 002

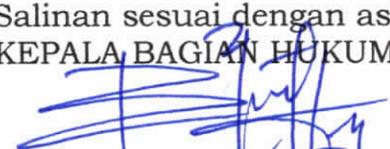
LAMPIRAN I PERATURAN BUPATI SANGGAU
 NOMOR : 49 TAHUN 2022
 TENTANG : MANAJEMEN TALENTA
 APARATUR SIPIL NEGARA
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
 KABUPATEN SANGGAU

REKOMENDASI TINDAK LANJUT MANAJEMEN TALENTA

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 di atas ekspektasi dan Potensial menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Pengayaan Jabatan 4. Tugas belajar
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial tinggi	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan Kinerja 3. Konseling Kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan Kinerja 3. Pengembangan Kompetensi
4	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial rendah	1. Rotasi 2. Pengembangan Kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial menengah	1. Bimbingan Kinerja 2. Konseling Kinerja 3. Pengembangan Kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial rendah	1. Bimbingan Kinerja 2. Pengembangan Kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

BUPATI SANGGAU,
 ttd
 PAOLUS HADI

Salinan sesuai dengan aslinya
 KEPALA BAGIAN HUKUM,


 Dr. MARINA RONA, SH, MH

Pembina Tingkat I

NIP 19770315 200502 2 002