SALINAN

BUPATI BANDUNG BARAT
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI BANDUNG BARAT

NOMOR 11 TAHUN 2026

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANDUNG BARAT,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 8 ayat (3) huruf b Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Bandung Barat di Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4688);

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 beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7153);

3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan 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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 1193);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah Kabupaten yang selanjutnya disebut Daerah adalah Daerah Kabupaten Bandung Barat.
2. Bupati adalah Bupati Bandung Barat.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD, adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah perangkat daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian daerah.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah Profesi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. 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 dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.
9. Talenta adalah ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
10. Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Pemerintah Daerah.
11. 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 instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
12. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN corporate university, sekolah kader, tugas belajar dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
13. 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.
14. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
15. Komite Talenta ASN adalah tim yang memberikan rekomendasi dalam pengambilan keputusan atau pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian bagi Pegawai ASN selain yang menduduki jabatan pimpinan tinggi utama, jabatan pimpinan tinggi madya, dan jabatan fungsional ahli utama.

BAB II

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 2

(1) Pengembangan karier ASN di lingkungan Pemerintah Daerah dilaksanakan melalui penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN.

(2) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Komite Talenta ASN yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

(3) Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:

a. untuk PNS meliputi:
   1. Akuisisi Talenta;
   2. Pengembangan Talenta;
   3. Retensi Talenta;
   4. Penempatan Talenta; dan
   5. Pemantauan dan evaluasi;

b. untuk PPPK meliputi:
   1. Akuisisi Talenta; dan
   2. Pemantauan dan evaluasi.

(4) Uraian Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB III

PENGENDALIAN DAN EVALUASI

Pasal 3

(1) Kepala BKPSDM melaksanakan pengendalian dan evaluasi terhadap penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah.

(2) Pengendalian dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara berkala setiap 6 (enam) bulan terhadap:

a. pelaksanaan tahapan Manajemen Talenta ASN;

b. kinerja dan perkembangan Talenta;

c. kesesuaian pelaksanaan Manajemen Talenta ASN dengan prinsip sistem merit; dan

d. pemanfaatan hasil Manajemen Talenta ASN dalam pengisian Jabatan Target.

(3) Pengendalian dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan data dan informasi Manajemen Talenta ASN yang terintegrasi dalam sistem informasi ASN.

(4) Hasil pengendalian dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai dasar:

a. penyempurnaan kebijakan Manajemen Talenta ASN;

b. rekomendasi pengembangan dan penempatan Talenta; dan

c. peningkatan kualitas penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Daerah.

BAB IV

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 4

(1) Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, seluruh kebijakan dan/atau praktik pengelolaan sumber daya manusia aparatur yang berkaitan dengan pengembangan karier ASN tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Bupati ini.

(2) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN yang telah dilaksanakan sebelum berlakunya Peraturan Bupati ini dinyatakan tetap berlaku dan wajib disesuaikan dengan ketentuan dalam Peraturan Bupati ini.

(3) Penyesuaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan paling lama 1 (satu) tahun sejak Peraturan Bupati ini diundangkan.

BAB V

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 5

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku:

a. Peraturan Bupati Bandung Barat Nomor 25 Tahun 2018 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat (Berita Daerah Kabupaten Bandung Barat Tahun 2018 Nomor 25);
b. Peraturan Bupati Bandung Barat Nomor 24 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat (Berita Daerah Kabupaten Bandung Barat Tahun 2024 Nomor 22); dan
c. Peraturan Bupati Bandung Barat Nomor 69 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 25 Tahun 2018 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat (Berita Daerah Kabupaten Bandung Barat Tahun 2023 Nomor 69),

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 6

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Ngamprah
pada tanggal 3 Juni 2026
BUPATI BANDUNG BARAT,

ttd.

JEJE RITCHIE ISMAIL

Diundangkan di Ngamprah
pada tanggal 4 Juni 2026
Pj. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BANDUNG BARAT,

ttd.

ERISKA HENDRAYANA

BERITA DAERAH KABUPATEN BANDUNG BARAT TAHUN 2026 NOMOR 11

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI BANDUNG BARAT
NOMOR 11 TAHUN 2026
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BANDUNG BARAT

BAB I

PENDAHULUAN

A. Ketentuan Umum

Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung Barat disusun dan dilaksanakan dengan berpedoman pada ketentuan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah.

Kerangka Talent Pool, parameter, dan bobot penilaian Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara sebagaimana dimaksud disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, karakteristik jabatan, dan arah pembangunan daerah, sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ketentuan teknis pelaksanaan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang belum diatur dalam Lampiran ini dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kebijakan teknis instansi pembina.

B. Latar Belakang

Dalam rangka mewujudkan pengelolaan Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas, dan berbasis sistem merit, Pemerintah Kabupaten Bandung Barat perlu menyelenggarakan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan. Manajemen talenta merupakan instrumen strategis untuk memastikan tersedianya sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi, kinerja, dan potensi sesuai dengan kebutuhan organisasi pemerintahan daerah.

Sejalan dengan kebijakan nasional di bidang manajemen sumber daya aparatur, telah ditetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah, yang menjadi pedoman bagi instansi pemerintah dalam menyusun dan menerapkan kerangka talent pool, parameter, serta bobot penilaian manajemen talenta Aparatur Sipil Negara. Ketentuan tersebut menegaskan pentingnya percepatan pembangunan manajemen talenta sebagai bagian dari penguatan sistem merit dalam penyelenggaraan manajemen ASN.

Berdasarkan ketentuan tersebut, Pemerintah Kabupaten Bandung Barat memandang perlu menyusun pedoman Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang selaras dengan kebijakan nasional, dengan tetap memperhatikan karakteristik organisasi, kebutuhan jabatan, serta arah pembangunan daerah. Penyusunan pedoman ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam pengelolaan talenta ASN secara objektif, transparan, dan akuntabel guna mendukung peningkatan kinerja organisasi dan pelayanan publik di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung Barat.

Atas dasar hal tersebut, guna mewujudkan Manajemen Talenta yang lebih tertata dan bersifat menyeluruh, Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.

C. Prinsip Manajemen Talenta

Manajemen Talenta dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit dengan prinsip:

1. Objektif, yaitu proses dalam Manajemen Talenta sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
2. Terencana, yaitu Manajemen Talenta mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
3. Terbuka, yaitu informasi Manajemen Talenta yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh ASN.
4. Tepat waktu, yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan Talenta dalam pengisian Jabatan Target.
5. Akuntabel, yaitu Manajemen Talenta dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
6. Bebas dari intervensi politik, yaitu Manajemen Talenta bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
7. Bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, yaitu Manajemen Talenta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

BAB II

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung meliputi:

A. Akuisisi Talenta

Akuisisi Talenta merupakan strategi untuk memperoleh dan menyiapkan Talenta ASN dalam rangka pengisian Jabatan Target yang dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan.

Akuisisi Talenta terdiri atas :

1. Identifikasi dan Penetapan Jabatan Target

   Identifikasi dan penetapan Jabatan Target dilakukan terhadap jabatan yang sedang atau akan lowong dalam rangka mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

   Penetapan Jabatan Target dilaksanakan dengan mengacu pada:

   a. prioritas pembangunan daerah;
   b. kebutuhan organisasi; dan
   c. peta jabatan.

2. Analisis kebutuhan Talenta

   Analisis kebutuhan Talenta merupakan proses penghitungan jumlah kebutuhan Talenta yang akan dikelola dalam Manajemen Talenta ASN untuk memenuhi kebutuhan Jabatan Target, yang didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang daerah serta tujuan dan sasaran organisasi. Analisis kebutuhan Talenta dilaksanakan dengan:

   a. identifikasi Jabatan Target dengan mengacu pada prioritas pembangunan daerah, kebutuhan organisasi, dan potensi kewilayahan;
   b. pemetaan perbandingan antara jumlah Jabatan Target dengan jumlah Talenta yang tersedia; dan
   c. penetapan kebutuhan jumlah kandidat Talenta untuk setiap Jabatan Target.

   Dalam pelaksanaannya, untuk setiap 1 (satu) Jabatan Target disiapkan paling sedikit 3 (tiga) kandidat Talenta yang berasal dari unit kerja yang sama dan/atau unit kerja lain sesuai kebutuhan organisasi.

3. Penetapan Strategi Akuisisi Talenta

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan Talenta, Pemerintah Daerah menyusun strategi Akuisisi Talenta yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Strategi Akuisisi Talenta meliputi:

a. pembangunan Talenta internal instansi;
b. rekrutmen Talenta baru melalui pengadaan Pegawai ASN;
c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar instansi; dan/atau
d. penugasan Talenta.

Strategi Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat ini menjadi dasar dalam pelaksanaan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.

4. Identifikasi, Penilaian, dan Pemetaan Talenta

Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta dilakukan terhadap kandidat Talenta untuk memperoleh Talenta yang memiliki kinerja dan potensi sesuai dengan kebutuhan Jabatan Target. Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta dilaksanakan melalui:

a. Pemeringkatan Kinerja dalam kategori status kinerja pegawai yang terdiri atas:
   1) di atas ekspektasi;
   2) sesuai ekspektasi; dan
   3) di bawah ekspektasi.
b. penentuan tingkatan Potensial dalam kategori:
   1) tinggi;
   2) menengah; dan
   3) rendah,

   yang meliputi hasil penilaian kompetensi, penilaian potensi, dan rekam jejak.

Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri atas:

a. pemeringkatan Kinerja Pegawai ASN yang dilakukan selama melaksanakan tugas jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai pengelolaan kinerja pegawai;
b. penilaian kompetensi dan penilaian potensi melalui metode asesmen terpadu (assessment center);
c. penilaian kompetensi yang mencakup:
   1) Kompetensi Teknis;
   2) Kompetensi Manajerial; dan
   3) Kompetensi Sosial Kultural,

   yang dilakukan secara objektif;

Penilaian potensi yang mencakup:

1. kemampuan intelektual;
2. kemampuan interpersonal;
3. kesadaran diri (self awareness);
4. kemampuan berpikir kritis dan strategis;
5. kemampuan penyelesaian masalah;
6. kecerdasan emosional;
7. kemampuan belajar cepat dan pengembangan diri; dan
8. motivasi dan komitmen; dan/atau

Rekam jejak yang meliputi:

1. pendidikan formal;
2. pelatihan;
3. pengalaman dalam jabatan;
4. integritas; dan
5. moralitas.

Pelaksanaan asesmen terpadu (assessment center) dilakukan dengan:

a. metode komprehensif bagi Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi; dan
b. metode sederhana bagi Pegawai ASN selain Jabatan Pimpinan Tinggi yang dilaksanakan melalui analisis kasus dan/atau wawancara berbasis kompetensi.

Hasil identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta dituangkan dalam Kotak Manajemen Talenta sebagai dasar penetapan kelompok Rencana Suksesi.

5. Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Berdasarkan hasil pemetaan Talenta, ditetapkan Kelompok Rencana Suksesi yang terdiri atas Talenta dengan kinerja dan potensi terbaik. Penetapan Kelompok Rencana Suksesi dilakukan untuk menyiapkan calon Suksesor dalam pengisian Jabatan Target.

6. Pencarian Talenta dan Rencana Penempatan Talenta

Dalam hal kebutuhan Talenta belum terpenuhi dari sumber internal, dilakukan pencarian Talenta melalui mobilitas Talenta.

Mobilitas Talenta dilaksanakan melalui:

a. mutasi dan/atau rotasi antar instansi; dan/atau
b. penugasan.

Pencarian Talenta dan rencana penempatan Talenta dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan prinsip sistem merit.

7. Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Berdasarkan hasil identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta, dilakukan penetapan Kelompok Rencana Suksesi.

Pemetaan Talenta dikelompokkan ke dalam 9 (sembilan) kotak Manajemen Talenta berdasarkan hasil penilaian kinerja dan potensi sebagai dasar penentuan Kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut pengembangan Talenta.

Kelompok Rencana Suksesi terdiri atas Talenta yang berada pada kotak Manajemen Talenta kategori 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh).

Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Kelompok Rencana Suksesi berdasarkan rekomendasi Komite Talenta ASN Instansi untuk pengisian Jabatan Target sesuai kebutuhan organisasi.

8. Pencarian Talenta dan Rencana Penempatan Talenta

Pencarian talenta dan rencana penempatan talenta dilakukan melalui mobilitas talenta dalam mekanisme mutasi/rotasi antarinstansi dan penugasan.

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 sesuai kebutuhan organisasi dan prinsip sistem merit.

B. Pengembangan Talenta

1. Pengembangan talenta dilaksanakan melalui:
   a. Akselerasi Karier Talenta, dilaksanakan melalui sekolah kader;
   b. Pengembangan Kompetensi Talenta dilaksanakan melalui:
      1) ASN *Corporate University* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
      2) Pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
      3) Bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
   c. Peningkatan kualifikasi Talenta, dilaksanakan melalui tugas belajar.
2. Perangkat Daerah Kabupaten yang melaksanakan fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan bertugas mengelola akselerasi karier dan pengembangan Kompetensi sebagai bagian dari penyelenggaraan Manajemen Talenta. Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta.

C. Retensi Talenta

I. Ruang Lingkup Retensi Talenta

1. Retensi talenta adalah strategi mempertahankan Talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan karier agar siap dalam penempatan jabatan.
2. Pokok Kegiatan Retensi Talenta dilakukan melalui rencana suksesi, rotasi jabatan, pengayaan jabatan, perluasan jabatan, serta pemberian penghargaan untuk menjaga dan mengembangkan Kompetensi dan Kinerja Suksesor agar selalu siap dalam penempatan Jabatan.
3. Tujuan Retensi Talenta bertujuan untuk mempertahankan posisi calon Suksesor yang akan menduduki Jabatan Target.
4. Input

   Retensi Talenta membutuhkan input, antara lain:

   a. Daftar Talenta yang masuk dan ditetapkan dalam Kelompok Rencana Suksesi sebagai calon Suksesor;
   b. Hasil evaluasi Return on People Investment (RPI); untuk melihat dampak positif pada produktivitas dan kualitas kinerja pegawai
   c. Peraturan penetapan Suksesor dalam Jabatan; dan
   d. Informasi lain yang relevan untuk menentukan status calon Suksesor.
5. Output

   Output Retensi Talenta adalah laporan hasil pelaksanaan retensi yang akan digunakan sebagai bahan evaluasi untuk menentukan status calon Suksesor dalam penempatan kembali dalam Jabatan yang dapat berupa promosi ke Jabatan setingkat lebih tinggi atau penempatan Jabatan lain yang setara.

II. Pihak-pihak Terkait Retensi Talenta

Retensi Talenta dilaksanakan melalui keterlibatan Komite Talenta ASN Instansi dan perangkat daerah yang membidangi kepegawaian dalam rangka menjaga keberlanjutan pengelolaan Talenta dan Kelompok Rencana Suksesi.

1. Komite Talenta ASN Instansi berperan:
   a. melakukan pemantauan pelaksanaan Retensi Talenta;
   b. melakukan evaluasi terhadap keberlanjutan status Talenta dalam Kelompok Rencana Suksesi; dan
   c. memberikan rekomendasi tindak lanjut pengelolaan Talenta kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.
2. Perangkat daerah yang membidangi kepegawaian berperan memberikan dukungan administrasi, data, dan informasi dalam pelaksanaan pemantauan dan evaluasi Retensi Talenta.
3. Hasil pemantauan dan evaluasi Retensi Talenta dituangkan dalam berita acara atau dokumen evaluasi sebagai dasar rekomendasi Komite Talenta ASN.

III. Mekanisme Retensi Talenta

Retensi Talenta bertujuan untuk mempertahankan posisi Talenta dalam Kelompok Rencana Suksesi sebagai calon suksesor pada Jabatan Target.

Retensi Talenta dilaksanakan melalui:

1. rencana suksesi;
2. rotasi Jabatan (*job rotation*);
3. pengayaan Jabatan (*job enrichment*);
4. perluasan Jabatan (job enlargement); dan
5. penghargaan.

Pelaksanaan retensi Talenta melalui rencana suksesi, rotasi Jabatan, pengayaan Jabatan, perluasan Jabatan, dan penghargaan dilakukan secara terintegrasi sesuai kebutuhan organisasi, pengembangan karier, dan prinsip sistem merit, dengan penjelasan sebagai berikut:

a. rencana suksesi dilaksanakan untuk menyiapkan Talenta dalam pengisian Jabatan Target sesuai kebutuhan organisasi;
b. rotasi Jabatan (*job rotation*) merupakan pemindahan Talenta secara sistematis dari 1 (satu) Jabatan ke Jabatan lainnya dalam rangka pengembangan karier dan peningkatan pengalaman Jabatan;
c. pengayaan Jabatan (*job enrichment*) merupakan peningkatan peran dan tanggung jawab Talenta dalam Jabatan guna mendukung peningkatan kompetensi dan kinerja;
d. perluasan Jabatan (*job enlargement*) merupakan penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama untuk mendukung pengembangan kapasitas Talenta; dan
e. penghargaan diberikan kepada Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

IV. Implementasi Retensi Talenta

Strategi	Deskripsi	Target
Program Pelatihan & Sertifikasi	Memberikan akses kepada talenta untuk pelatihan profesional dan sertifikasi yang relevan dengan bidang pekerjaan mereka.	Talent kotak 7, 8, 9
Kesempatan Rotasi/Promosi Jabatan	Memberikan kesempatan rotasi/promosi jabatan agar talenta dapat mengembangkan keterampilan lintas fungsi dan meningkatkan rasa kepemilikan.	Talent kotak 7, 8, 9
Recognition & Reward (Non-Kompensasi)	Memberikan pengakuan secara terbuka melalui penghargaan bulanan/tahunan atau *Employee of the Month* untuk pencapaian luar biasa.	Talent kotak 7, 8, 9
Fleksibilitas Kerja (WFH, Jam Kerja Fleksibel)	Memberikan fleksibilitas dalam hal lokasi kerja (work from home) dan jam kerja untuk meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja.	Talent kotak 9
Beasiswa Pendidikan Lanjutan	Menawarkan beasiswa untuk talenta yang ingin melanjutkan pendidikan mereka (misal: S2/S3) di bidang yang relevan dengan posisi mereka	Talent kotak 9

D. Penempatan Talenta

Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Kelompok Rencana Suksesi dan kebutuhan organisasi sesuai prinsip sistem merit. Penempatan Talenta dapat dilaksanakan melalui:

1. promosi;
2. mutasi dan/atau rotasi; atau
3. penugasan.

Talenta yang berada pada kotak Manajemen Talenta kategori 9 (sembilan) dapat diprioritaskan untuk ditempatkan pada Jabatan Target sesuai kebutuhan organisasi dan hasil rekomendasi Komite Talenta ASN Instansi.

Penempatan Talenta ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan Kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi Komite Talenta ASN Instansi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

E. Pemantauan dan Evaluasi

Pemantauan dan evaluasi Manajemen Talenta dilaksanakan pada tahapan pengembangan Talenta, retensi Talenta, dan penempatan Talenta. Pemantauan dan evaluasi dilakukan terhadap Talenta yang telah ditempatkan pada Jabatan Target untuk menilai kesesuaian kompetensi, kinerja, potensi, dan pengembangan karier Talenta sesuai kebutuhan organisasi.

Berdasarkan hasil pemantauan dan evaluasi, Talenta dapat dipromosikan, dipindahkan, dan/atau ditempatkan kembali pada Jabatan lain sesuai kebutuhan organisasi dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta dilaksanakan secara berkala oleh Pejabat Pembina Kepegawaian melalui Komite Talenta ASN Instansi.

F. Parameter dan Bobot Penilaian

Dalam rangka mendukung penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang objektif, terukur, dan berbasis sistem merit, Pemerintah Kabupaten Bandung Barat menetapkan parameter dan bobot penilaian yang disusun secara komprehensif dengan memperhatikan keseimbangan antara aspek kinerja (Sumbu Y) dan potensial (Sumbu X), guna menilai ASN tidak hanya berdasarkan capaian kinerja saat ini tetapi juga potensi pengembangan, kompetensi, kualifikasi, serta integritas dan moralitas. Masing-masing parameter dijabarkan ke dalam komponen dan indikator penilaian dengan bobot tertentu sesuai tingkat kepentingannya untuk memberikan penekanan proporsional terhadap aspek strategis pengelolaan talenta ASN, sehingga hasil penilaian dapat digunakan sebagai dasar pembentukan talent pool, perencanaan suksesi, pengembangan karier, dan penempatan ASN sesuai kompetensi dan potensi yang dimiliki, sebagaimana disajikan dalam tabel di bawah ini sebagai acuan pelaksanaan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung Barat.

Parameter	Komponen	Bobot Komponen	Indikator	Bobot Indikator
Kinerja (Sumbu Y)	Kinerja Utama	60%	Penilaian Kinerja	60%
	Kinerja Penguat	40%	1. Penghargaan	15%
			2. Penugasan dalam 3. Tim Kerja	15%
			3. Umpan Balik 4. Kinerja 360 derajat	10%
Potensial (Sumbu X)	Kompetensi	40%	1. Penilaian Kompetensi	20%
			2. Pengembangan 3. Kompetensi	10%
			3. Pengalaman 4. Jabatan	10%
	Potensi	25%	Penilaian Potensi	25%
	Kualifikasi	20%	1. Tingkat Pendidikan Formal	10%
			2. Kesesuaian 3. Bidang Ilmu	10%
	Integritas & Moralitas	15%	Verifikasi Rekam Jejak Disiplin	15%

G. Mekanisme Penilaian Talenta

Penilaian talenta merupakan tahap untuk mengidentifikasi pegawai ASN berdasarkan tingkatan Kinerja dan Potensial sehingga dapat dikembangkan kariernya lebih lanjut sebagai talenta untuk mendukung terwujudnya sasaran strategis instansi. Hasil penilaian talenta selanjutnya akan menentukan posisi pegawai ASN di dalam pemetaan 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta. Penilaian talenta yang dilakukan terbagi untuk dua parameter:

a. Penghitungan Nilai Kinerja (Sumbu Y) Talenta; dan

b. Penghitungan Nilai Potensial (Sumbu X) Talenta.

Penjelasan terperinci mengenai masing-masing penghitungan nilai Kinerja dan Potensial adalah sebagai berikut:

A. Penghitungan Nilai Kinerja (Sumbu Y)

Nilai Kinerja yang didapat oleh Talenta terdiri dari 2 (dua) komponen penilaian beserta pembobotannya, yaitu:

1. Kinerja Utama (bobot 60%)
2. Kinerja Penguat (bobot 40%)

Nilai Kinerja merupakan hasil penghitungan seluruh komponen dan indikator yang membentuk parameter Kinerja yang terbagi ke dalam 3 (tiga) kategori sesuai pada tabel dibawah ini.

Kategori Kinerja	Nilai Kinerja
Di Atas Ekspektasi	≥80 – 100
Sesuai Ekspektasi	≥60 – <80
Di Bawah Ekspektasi	<60

Deskripsi dari setiap komponen tersebut beserta indikator penilaiannya adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Utama

Komponen ini menggunakan indikator Penilaian Kinerja dengan rincian sebagai berikut:

a. Batasan

Penilaian Kinerja merupakan hasil evaluasi kinerja tahunan pegawai ASN yang terdiri atas hasil kerja dan perilaku kerja.

b. Sumber Data

Predikat kinerja hasil evaluasi kinerja pegawai ASN dalam layanan e-Kinerja pada ASN Digital.

c. Cara Pengukuran

Berdasarkan predikat kinerja yang dikonversikan ke dalam angka sesuai tabel dibawah ini.

Predikat Kinerja	Nilai
Sangat Baik	100
Baik	80

Predikat Kinerja	Nilai
Butuh Perbaikan	60
Kurang	40
Sangat Kurang	20

2. Kinerja Penguat

Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:

1) Penghargaan

a. Batasan

Penghargaan adalah pengakuan resmi atau formal yang terima oleh ASN atas prestasinya dalam hal capaian kinerja.

b. Sumber Data

Piagam/sertifikat penghargaan/tanda apresiasi lainnya yang dapat membuktikan lingkup prestasi yang diraih serta pemberi penghargaan/riwayat penghargaan dalam SIASN.

c. Cara Pengukuran

Berdasarkan lingkup penghargaan atas prestasi pegawai ASN selama 5 (lima) tahun terakhir sesuai tabel dibawah ini.

Lingkup Penghargaan	Nilai
Peraih penghargaan di lingkup Internasional	100
Peraih penghargaan di lingkup Nasional	75
Peraih penghargaan di lingkup lintas Instansi	50
Peraih penghargaan di lingkup Instansi	25
Tidak pernah mendapatkan penghargaan	0

2) Penugasan dalam Tim Kerja

a. Batasan

Penugasan dalam Tim Kerja adalah kedudukan pegawai ASN secara resmi di dalam tim kerja untuk menyelenggarakan tugas-tugas kedinasan dalam rangka mendukung kinerja instansi.

b. Sumber Data

Surat keputusan penugasan/surat perintah penugasan/riwayat penugasan dalam tim kerja/ riwayat penugasan tim kerja dalam layanan e-Kinerja ASN Digital.

c. Cara Pengukuran

Berdasarkan kedudukan tertinggi yang pernah ditugaskan kepada seorang pegawai ASN dalam tim kerja selama kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir sesuai tabel dibawah ini.

Kedudukan Pegawai ASN dalam Tim Kerja	Nilai
Ketua tim kerja lingkup lintas intansi	100
Ketua tim kerja lingkup internal instansi	75

Kedudukan Pegawai ASN dalam Tim Kerja	Nilai
Anggota tim kerja lingkup lintas instansi	50
Anggota tim kerja lingkup internal	25
Instansi	0

3) Umpan Balik 360 Derajat

a. Batasan

Umpan balik 360 derajat merupakan penilaian atas perilaku pegawai ASN oleh atasan, rekan sejawat dan/atau bawahan.

b. Sumber Data

Hasil penilaian umpan balik 360 derajat seorang pegawai ASN.

c. Cara Pengukuran

Berdasarkan hasil penilaian umpan balik 360 derajat yang dikonversikan ke dalam angka sesuai tabel dibawah ini.

Kategori Umpan Balik	Nilai
Sangat Baik	100
Baik	80
Butuh Perbaikan	60
Kurang	40
Sangat Kurang	20

B. Penghitungan Nilai Potensial (Sumbu X)

Penilaian Potensial terdiri atas 4 (empat) komponen, yaitu Kompetensi, Potensi, Kualifikasi serta Integritas dan Moralitas. Nilai Potensial yang didapat dari hasil penghitungan seluruh komponen dan indikator yang membentuk parameter Potensial terbagi ke dalam 3 (tiga) kategori sesuai tabel dibawah ini.

Kategori Potensial	Nilai Potensial (Sumbu X)
Tinggi	≥80 – 100
Menengah	≥60 – <80
Rendah	<60

*)Tim Pengelola Manajemen Talenta dapat menggunakan Skala yang berbeda dengan mempertimbangkan karakteristik dan kebutuhan instansi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Deskripsi dari setiap komponen tersebut beserta indikator penilaiannya adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi

   Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:

   1) Penilaian Kompetensi

      a. Batasan

         Penilaian kompetensi adalah suatu proses membandingkan kompetensi (manajerial, sosial kultural dan teknis) yang dimiliki oleh pegawai ASN dengan standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan.

      b. Sumber Data

         Hasil penilaian kompetensi pegawai.

      c. Cara penilaian kompetensi

         Penilaian kompetensi manajerial, sosio kultural dan teknis dikonversi ke dalam angka nominal skala 0-100. Penilaian kompetensi teknis dapat dilakukan pada tahapan setelah pemetaan ke dalam 9 Kotak Manajemen Talenta pada pegawai ASN yang terpetakan di kotak 7, 8, dan 9, maka bobot 20% dalam indikator ini berlaku untuk penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural.

   2) Pengembangan Kompetensi

      a. Batasan

         Pengembangan Kompetensi adalah upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi pegawai ASN agar sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.

      b. Sumber Data

         Riwayat pelatihan dan pengembangan kompetensi dibuktikan dengan sertifikat kepesertaan dan atau sertifikat kompetensi.

      c. Cara Pengukuran

         Menghitung nilai rata-rata dari riwayat pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai ASN selama tiga tahun terakhir dari nilai pada tabel dibawah ini.

Jumlah Sertifikat Kepesertaan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi	Nilai
≥8	100
6-8	75
4-6	50
1-3	25
0	0
Jumlah Sertifikasi Keahlian/Diklat Penjenjangan	Nilai
≥3	100
1-2	50
0	0

3) Pengalaman Jabatan

a. Batasan

Pengalaman Jabatan adalah unsur pengalaman pegawai ASN dalam menduduki jabatan yang terdiri atas:

1. Lama menduduki jabatan;
2. Keragaman riwayat jabatan;
3. Jabatan nondefinitif misalnya Pelaksana Tugas (Plt.), Pelaksana Harian (Plh.), dan Penjabat (Pj.).

b. Sumber Data Riwayat jabatan

c. Cara Pengukuran

Indikator ini diukur dengan menggabungkan secara rata- rata nilai yang didapat dari Tabel dibawah ini.

Lama Jabatan (Tahun)	Nilai
Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan 5 tahun ke atas	100
Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan 3 sampai dengan 4 tahun	80
Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan kurang 2 tahun	60
Keragaman Riwayat Jabatan	Nilai
Memiliki pengalaman jabatan lintas instansi	100
Memiliki pengalaman jabatan lintas unit kerja	80
Memiliki pengalaman jabatan hanya dalam 1 unit kerja	60
Penugasan Dalam Jabatan Nondefinitf	Nilai
Memiliki pengalaman penugasan jabatan non-ASN sebagai Penjabat Kepala Daerah	100
Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Tugas pada jenjang jabatan yang lebih tinggi	80
Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Tugas pada jabatan yang setara	60
Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Harian pada jenjang jabatan yang lebih tinggi	40
Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Harian pada jabatan yang setara	20
Tidak memiliki pengalaman penugasan dalam jabatan nondefinitif	0

2. Potensi

Penilaian Potensi adalah proses membandingkan potensi yang dimiliki pegawai ASN dengan standar potensi. Penilaian potensi dikonversi ke dalam angka nominal skala 0-40 sebagaimana dalam dibawah ini. Setelah itu, angka nominal hasil penilaian potensi dihitung menggunakan rumus berikut:

No	Indikator Potensi	Nilai
1.	Kemampuan Intelektual	0 – 5
2.	Kemampuan Interpersonal	0 – 5
3.	Kesadaran Diri	0 – 5
4.	Kemampuan Berpikir Kritis dan Strategis	0 – 5
5.	Kemampuan Menyelesaikan Permasalahan	0 – 5
6.	Kecerdasan Emosi	0 – 5
7.	Kemampuan Belajar Cepat dan Mengembangkan Diri	0 – 5
8.	Motivasi dan Komitmen	0 – 5
Total		0 – 40

3. Kualifikasi

Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:

1) Tingkat Pendidikan Formal

a. Batasan

Tingkat Pendidikan Formal adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang telah selesai ditempuh oleh pegawai ASN.

b. Sumber Data

Ijazah terakhir/riwayat pendidikan formal

c. Cara Pengukuran

Melihat jenjang pendidikan formal terakhir yang diselesaikan oleh pegawai ASN sesuai dalam tabel dibawah ini.

Tingkat Pendidikan Formal	Penilaian
Doktor (S3)	100
Magister (S2)	90
Sarjana (S1) / Diploma IV	80
Diploma III	70
SLTA (yang sederajat)	60

2) Kesesuaian Bidang Ilmu

(a) Batasan

Kesesuaian Bidang Ilmu adalah keterkaitan/relevansi bidang ilmu yang dimiliki pegawai dengan rumpun jabatan target.

(b) Sumber Data

Ijazah/riwayat pendidikan formal

(c) Cara Pengukuran

Melihat kesesuaian bidang ilmu dalam riwayat pendidikan pegawai ASN dengan rumpun jabatan target sesuai dalam tabel dibawah ini.

Riwayat Pendidikan	Nilai
Memiliki riwayat pendidikan dalam bidang ilmu yang sesuai dengan rumpun jabatan target	100
Tidak memiliki riwayat pendidikan dalam bidang ilmu yang sesuai dengan rumpun jabatan target	50

4. Integritas dan Moralitas

a. Batasan

Verifikasi Rekam Jejak Disiplin adalah proses untuk memastikan riwayat kepatuhan pegawai terhadap peraturan disiplin PNS dan/atau PPPK.

b. Sumber Data

Riwayat hukuman disiplin/Surat Peraturan Penjatuhan Hukuman Disiplin

c. Cara Pengukuran

Melakukan pengecekan riwayat hukuman disiplin pegawai dalam 5 (lima) tahun terakhir yang nilainya sebagaimana tercantum dalam dibawah ini.

Riwayat Hukuman Disiplin	Nilai
Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin	100
Pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan	75
Pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang	50
Pernah dijatuhi hukuman disiplin berat	25
Sedang menjalani hukuman disiplin	0

H. Pemetaan Talenta

Nilai Potensial dan Kinerja kemudian digunakan untuk memetakan pegawai ASN ke dalam 9 Kotak Manajemen Talenta seperti tercantum pada Gambar dibawah ini.

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	≥80 – 100	Kotak 4	Kotak 7	Kotak 9
			Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial Rendah	Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial Tinggi
	SESUAI EKSPEKTASI	≥60 – <80	Kotak 2	Kotak 5	Kotak 8
			Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Rendah	Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Tinggi
	DIBAWAH EKSPEKTASI	<60	Kotak 1	Kotak 3	Kotak 6
			Kinerja di Bawah Ekspektasi dan Potensial Rendah	Kinerja di Bawah Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kinerja di Bawah Ekspektasi dan Potensial Tinggi
KATEGORI			POTENSIAL RENDAH	POTENSIAL MENENGAH	POTENSIAL TINGGI
			<60	≥60 – <80	≥80 – 100
			POTENSIAL		

I. Penyusunan Rencana Suksesi

Setelah pegawai ASN dipetakan dalam 9 Kotak Manajemen Talenta, maka langkah selanjutnya adalah menyusun Rencana Suksesi, yaitu:

a. Memeringkatkan nilai pegawai ASN terhadap jabatan targetnya berdasarkan penggabungan dari nilai Kinerja dan Potensial yang akan menghasilkan Nilai Talenta. Dalam rangka menghasilkan Nilai Talenta, penghitungan dilakukan melalui rumus sebagai berikut:

   Rumus Nilai Talenta= (50% x Nilai Sumbu Kinerja) + (50% x Nilai Sumbu Potensial)

b. Apabila instansi memilih untuk melaksanakan penilaian kompetensi teknis setelah dihasilkan pemetaan ke dalam 9 Kotak Manajemen Talenta, maka untuk mendapatkan nilai akhir perlu dilakukan penggabungan Nilai Talenta yang didapat dari pemetaan ke dalam 9 Kotak Manajemen Talenta dengan hasil penilaian kompetensi teknis. Komposisi pembobotan dalam rangka penggabungan nilai tersebut bagi setiap jenjang jabatan target sebagaimana tercantum dalam tabel 14.

Jenjang Jabatan	Bobot 9 Kotak Manajemen	Bobot Kompetensi Teknis	Catatan Penyesuaian
JPT Pratama	70%	30% (Standar)	Untuk jabatan teknis spesifik (misal Direktur Sistem Informasi dan Digitalisasi), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 35% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 65%
Jabatan Administrator	60% *(Standar)*	40% *(Standar)*	Untuk jabatan teknis dominan (misal Kepala Bidang Laboratorium Kesehatan), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 45% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 55%.
Jabatan Pengawas	50% *(Standar)*	50% *(Standar)*	Untuk jabatan teknis penuh (misal Kepala Seksi laboratorium kimia), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 55% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 45%.

Nilai akhir talenta yang sudah lengkap dengan hasil penilaian kompetensi teknis menjadi acuan dalam pemeringkatan akhir suksesor oleh Komite Talenta.

Komponen Penilaian	Bobot Komponen	Indikator Penilaian	Bobot Indikator	Nilai	Nilai Terbobot
Sumbu Kinerja (Y):					
Kinerja Utama	60%	Penilaian Kinerja	60%	100	60
Kinerja Penguat	40%	Penghargaan	25%	75	18,75
		Penugasan dalam Tim Kerja	15%	75	11,25
Sumbu Potensial (X):					
		Penilaian Kompetensi	20%	90	18

Komponen Penilaian	Bobot Komponen	Indikator Penilaian	Bobot Indikator	Nilai	Nilai Terbobot
Kompetensi	40%	Pengembangan Kompetensi	10%	50	5
		Pengalaman Jabatan	10%	86,67	8,67
Potensi	25%	Penilaian Potensi	25%	95	23,75
Kualifikasi	20%	Tingkat Pendidikan Formal	10%	90	9
		Kesesuaian Bidang Ilmu	10%	100	10
Integritas dan Moralitas	15%	Verifikasi Rekam Jejak Disiplin	15%	100	15
Total Nilai Sumbu Kinerja= Kinerja Utama + Kinerja Penguat					90 (Di Atas Ekspektasi)
Total Nilai Sumbu Potensial= Kompetensi + Potensi + Kualifikasi + Integritas dan Moralitas					89,42 (Tinggi)

J. RUMPUN JABATAN

Pengelompokan Pegawai ASN ke dalam rumpun jabatan digunakan untuk memastikan bahwa penilaian potensi dan kinerja talenta dilaksanakan secara terarah, linier, dan sesuai dengan karakteristik tugas, fungsi, serta persyaratan jabatan. Rumpun jabatan Pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung Barat meliputi:

No	Rumpun Jabatan	Definisi
1	Dalam Negeri	Jabatan dalam rumpun Dalam Negeri digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/ atau menjalankan tugas fungsi terkait pemerintahan umum, otonomi daerah, kewilayahan, dan tata pemerintahan, dan/atau menjalankan tugas fungsi terkait urusan dalam negeri.
2	Aparatur Negara / Kepegawaian	Jabatan dalam rumpun Aparatur Negara / Kepegawaian digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi terkait Kepegawaian, tata usaha, persuratan, perlengkapan, dan dukungan

No	Rumpun Jabatan	Definisi
		administrasi organisasi, dan/ atau menjalankan tugas fungsi terkait aparatur negara/kepegawaian.
3	Hukum	Jabatan dalam rumpun Hukum digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/ atau menjalankan tugas fungsi terkait Hukum.
4	Keuangan	Jabatan dalam rumpun Keuangan digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/ atau menjalankan tugas fungsi terkait keuangan, rencanaan anggaran, akuntansi.
5	Keamanan	Jabatan dalam Rumpun Keamanan digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/ atau menjalankan tugas fungsi terkait keamanan, penegakan peraturan daerah, penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, serta perlindungan masyarakat.
6	Kesehatan	Jabatan dalam Rumpun Kesehatan digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/ atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait kesehatan.
7	Pendidikan	Jabatan dalam Rumpun Pendidikan digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/ atau menjalankan tugas fungsi n penyelenggaraan pelayanan terkait pendidikan.
8	Kearsipan	Jabatan dalam Rumpun Kearsipan digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait kearsipan.
9	Perpustakaan	Jabatan dalam Rumpun Perpustakaan digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/ atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait perpustakaan.
10	Komunikasi dan Informatika	Jabatan dalam Rumpun Komunikasi dan Informatika digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/ atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait Komunikasi dan Informatika.
11	Pertanian	Jabatan dalam Rumpun Pertanian digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait Pertanian, Pangan, Perkebunan, Peternakan

No	Rumpun Jabatan	Definisi
12	Kelautan dan Perikanan	Jabatan dalam Rumpun Pertanian digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait Perikanan.
13	Kebudayaan	Jabatan dalam Rumpun Kebudayaan digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait Kebudayaan.
14	Kepemudaan dan Olahraga	Jabatan dalam Rumpun Kepemudaan dan Olahraga digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait Kepemudaan dan Olahraga.
15	Pariwisata	Jabatan dalam Rumpun Pariwisata digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait Pariwisata.
16	Lingkungan Hidup	Jabatan dalam Rumpun Lingkungan Hidup digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait Lingkungan Hidup.
17	Perhubungan	Jabatan dalam Rumpun Perhubungan digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait Perhubungan.
18	Perencanaan	Jabatan dalam Rumpun Perencanaan Pembangunan Nasional digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait Perencanaan Pembangunan Nasional Daerah.
19	Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	Jabatan dalam Rumpun Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/ atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
20	Penanaman Modal	Jabatan dalam Rumpun Penanaman Modal digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait Penanaman Modal.
21	Penanganan Bencana	Jabatan dalam Rumpun Penanganan Bencana digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait Penanganan Bencana.

No	Rumpun Jabatan	Definisi
22	Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	Jabatan dalam Rumpun Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/ atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.
23	Penelitian dan Inovasi	Jabatan dalam Rumpun Penelitian dan Inovasi digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait Penelitian dan Inovasi.
24	Koperasi	Jabatan dalam Rumpun Koperasi digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait Koperasi.
25	Perdagangan	Jabatan dalam Rumpun Perdagangan digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait Perdagangan.
26	Perindustrian	Jabatan dalam Rumpun Industri digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait Industri.
27	Usaha Kecil dan Menengah	Jabatan dalam Rumpun Usaha Kecil dan Menengah digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait Usaha Kecil dan Menengah.
28	Pembinaan Badan Usaha Milik Negara / Daerah	Jabatan dalam Rumpun Pembinaan Badan Usaha Milik Negara/ Daerah digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/ atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait Pembinaan Badan Usaha Milik Daerah.
29	Intelijen	Jabatan dalam Rumpun Intelijen digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait Intelijen.
30	Pekerjaan Umum dan Tata Ruang	Jabatan dalam Rumpun Pekerjaan Umum dan Tata Ruang digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/ atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait Pekerjaan Umum dan Tata Ruang.
31	Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman	Jabatan dalam Rumpun Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/ atau menjalankan tugas fungsi

No	Rumpun Jabatan	Definisi
		penyelenggaraan pelayanan terkait Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman.
32	Tenaga Kerja	Jabatan dalam Rumpun Tenaga Kerja digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait Tenaga Kerja.
33	Transmigrasi	Jabatan dalam Rumpun Transmigrasi digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait Transmigrasi.
34	Pengawasan Penyelenggaraan Pelayanan Publik	Jabatan dalam Rumpun Pengawasan Penyelenggaraan Pelayanan Publik digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait Pengawasan Penyelenggaraan Pelayanan Publik.
35	Sosial	Jabatan dalam Rumpun Sosial digunakan sebagai dasar pengelolaan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait Sosial Kemasyarakatan.

BAB III

PENUTUP

Dengan diaturnya Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat, maka seluruh Kepala Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah segera mengimplementasikan Manajemen Talenta ASN dilingkungan kerja masing-masing dan melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. melakukan internalisasi pengelolaan Manajemen Talenta ASN guna memperoleh kesamaan pemahaman terkait penerapan Manajemen Talenta ASN;
2. melakukan monitoring dan evalusi Manajemen Talenta ASN secara berkala; dan
3. menetapkan Manajemen Talenta ASN pada organisasi masing-masing paling lambat 12 (dua) belas bulan setelah diundangkannya Peraturan Bupati ini.

Dalam hal terdapat, isu saat ini yang relevan dengan penerapan Manajemen Talenta ASN, dapat diusulkan untuk dibahas bersama dalam forum pimpinan untuk memperoleh penyelesaian.

BUPATI BANDUNG BARAT,

ttd.

JEJE RITCHIE ISMAIL