



BUPATI BANDUNG BARAT
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI BANDUNG BARAT
NOMOR TAHUN 2026

TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN BANDUNG BARAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANDUNG BARAT,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan rencana suksesi yang objektif terencana, tepat waktu dan akuntabel guna memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung Barat, perlu peraturan teknis pelaksanaan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Daerah, sesuai ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung Barat;

- 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 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897.);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia

Tahun 2021 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6713)

5. 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 menjadi 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);
6. 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);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BANDUNG BARAT.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah Kabupaten 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. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah perangkat daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi di bidang kepegawaian daerah.

5. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD, adalah perangkat daerah yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Inspektorat, Satuan Polisi Pamong Praja, dan Kecamatan, selaku pengguna anggaran/pengguna barang.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
7. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disebut PPK adalah Bupati yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN 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.
10. Talenta adalah ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
11. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang ASN dalam suatu satuan organisasi.
12. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
13. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
14. 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 Kabupaten.
15. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
16. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
17. Kelompok Rencana Suksesi Instansi adalah kelompok talenta pada masing-masing instansi pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan instansinya.
18. 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.
19. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritis, analisis kebutuhan talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta, penetapan kelompok rencana suksesi, serta pencarian talenta melalui mekanisme

mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.

20. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
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. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
23. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui pusat penilaian, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
24. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
25. Standar Kompetensi Jabatan yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
26. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
27. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
28. 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.
29. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
30. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
31. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.
32. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja ASN dengan ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
33. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu ASN agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi ASN, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
34. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi ASN dalam mencapai target kinerja.

35. Rotasi Jabatan adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
36. Perluasan Jabatan adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
37. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
38. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.

BAB II

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 2

- (1) Pengembangan karier ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten dilaksanakan melalui penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN.
- (2) Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 1. Akuisisi Talenta;
 2. Pengembangan Talenta;
 3. Retensi Talenta;
 4. Penempatan Talenta; dan
 5. Pemantauan dan evaluasi.

BAB III

ISI DAN URAIAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 3

- (1) Isi dan uraian Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, disusun dengan sistematika sebagai berikut:
 1. Bab I : Pendahuluan;
 2. Bab II : Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN;
 3. Bab III : Penutup.
- (2) Isi dan uraian Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB IV

PENGENDALIAN DAN EVALUASI

Pasal 4

Kepala BKPSDM melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V KETENTUAN PENUTUP

Pasal 5

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 Bandung Barat
pada tanggal

BUPATI BANDUNG BARAT,

ttd.

JEJE RITHCIE ISMAIL

Diundangkan di Bandung Barat
pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BANDUNG BARAT,

ttd.

ADE ZAKIR

BERITA DAERAH KABUPATEN BANDUNG BARAT TAHUN 2026 NOMOR

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

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 Peraturan 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 Peraturan 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.

B. 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 meliputi tahapan sebagai berikut:

1. Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal untuk Penempatan Talenta.
Jabatan Kritisal merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu. Karakteristik Jabatan Kritisal terdiri atas:
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - b. memerlukan Kompetensi yang sesuai dengan kegiatan pokok;
 - c. membutuhkan Kinerja yang tinggi;
 - d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik;
 - f. sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat; dan
 - g. PPK menetapkan Jabatan Kritisal dan Standar Kompetensi Jabatan, serta melaporkannya kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
2. Analisis kebutuhan Talenta, didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang nasional yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi. Analisis kebutuhan Talenta disusun sesuai dengan tugas dan fungsi, serta Jabatan Kritisal.
3. Penetapan Strategi Akuisisi, disusun dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun Talenta internal instansi;
 - b. merekrut Talenta baru;
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar instansi;
 - d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.
4. Strategi Akuisisi Talenta yang telah tersusun digunakan sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten.
5. Identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta. Kandidat Talenta berasal dari ASN, baik internal maupun eksternal instansi. Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta dilakukan melalui:
 - a. Peningkatan Kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari:
 - diatas ekspektasi;
 - sesuai ekspektasi; dan
 - dibawah ekspektasi.

- b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment center*, Uji Kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau
 - c. pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi.
6. Identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan atau pemeringkatan yang terdiri atas:
 - a. hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi;
 - b. pusat penilaian untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri, kemampuan berpikir kritis dan strategis, kemampuan menyelesaikan permasalahan, kecerdasan emosional, kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri, serta motivasi dan komitmen Talenta;
 - c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural, yang dilakukan oleh *assessor* secara objektif dalam rangka pemetaan talenta;
 - d. Rekam jejak jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam jabatan, serta integritas dan moralitas; dan
 - e. Pertimbangan lain yang terdiri atas: kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.
7. Pemetaan Talenta instansi dilakukan terhadap seluruh pegawai pada tiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana. Talenta yang telah dipetakan untuk 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.
8. Penetapan Kelompok Rencana Suksesi, pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak Manajemen Talenta untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut. PPK menominasikan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi instansi untuk mengisi Jabatan Kritis atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah Kabupaten.
9. Pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antarinstansi dan rencana penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus. 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.

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

Retensi Talenta merupakan proses yang terdiri atas rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mempertahankan talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi melalui kegiatan pemantauan, manajemen suksesi, serta pemberian penghargaan untuk menjaga dan mengembangkan Kompetensi dan Kinerja Talenta agar siap dalam penempatan Jabatan.

1. Definisi Retensi Talenta merupakan strategi untuk menjaga dan mempertahankan Kompetensi dan Kinerja Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi sehingga tetap memenuhi syarat sebagai calon Suksesor yang akan menduduki Jabatan Target.
2. Pokok Kegiatan Retensi Talenta dilakukan melalui kegiatan rotasi, pengayaan, dan/atau 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

Dalam upaya mempertahankan talenta unggul di organisasi, keterlibatan berbagai pihak sangatlah penting. Retensi talenta bukan hanya menjadi tanggung jawab satu pihak saja, melainkan memerlukan kolaborasi lintas fungsi dan tingkatan. Berikut adalah pihak yang terlibat:

1. Retensi Talenta melibatkan Pengelola Manajemen Talenta (PMT) dan Komite Talenta.
2. Pengelola Manajemen Talenta (PMT) memiliki peran sebagai berikut:
 - a. Melakukan pemantauan kegiatan Retensi Talenta; dan
 - b. Menuangkan hasil pemantauan ke dalam Laporan Pelaksanaan Retensi Talenta yang memuat usulan atas status calon Suksesor apakah tetap berada di dalam atau keluar dari Kelompok Rencana Suksesi kepada Komite Talenta
3. Komite Talenta berperan melakukan pembahasan atas usulan status calon Suksesor apakah tetap berada di dalam atau keluar dari Kelompok Rencana Suksesi dari PMT dan menuangkan hasilnya ke dalam Berita Acara Komite Talenta.

III. Mekanisme Retensi Talenta

Retensi Talenta dilaksanakan melalui rotasi Jabatan (*job rotation*), pengayaan Jabatan (*job enrichment*), perluasan Jabatan (*job enlargement*), dan pemberian penghargaan.

1. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari 1 (satu) Jabatan ke Jabatan lain
2. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggungjawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan
3. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama.
4. Pelaksanaan rotasi, pengayaan, dan perluasan Jabatan mengacu pada ketentuan mengenai pola karier yang berlaku di Instansi
5. Penghargaan, pegawai yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dapat diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan. Lebih lanjut mengenai pemberian penghargaan akan dijelaskan lebih lanjut pada pedoman atau peraturan terkait pemberian penghargaan.

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 <i>Employee of the Month</i> untuk pencapaian luar biasa.	Talent kotak 7, 8, 9

Strategi	Deskripsi	Target
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 Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah Kabupaten. Penempatan Talenta dapat dilakukan pada lintas instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah, sesuai kebutuhan nasional atau instansi berdasarkan aturan dan ketentuan yang berlaku. Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target. Penempatan Talenta pada Pemerintah Daerah Kabupaten ditetapkan oleh PPK berdasarkan Rencana Suksesi.

E. Pemantauan dan Evaluasi

Pemantauan Talenta (*talent monitoring*) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan. Dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap Sukcesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritisal selama 2 (dua) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan. Penempatan kembali dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Kritisal selanjutnya. Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta Pemerintah Daerah Kabupaten dilaksanakan secara periodik oleh PPK.

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	Indikator	Bobot
-----------	----------	-------	-----------	-------

		Komponen		Indikator
Kinerja (Sumbu Y)	Kinerja Utama	60%	Penilaian Kinerja	60%
	Kinerja Penguat	40%	1. Penghargaan	15%
			2. Penugasan dalam Tim Kerja	15%
			3. Umpan Balik Kinerja 360 derajat	10%
Potensial (Sumbu X)	Kompetensi	40%	1. Penilaian Kompetensi	20%
			2. Pengembangan Kompetensi	10%
			3. Pengalaman Jabatan	10%
	Potensi	25%	Penilaian Potensi	25%
	Kualifikasi	20%	1. Tingkat Pendidikan Formal	10%
			2. Kesesuaian 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
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 Peraturan 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
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	$\geq 80 - 100$
Menengah	$\geq 60 - < 80$
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
	40
	20
	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 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:

- 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)

- 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.

Contoh Penilaian Talenta, Pemetaan Talenta ke 9 Kotak Manajemen Talenta, dan Rencana Suksesi:

Sdr. Budi adalah seorang pegawai ASN dengan jabatan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah dilakukan penilaian talenta bagi pejabat administrator (jabatan target JPT Pratama, yaitu Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) pada tahun 2024. Data hasil penilaian talenta Sdr. Budi adalah sebagai berikut:

- 1) Predikat kinerja tahun 2023 adalah Sangat Baik oleh karena itu diberikan nilai 100 untuk Penilaian Kinerja;
- 2) Pernah memperoleh penghargaan Anugerah ASN 2023 yang diberikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi oleh karena itu diberikan nilai 75 untuk Penghargaan;
- 3) Mulai tahun 2024 diberikan penugasan sebagai ketua Tim Kerja Penyusunan Rancangan Peraturan Bupati tentang Manajemen

Kinerja di Lingkungan Instansi, lingkup tim kerja ini Adalah internal instansi oleh karena itu diberikan nilai 75 untuk Penugasan dalam Tim Kerja;

- 4) Nilai hasil asesmen kompetensi manajerial dan sosial kultural tahun 2023 adalah sebesar 90 yang menjadi nilai untuk Penilaian Kompetensi;
- 5) Pernah mengikuti Diklat Manajemen Talenta pada tahun 2023, Diklat Penyusunan Indikator Kinerja Organisasi pada tahun 2023, Diklat Human Resources Management di tahun 2022 dan pelatihan daring penyusunan Human Capital Development Plan (HCDP) di tahun 2021. Mempunyai sertifikat kompetensi Pengadaan Barang dan Jasa, serta sertifikat kompetensi Ahli Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu diberikan nilai sebesar 50 untuk Pengembangan Kompetensi;
- 6) Telah menduduki jabatan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama 3 tahun. Pernah menduduki jabatan Kepala Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah selama 2 tahun. Pernah ditugaskan sebagai Plt. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu, diberikan nilai sebesar 86,67.
- 7) Nilai hasil asesmen potensi tahun 2023 adalah sebesar 38 sehingga memperoleh nilai 95 untuk indikator Penilaian Potensi;
- 8) Memiliki ijazah magister sehingga diberikan nilai 90 pada indikator Tingkat Pendidikan Formal;
- 9) Memiliki latar belakang bidang ilmu pendidikan yang relevan dengan rumpun jabatan target, yaitu magister manajemen sehingga diberikan nilai 100 untuk indikator Kesesuaian Bidang Ilmu;
- 10) Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dalam 5 tahun terakhir sehingga diberikan nilai 100 untuk indikator Verifikasi Rekam Jejak Disiplin.

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):					

Kompetensi	40%	Penilaian Kompetensi	20%	90	18
		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)

Instansi tempat Sdr. Budi bekerja menerapkan penilaian kompetensi teknis menggunakan metode wawancara oleh Komite Talenta pasca pemetaan ke 9 Kotak Manajemen Talenta dan hanya dilakukan terhadap talenta di kotak 7, 8, dan 9. Oleh karena Sdr. Budi ada di kotak 9 berdasarkan penghitungan di atas, maka Sdr. Budi masuk ke tahap penilaian kompetensi teknis oleh Komite Talenta dan mendapatkan Nilai Kompetensi Teknis sebesar 90. Maka integrasi Nilai Talenta dengan Nilai Kompetensi Teknis Sdr. Budi adalah sebagai berikut:

Nilai Talenta	Nilai Kompetensi Teknis	Nilai Akhir Talenta
(a)	(b)	$(70\% \times a) + (30\% \times b)$
89,71	90	89,79

Nilai Akhir Talenta sejumlah 89,79 yang didapat oleh Sdr. Budi adalah nilai acuan yang dipakai untuk menentukan peringkat yang bersangkutan di dalam Rencana Suksesi.

DRAFT

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 di lingkungan 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 evaluasi 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