



SALINAN

BUPATI MAGETAN  
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN BUPATI MAGETAN  
NOMOR 26 TAHUN 2022  
TENTANG  
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MAGETAN,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang profesional di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Magetan, perlu disusun Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa diskriminatif;
- b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Pasal 134 ayat (2) huruf d, 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, Pemerintah Kabupaten Magetan perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil;
- Mengingat : 1. 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);

2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 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);
3. 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);
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);

7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
8. 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);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2021 tentang tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Magetan.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Magetan.
3. Bupati adalah Bupati Magetan.
4. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Magetan.
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 Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah

Daerah Kabupaten Magetan.

7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen PNS yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
9. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk kedalam kelompok rencana suksesi.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai PNS dalam suatu satuan organisasi.
11. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
12. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
13. Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta PNS adalah Manajemen Talenta PNS di instansi Pemerintah Daerah.
14. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
15. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
16. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok talenta pada Pemerintah Kabupaten Magetan yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang

disiapkan untuk menduduki jabatan target di Daerah.

17. 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.
18. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritical, 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 PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
24. Standar Kompetensi Jabatan PNS yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan

seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.

25. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
26. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
27. 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.
28. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
29. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
30. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundangperundangan.
31. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai PNS dengan pegawai PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
32. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu Pegawai PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi Pegawai PNS, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
33. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah

perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai PNS dalam mencapai target kinerja.

34. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
35. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
36. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
37. ASN *Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN 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.
38. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
39. 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

#### Pasal 2

- (1) Pengaturan Manajemen Talenta PNS di Daerah dalam Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Pemerintah Daerah dalam mendorong peningkatan profesionalisme Jabatan, Kompetensi dan Kinerja Talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan.

- (2) Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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 dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
  - d. mewujudkan Rencana Suksesi (*Succession Planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel;
  - e. memastikan tersedianya pasokan Talenta untuk menyelaraskan PNS yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
  - f. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi.

### BAB III

#### PRINSIP DAN RUANG LINGKUP

##### Bagian Kesatu

##### Prinsip

##### Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta PNS di Daerah 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, merupakan 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, merupakan 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, merupakan informasi Manajemen Talenta PNS yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi Penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai PNS.
- (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, merupakan 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, merupakan Manajemen Talenta PNS dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, merupakan 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, merupakan Manajemen Talenta PNS bersih dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.

Bagian Kedua  
Aspek Manajemen Talenta PNS

Pasal 4

Aspek Manajemen Talenta PNS di Daerah meliputi:

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

BAB IV  
KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Pasal 5

- (1) Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ditetapkan dan dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah,
- (2) Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK.
- (3) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Manajemen Talenta PNS berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan pembangunan Daerah.

BAB V  
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 6

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS di Daerah 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

(1) Manajemen Talenta PNS di Daerah didukung adanya infrastruktur.

(2) Dukungan infrastruktur dalam Manajemen Talenta PNS di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri:

- 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 sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. standar Penilaian Kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah;
- h. program Pengembangan Talenta (*ASN Corporate University/Sekolah Kader/Tugas Belajar*);
- i. panitia seleksi;
- j. basis data Sumber Daya Manusia (SDM);
- k. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
- l. anggaran.

#### Bagian Kedua Akuisisi Talenta

#### Pasal 8

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a, dilaksanakan dengan tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan jabatan kritikal;
- b. analisis kebutuhan Talenta;
- c. penetapan strategi Akuisisi Talenta;
- 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.

#### Paragraf 1

#### Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritikal

#### Pasal 9

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a, 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) 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 Daerah.

#### Pasal 10

- (1) PPK menetapkan Jabatan Kritikal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkannya kepada Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

- (2) Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan.

#### Paragraf 2

#### Analisis Kebutuhan Talenta

#### Pasal 11

- (1) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b, didasarkan pada dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah.
- (2) Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritisal.
- (3) Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan Jabatan Kritisal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

#### Paragraf 3

#### Penetapan Strategi Akuisisi Talenta

#### Pasal 12

- (1) Penetapan strategi Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c, didasarkan pada analisis kebutuhan Talenta.
- (2) Dalam rangka penetapan strategi Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah menyusun strategi Akuisisi Talenta dengan:
  - a. membangun Talenta internal instansi Daerah;
  - b. merekrut Talenta baru (Calon PNS);
  - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar instansi Daerah; dan/atau
  - d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.
- (3) PPK menetapkan strategi Akuisisi Talenta sebagai dasar

dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di Daerah.

#### Paragraf 4

#### Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

#### Pasal 13

Kandidat Talenta berasal dari PNS, baik internal maupun eksternal instansi Daerah, termasuk Calon PNS.

#### Pasal 14

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta.
- (2) Identifikasi, Penilaian, dan Pemetaan Talenta terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
  - a. Pemingkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari:
    1. diatas ekspektasi;
    2. sesuai ekspektasi; dan
    3. dibawah ekspektasi.
  - 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 Daerah.
- (3) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemingkatan yang terdiri dari:
  - a. hasil penilaian kinerja selama melaksanakan tugas Jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi Daerah.
  - 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 15

- (1) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dilakukan terhadap seluruh pegawai pada tiap level Jabatan.
- (2) Level jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
  - b. Jabatan Administrator;
  - c. Jabatan Pengawas;
  - d. Jabatan Fungsional; dan
  - e. Jabatan Pelaksana;

- (4) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta PNS melalui penghimpunan Talenta yang menempati kotak ke-9 (sembilan) pada Pemerintah Daerah.

#### Pasal 16

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dapat dilaksanakan:

- a. pengembangan Talenta dan Retensi Talenta; dan/atau
- b. penempatan Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dan/atau kelompok Rencana Suksesi.

#### Paragraf 5

#### Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

#### Pasal 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) Pemetaan Talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 18

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



Paragraf 6  
Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 19

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 instansi atau penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Ketiga  
Pengembangan Talenta

Pasal 20

- (1) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b, dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui Sekolah Kader.
- (3) Pengembangan kompetensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
  - a. ASN *corporate university* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
  - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
  - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

Bagian Keempat  
Retensi Talenta

Pasal 21

- (1) Retensi Talenta (*talent retention*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 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, rotasi Jabatan, pengayaan Jabatan (*job enrichment*), perluasan Jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan.

Paragraf 1  
Rencana Suksesi

Pasal 22

- (1) Rencana Suksesi (*Succession Plan*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c, 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 dalam Sistem Informasi ASN dan Sistem Informasi Manajemen Karier Nasional yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) PPK menetapkan Rencana Suksesi di Daerah.

Paragraf 2  
Penghargaan

### Pasal 23

- (1) PNS yang masuk kedalam kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sistem penghargaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan instansi Daerah.
- (3) Pemerintah Daerah dapat mendesain sistem penghargaan sesuai kebutuhan Daerah.

### Bagian Kelima Penempatan Talenta

### Pasal 24

- (1) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis dan/atau arah pembangunan prioritas Daerah baik dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka panjang Daerah.
- (2) Penempatan Talenta dapat dilakukan pada lintas Instansi Pemerintah Daerah, sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.

### Pasal 25

Penempatan Talenta ditetapkan oleh PPK berdasarkan Rencana Suksesi.

### Bagian Keenam Pemantauan dan Evaluasi

## Pasal 26

- (1) Pemantauan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d, dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritisal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 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 27

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta di Daerah dilaksanakan secara periodik oleh PPK.

## BAB VI

### SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

## Pasal 28

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

## BAB VII

### ANGGARAN

## Pasal 29

Pendanaan Manajemen Talenta PNS di Daerah 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  
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 Magetan.

Ditetapkan di Magetan  
pada tanggal 17 Juni 2022

BUPATI MAGETAN,  
ttd  
SUPRAWOTO

Diundangkan di Magetan  
pada tanggal 17 Juni 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MAGETAN,  
ttd  
HERGUNADI

BERITA DAERAH KABUPATEN MAGETAN TAHUN 2022 NOMOR 26

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM  
  
JAKA RISDIYANTO, S.H., M.Si  
Pembina Tingkat I  
NIP.19740206 200003 1 004

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI MAGETAN

NOMOR : 26 TAHUN 2022

TANGGAL : 17 Juni 2022

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (*TALENT MANAGEMENT BOX*)

<b>KINERJA</b>	<b>DI ATAS EKSPETASI</b>	4	7	9
		Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
	<b>SESUAI EKSPETASI</b>	2	5	8
		Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
	<b>DI BAWAH EKSPETASI</b>	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
	<b>POTENSIAL</b>			

## II. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dipromosikan dan dipertahankan</li> <li>2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi/Nasional</li> <li>3. Penghargaan</li> </ol>
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dipertahankan</li> <li>2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi</li> <li>3. Rotasi/Perluasan jabatan</li> <li>4. Bimbingan kinerja</li> </ol>
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dipertahankan</li> <li>2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi</li> <li>3. Rotasi/Pengayaan jabatan</li> <li>4. Pengembangan kompetensi</li> <li>5. Tugas belajar</li> </ol>
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan yang sesuai</li> <li>2. Bimbingan kinerja</li> <li>3. Konseling kinerja</li> </ol>
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan yang sesuai</li> <li>2. Bimbingan kinerja</li> <li>3. Pengembangan kompetensi</li> </ol>
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rotasi</li> <li>2. Pengembangan kompetensi</li> </ol>
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bimbingan kinerja</li> <li>2. Konseling kinerja</li> <li>3. Pengembangan kompetensi</li> <li>4. Penempatan yang sesuai</li> </ol>
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bimbingan kinerja</li> <li>2. Pengembangan kompetensi</li> <li>3. Penempatan yang sesuai</li> </ol>
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan Perundangan

Salinan sesuai dengan aslinya  
 KEPALA BAGIAN HUKUM



**JAKA RISDIYANTO, S.H., M.Si**  
 Pembina Tingkat I  
 NIP.19740206 200003 1 004

BUPATI MAGETAN,  
 ttd  
 SUPRAWOTO