SALINAN

BUPATI KEBUMEN
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI KEBUMEN
NOMOR 146 TAHUN 2021

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KEBUMEN,

Menimbang :

a. bahwa dalam rangka meningkatkan profesionalisme kompetensi jabatan dan kinerja Pegawai Negeri Sipil, perlu menyusun Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil;
b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
3. 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);

4. 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);

MEMUTUSKAN :

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

BAB I

KETENTUAN UMUM, MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kebumen.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Kebumen.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. 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.
6. Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil adalah sistem manajemen karier PNS yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan Talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan di lingkungan Pemerintah Daerah.
7. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
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. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Jabatan Kritikal adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
11. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritikal yang akan diisi oleh Talenta.
12. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
13. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
14. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada Pemerintah Daerah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan Pemerintah Daerah.

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. Uji Kompetensi adalah sarana untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, ketarmpilan, sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatan.
17. 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 penugasan khusus.
18. Pengembangan talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui *Corporate University*, sekolah kader, Tugas Belajar dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
19. *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 Perangkat Daerah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Perangkat Daerah.
20. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
21. 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.
22. Rotasi Jabatan adalah pemindahan talenta secara sistemik dari satu jabatan ke jabatan lain.
23. Perluasan Jabatan adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
24. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
25. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam 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.
26. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
27. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.

28. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
29. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
30. 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.
31. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
32. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.

Pasal 2

(1) Manajemen Talenta PNS dimaksudkan untuk:
   a. mempersiapkan pemimpin yang memiliki insiatif dalam organisasi guna mengoptimalkan capaian strategi, tujuan organisasi, dan mendukung Pemerintah Daerah dalam pembangunan Daerah;
   b. mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi kinerja;
   c. membangun iklim kompetisi positif dan transparansi diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Daerah; dan
   d. mengelola sumber daya manusia secara terukur dan terencana untuk menjamin penerapan Sistem Merit.
(2) Manajemen Talenta PNS 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 dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan Daerah;
   c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja Talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier Talenta PNS berdasarkan Sistem Merit;
   d. mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel;
   e. memastikan ketersediaan Talenta untuk menyelaraskan PNS terbaik dengan jabatan sesuai berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
   f. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan Perangkat Daerah.

BAB II
RUANG LINGKUP
Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi:
a. kelembagaan Manajemen Talenta PNS;
b. penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS; dan
c. sistem informasi Manajemen Talenta PNS.

BAB III
KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA PNS
Pasal 4

(1) Kelembagaan Manajemen Talenta PNS dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah yang ditetapkan oleh PPK.
(2) Tim Manajemen PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian, pengawasan, perencanaan, ketatalaksanaan ditambah unsur lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Bagian Kesatu
Umum
Pasal 5

(1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Manajemen Talenta PNS berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan Daerah.
(2) Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
    a. akuisisi Talenta;
    b. pengembangan Talenta;
    c. retensi Talenta;
    d. penempatan Talenta; dan
    e. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 6

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS didukung infrastruktur yang terdiri dari:
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 Sekolah Kader/Tugas Belajar;
i. panitia seleksi;
j. basis data sumber daya manusia;
k. sistem informasi Manajemen Talenta PNS; dan
l. anggaran.

Bagian Kedua
Akuisisi Talenta
Pasal 7

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a meliputi tahapan sebagai berikut:
a. identifikasi dan penetapan Jabatan Kritikal;
b. analisis kebutuhan Talenta;
c. penetapan strategi akuisisi;
d. identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta;
e. penetapan kelompok rencana suksesi; dan
f. pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar Perangkat Daerah dan rencana penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 1
Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritikal
Pasal 8

(1) Identifikasi Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a ditujukan untuk penempatan Talenta.
(2) Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
(3) Karakteristik Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk Manajemen Talenta PNS terdiri dari:
    a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
    b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
    c. membutuhkan kinerja yang tinggi;
    d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
    e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
    f. sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah.

Pasal 9

(1) Penetapan Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan.
(2) PPK menetapkan Jabatan Kritikal dan standar kompetensi jabatan serta melaporkannya kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.
(3) PPK menetapkan Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional.

Paragraf 2
Analisis Kebutuhan Talenta
Pasal 10

(1) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
(2) Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta Jabatan Kritikal.

Paragraf 3
Penetapan Strategi Akuisisi
Pasal 11

(1) Penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c didasarkan pada analisis kebutuhan Talenta.
(2) Dalam rangka penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah menyusun strategi akuisisi sebagai berikut:
    a. membangun Talenta internal Perangkat Daerah;
    b. merekrut Talenta baru;
    c. mutasi dan/atau promosi Talenta dalam atau antar Perangkat Daerah; dan/atau
    d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.
(3) PPK 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

(1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d diperuntukkan bagi kandidat Talenta.
(2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui :
    a. pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari: di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan 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 Perangkat Daerah.

(3) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan metode :

a. hasil penilaian kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi di Perangkat Daerah.
b. pelaksanaan *assesment center* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b digunakan untuk mengukur/menilai potensi Talenta yang meliputi :
   1. kemampuan intelektual;
   2. kemampuan interpersonal;
   3. kesadaran diri;
   4. kemampuan berpikir kritis dan strategis;
   5. kemampuan menyelesaikan permasalahan;
   6. kecerdasan emosional;
   7. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri, serta motivasi; dan
   8. komitmen Talenta.
c. pelaksanaan Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b mencakup pengukuran :
   1. kompetensi teknis;
   2. kompetensi manajerial; dan
   3. kompetensi sosial kultural;

   yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan Talenta.
d. penentuan rekam jejak jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b mencakup :
   1. aspek pendidikan formal;
   2. pendidikan dan pelatihan;
   3. pengalaman dalam jabatan; dan
   4. integritas dan moralitas.
e. penentuan pertimbangan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b mencakup:
   1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
   2. preferensi karier; dan
   3. pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 13

(1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 pada tiap jenjang jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana.

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

(3) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam kotak ke-9 (sembilan) dan/atau Kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
(4) Talenta yang telah dipetakan selanjutnya dapat dilaksanakan:
    a. pengembangan Talenta dan retensi Talenta; dan /atau
    b. penempatan Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dan /atau kelompok rencana suksesi.

Pasal 14

Pemetaan talenta sesuai dengan Kotak Manajemen Talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Paragraf 5
Penetapan Kelompok Rencana Suksesi
Pasal 15

(1) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf e memuat:
    a. nama Suksesor dalam kelompok rencana suksesi;
    b. urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target; dan
    c. proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
(2) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan jabatan dalam Sistem Informasi ASN dan Sistem Informasi Manajemen Karier Nasional yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
(3) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK.

Pasal 16

(1) PNS yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan Talenta sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
(2) Penghargaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan Perangkat Daerah.

Pasal 17

(1) Tim Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah menominasikan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi Jabatan Kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
(2) Tim Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah menetapkan kelompok berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

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 atau penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Kedua
Pengembangan Talenta
Pasal 19

(1) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat(2) huruf b dilaksanakan melalui:
    a. akselerasi karir;
    b. pengembangan kompetensi Talenta; dan
    c. peningkatan kualifikasi Talenta.
(2) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan prioritas berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta.

Pasal 20

(1) Pengembangan Talenta melalui akselerasi karir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui Sekolah Kader.
(2) Pengembangan Talenta melalui pengembangan kompetensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
    a. *Corporate University* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
    b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
    c. bentuk pengembangan kompetensi lainya.
(3) Pengembangan Talenta melalui peningkatan kualifikasi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.

Pasal 21

Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah merupakan bagian dari Manajemen Pengembangan Karier Nasional yang dilaksanakan melalui mutasi dan/atau promosi.

Bagian Ketiga
Retensi Talenta
Pasal 22

(1) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) 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, perluasan jabatan, dan penghargaan.

Bagian Keempat
Penempatan Talenta
Pasal 23

(1) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf d didasarkan pada Rencana Suksesi berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah.
(2) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan pada lintas Instansi Pemerintah, sesuai dengan kebutuhan Perangkat Daerah.

Bagian Kelima
Pemantauan dan Evaluasi
Pasal 24

(1) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf e dilaksanakan secara periodik oleh PPK.
(2) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
(3) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritikal dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala.

BAB V
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA PNS
Pasal 25

(1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta PNS yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian.
(2) Sistem Informasi Kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan Kepegawaian.

BAB VI
PEMBINAAN
Pasal 26

(1) Pembinaan Manajemen Talenta PNS dilakukan oleh PPK.
(2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara teknis dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan di kepegawaian

BAB VII
ANGGARAN
Pasal 27

Pendanaan Manajemen Talenta PNS bersumber dari:
a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan/atau
b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII
KETENTUAN PERALIHAN
Pasal 28

(1) Penataan dan pengisian jabatan yang dilaksanakan sebelum berlakunya Peraturan Bupati ini dilaksanakan berdasarkan pertimbangan Tim Penilai Kinerja PNS sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Bupati ini.
(2) Penataan dan pengisian jabatan sesuai dengan manajemen talenta wajib menyesuaikan dengan ketentuan dalam Peraturan Bupati ini dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Peraturan Bupati ini diundangkan.

BAB IX
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 Kebumen

Ditetapkan di Kebumen
pada tanggal 27 Desember 2021

BUPATI KEBUMEN,

ttd.

ARIF SUGIYANTO

Diundangkan di Kebumen
pada tanggal 27 Desember 2021

SEKRETARIS DAERAH,

ttd.

AHMAD UJANG SUGIONO

BERITA DAERAH KABUPATEN KEBUMEN TAHUN 2021 NOMOR 146

Salinan sesuai dengan aslinya
Plh. KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDA KABUPATEN KEBUMEN,
KEPALA SUBBAGIAN DOKUMENTASI DAN INFORMASI

ttd.

NURKHOTIMAH,SH.MH
Penata Tk.I
NIP. 19761029 201001 2 006

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI KEBUMEN
NOMOR 146 TAHUN 2021
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN

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

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

II. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi/Nasional 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. Pengembangan kompetensi 5. Tugas belajar
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling kinerja
5	Kinerja 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 perundangan

BUPATI KEBUMEN,
ttd.

ARIF SUGIYANTO