



BUPATI BENGKAYANG
PROVINSI KALIMANTAN BARAT
PERATURAN BUPATI BENGKAYANG
NOMOR 92 TAHUN 2022
TENTANG
TALENT POOL PEGAWAI NEGERI SIPIL DILINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN BENGKAYANG
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI BENGKAYANG

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka akselerasi pembangunan daerah perlu didukung peningkatan kinerja birokrasi yang profesional melalui pengembangan dan penempatan talenta yang transparan, terukur dan berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tinggi sesuai kebutuhan daerah;
 - b. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan menjamin ketersediaan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, maka perlu pengelolaan Sumber Daya Manusia secara terencana, terukur dan berkelanjutan melalui Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkayang;
 - c. bahwa dalam rangka meningkatkan profesionalisme jabatan, kinerja dan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di daerah, perlu diatur mekanisme Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang *Talent Pool* Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkayang;
- Mengingat:
1. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Bengkayang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3823);
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);

3. 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 beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
4. 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);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
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 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) 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);
8. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 5601);

9. 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);
10. 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);
11. 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);
12. 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);
13. Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bengkayang Tahun 2016 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bengkayang Nomor 11) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bengkayang (Lembaran Daerah Kabupaten Bengkayang Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bengkayang Nomor 4);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG *TALENT POOL* PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BENGKAYANG

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal I

Dalam Peraturan Bupati Bengkayang ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Bengkayang.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah Kabupaten Bengkayang.
3. Bupati adalah Bupati Bengkayang.

4. Aparatur Sipil Negara selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
5. Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat yang berwenang untuk menduduki jabatan pemerintahan.
6. 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.
7. Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan Pegawai Negeri Sipil untuk menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.
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.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
10. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai Aparatur Sipil Negara dan manajemen Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintah sesuai dengan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.
11. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Bengkayang sebagai Pejabat yang berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.
12. 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.
13. Sistem Informasi PNS adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai PNS yang di susun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
14. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk kedalam kelompok secara suksesi.
15. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukandalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
16. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
17. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara disingkat Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN Nasional dan Manajemen Talenta ASN Instansi.
18. Talent Pool merupakan proyek perubahan Diklat Kepemimpinan yang bertujuan untuk memetakan potensi dan kompetensi ASN, baik yang akan dipromosikan menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrasi, maupun Fungsional.

19. Manajemen Talenta ASN Nasional adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi dan penempatan telenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan potensi dan kinerja tertinggi melalui suatu mekanisme uji dan penilaian secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi Pemerintahan secara nasional dalam rangka akselerasi pembangunan nasional.
20. Manajemen Talenta ASN Instansi adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisi, pengembangan, retensi dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan potensi dan kinerja tertinggi melalui mekanisme uji dan penilaian yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan instansi Pemerintah.
21. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
22. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
23. Kelompok Rencana Suksesi Nasional adalah kelompok talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan) pada masing-masing Instansi Pemerintah yang dihimpun oleh Tim Manajemen Talenta ASN Nasional untuk disiapkan menduduki jabatan target dalam lingkup nasional.
24. Suksesor (successor) adalah talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
25. 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.
26. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
27. 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.
28. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
29. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam (*underlying capabilities*) yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.

30. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
31. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
32. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
33. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/ atau mengelola unit organisasi.
34. 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.
35. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
36. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
37. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.
38. Peningkatan Kinerja adalah perbandingan antar kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
39. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu Pegawai ASN agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi Pegawai ASN, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
40. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target kinerja.
41. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
42. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
43. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggungjawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
44. *ASN Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu-isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan Instansi Pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah.

45. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
46. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
47. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Peraturan Bupati Bengkayang ini dimaksudkan sebagai pedoman Manajemen Talenta untuk menyiapkan PNS dan menyediakan PNS dalam kelompok rencana suksesi yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja terbaik di setiap organisasi yang selanjutnya dipersiapkan sebagai pemimpin organisasi dimasa depan.

Pasal 3

Talent Pool PNS bertujuan :

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan daerah dan meningkatkan 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 dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
- d. menemukan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi dan menjadi pemimpin yang memiliki inisiatif dalam organisasi guna mengoptimalkan capaian strategi, tujuan organisasi, dan mendukung Pemerintah Daerah dalam pembangunan Daerah;
- e. membangun iklim kompetisi positif dan transparan diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi daerah;
- f. membangun kepercayaan dan meningkatkan ketertarikan PNS kepada organisasi;
- g. mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit di Daerah sesuai ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku;
- h. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan PNS yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
- i. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan Perangkat Daerah.

BAB III
PRINSIP DAN RUANG LINGKUP

Bagian Kesatu
Prinsip Talent Pool PNS

Pasal 4

- (1) *Talent Pool* PNS dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit dengan prinsip:
 - a. objektif;
 - b. terencana;
 - c. terbuka;
 - d. tepat waktu;
 - e. akuntabel;
 - f. bebas dari intervensi politik; dan
 - g. bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.
- (2) Prinsip obyektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, yaitu proses yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Prinsip terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, yaitu *Talent Pool* PNS dalam mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
- (4) Prinsip terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, yaitu informasi *Talent Pool* PNS yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh PNS.
- (5) Prinsip tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, yaitu Jabatan Target dalam *Talent Pool* PNS yang lowong dapat segera diisi oleh suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan talenta dalam pengisian jabatan target.
- (6) Prinsip akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, yaitu *Talent Pool* PNS dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Prinsip bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, yaitu *Talent Pool* PNS bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (8) Prinsip bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, yaitu *Talent Pool* PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Bagian Kedua
Ruang Lingkup Talent Pool PNS

Pasal 5

Ruang Lingkup *Talent Pool* PNS

- a. kelembagaan *Talent Pool*;
- b. penyelenggaraan *Talent Pool*; dan
- c. sistem Informasi *Talent Pool*.

BAB IV
KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA

Pasal 6

- (1) *Talent Pool* PNS dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan kewenangan Daerah dalam urusan Pemerintahan di bidang Kepegawaian dan ditetapkan oleh PPK.
- (2) Pemerintah Daerah menyelenggarakan *Talent Pool* PNS berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran serta strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan daerah.

BAB V
PENYELENGGARAAN *TALENT POOL*

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 7

Penyelenggaraan *Talent Pool* PNS meliputi :

- a. akuisisi talenta;
- b. pengembangan talenta;
- c. retensi talenta;
- d. penempatan talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 8

Talent Pool PNS didukung insfrastruktur 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;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim *talent pool* daerah;
- h. program pengembangan talenta (*Corporate University*/Sekolah Kader/Tugas Belajar);
- i. panitia seleksi;
- j. basis data sumber daya manusia (SDM);
- k. sistem informasi *talent pool* PNS; dan
- l. anggaran.

Bagian Kedua
Kedudukan, Tugas dan Fungsi Tim *Talent Pool*

Pasal 9

- (1) Tim *Talent Pool* berkedudukan di Perangkat Daerah yang melaksanakan kewenangan daerah dalam urusan Pemerintahan dibidang kepegawaian yang melaksanakan fungsi penunjang urusan Pengembangan Talenta dalam rangka Pengembangan Kompetensi dan Pengembangan Karier berdasarkan ketentuan Perundang-Undangan.
- (2) Tim *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan PPK.

Pasal 10

Tim *Talent Pool* mempunyai tugas memfasilitasi *Talent Pool* PNS yang meliputi:

- a. menyusun perencanaan strategis pengembangan talenta, pengembangan karir dan rencana kerja tahunan;
- b. memfasilitasi penyelenggaraan penilaian kompetensi;
- c. memfasilitasi administrasi dalam rangka pengembangan talenta dan pengembangan karier; dan
- d. melaksanakan evaluasi dan pelaporan dalam rangka pengembangan talenta dan pengembangan karier.

Pasal 11

- (1) Fungsi Tim *talent Pool* sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (2) dibentuk untuk mengukur dan menilai kesesuaian kompetensi dan kualifikasi jabatan yang dapat dilakukan melalui *Assessment Center* oleh Tim Asesor Pemerintah Daerah dan/atau Asesor Eksternal.
- (2) Tim Asesor Pemerintah Daerah dibentuk oleh Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan kewenangan daerah dalam urusan pemerintahan di bidang kepegawaian atas nama PPK.
- (3) Pelaksanaan *Assessment Center* dapat dilakukan secara mandiri dan/atau bekerjasama dengan *Asesor Eksternal*.

Bagian Ketiga
Akuisisi Talenta

Paragraf 1
Umum

Pasal 12

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a, meliputi tahapan sebagaimana berikut:

- a. identifikasi dan penetapan jabatan kritikal;

- b. analisis kebutuhan talenta;
- c. penetapan strategis 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 2

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritis

Pasal 13

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf a untuk penempatan talenta.
- (2) Jabatan kritis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik jabatan kritis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk *Talent Pool* PNS terdiri dari :
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan jenis kegiatan utama;
 - c. membutuhkan kinerja yang tinggi;
 - d. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik.

Pasal 14

- (1) Jabatan kritis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai kebutuhan.
- (2) PPK menetapkan jabatan kritis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk Jabatan Tinggi Pratama, Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional.
- (3) PPK menetapkan jabatan kritis dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkannya kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Paragraf 3

Analisis Kebutuhan Talent

Pasal 15

- (1) Analisis Kebutuhan talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka mencegah dan jangka panjang daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan dan sasaran serta strategi.

- (2) Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi serta jabatan kritikal.
- (3) Tim *Talent Pool* menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jabatan kritikal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan daerah.

Paragraf 4

Penetapan Strategi Akuisi

Pasal 16

- (1) Penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf c didasarkan pada analisis kebutuhan talenta.
- (2) Dalam rangka penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah menyusun strategi akuisisi dengan mekanisme:
 - a. membangun Talenta internal;
 - b. merekrut Talenta baru (calon PNS dan/atau PPPK);
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar instansi; dan/atau
 - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta di Daerah.

Paragraf 5

Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 17

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

Pasal 18

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, dilakukan identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta melalui:
 - a. Metode Pengujian, Pengukuran dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari :
 1. di atas ekspektasi;
 2. sesuai ekspektasi; dan
 3. di bawah ekspektasi, dan/atau
 - b. Penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah dan rendah melalui assessment center, uji kompetensi, rekam jejak jabatan dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan daerah.

- (2) Metode Identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari :
- a. hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi;
 - b. *Assessment Center* 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. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran :
 1. Kompetensi Teknis;
 2. Kompetensi Manajerial;
 3. Kompetensi Sosial Kultural; dan
 4. Kompetensi Pemerintahan.
 - d. Pemetaan Talenta, *Asesor* secara objektif melakukan pengukuran kompetensi yaitu kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural melalui metode *Assessment Center*;
 - e. Rekam jejak jabatan, antara lain :
 1. aspek pendidikan formal;
 2. pendidikan dan pelatihan;
 3. pengalaman dalam jabatan; dan
 4. integritas dan moralitas;
 - f. Pertimbangan lain yang terdiri dari:
 1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
 2. preferensi karier; dan
 3. pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 19

- (1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 pada tiap level 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 melalui penghimpunan talenta yang menempati kotak ke-9 (sembilan) sebagaimana tercantum pada lampiran peraturan ini, pada masing-masing Perangkat Daerah.

Pasal 20

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 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 sebagaimana tercantum pada lampiran peraturan ini.

Paragraf 6
Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 21

- (1) Pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta untuk menentukan talenta yang masuk kedalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Pemetaan talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 22

PPK menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan Perangkat Daerah.

Paragraf 7
Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 23

Dalam hal dibutuhkan talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan talenta dengan keahlian/kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian talenta yang ditindaklanjuti melalui mekanisme mutasi/rotasi antar Perangkat Daerah atau penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Keempat
Pengembangan dan Penempatan Talenta

Pasal 24

Dalam hal dibutuhkan talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan talenta dengan keahlian/kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian talenta yang ditindaklanjuti melalui mekanisme mutasi/rotasi antar Perangkat Daerah atau penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Keempat

Pengembangan Talenta

Pasal 25

- (1) Pengembangan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b dilaksanakan melalui :
 - a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan kompetensi; dan
 - c. peningkatan kualifikasi talenta;
- (2) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (3) Pengembangan kompetensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui :
 - a. *Corporate University* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. Pembelajaran didalam dan luar kantor; dan
 - c. Bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi dan peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak *Talent Pool*.

Pasal 26

- (1) Sekolah kader sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) diikuti oleh calon Pejabat Administrator yang memenuhi kriteria (kompetensi, kualifikasi dan kinerja) dengan standar yang dibutuhkan sesuai dengan jabatan target.
- (2) Persyaratan calon Pejabat Administrator untuk menjadi peserta Sekolah Kader sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut :
 - a. telah mengikuti *Assessment Center*;
 - b. berada pada kotak 7 (tujuh), 8 (delapan) dan 9 (Sembilan); dan/atau
 - c. minimal memiliki pengalaman 2 (dua) tahun di jabatan pengawas.
- (3) Calon peserta sekolah kader sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melalui tes yang diselenggarakan oleh lembaga terkait.

Pasal 27

Corporate University dengan metode klasikal dan nonklasikal dapat diselenggarakan dengan metode pembelajaran, yakni :

- a. pelatihan;
- b. pembimbingan; dan/atau
- c. praktek kerja lapangan.

Pasal 28

- (1) Peningkatan kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) huruf c untuk PNS yang berada pada kotak 1 (satu) sampai dengan kotak 7 (tujuh) dilakukan dalam bentuk rekomendasi untuk mengikuti bimbingan kinerja, konseling kinerja dan/atau pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan.
- (2) Konseling kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk PNS yang berada pada kotak 6 (enam) dan kotak 3 (tiga) yang dilakukan oleh Tim *Talent Pool* yaitu Asesor.

Bagian Kelima

Retensi Talenta

Paragraf 1

Umum

Pasal 29

- (1) Retensi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 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.

Paragraf 2

Rencana Suksesi

Pasal 30

- (1) Kelompok rencana suksesi memuat nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan suksesor dalam jabatan target dan 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) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan kelompok rencana suksesi di Daerah.

Paragraf 3
Penghargaan

Pasal 31

- (1) PNS yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan Perundang-Undangan.
- (2) Penghargaan talenta bagi PNS yang masuk kotak 9 (Sembilan) dapat berupa:
 - a. pin/lencana dengan masa berlaku 2 (dua) tahun;
 - b. sertifikat/piagam; dan
 - c. diprioritaskan untuk mengikuti pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan.
- (3) Penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan keputusan Bupati.

Bagian Keenam
Penempatan Talenta

Pasal 32

- (1) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d dilaksanakan berdasarkan kelompok rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis daerah dan/atau arah pembangunan prioritas daerah jangka menengah dan jangka panjang yang ditetapkan oleh PPK.
- (2) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan sesuai kebutuhan Pemerintah berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat dipertimbangkan untuk ditempatkan pada jabatan target.

Pasal 33

Penempatan talenta ditetapkan oleh PPK berdasarkan kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32.

Bagian Ketujuh
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 34

- (1) Pemantauan talenta dilakukan pada tahap pengembangan, retensi dan penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.

- (3) Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya.

Pasal 35

- (1) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta instansi dilaksanakan secara periodic oleh PPK.
- (2) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan *Talent Pool* PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan setiap akhir tahun anggaran oleh Tim *Talent Pool* dan dilaporkan kepada PPK.

Pasal 36

Talent Pool PNS merupakan bagian dari Manajemen Pengembangan Karier yang dilaksanakan melalui mutasi dan/atau promosi.

BAB VI

SISTEM INFORMASI *TALENT POOL*

Pasal 37

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Sistem Informasi Talent Pool PNS Daerah yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.
- (2) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola Perangkat Daerah yang melaksanakan kewenangan Daerah dalam urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian.

BAB VII

PENDANAAN

Pasal 38

Pendanaan *Talent Pool* PNS dilaksanakan berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang bersumber dari :

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan/atau
- b. Sumber-sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

BAB VIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 39

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bengkayang
pada tanggal 26 Desember 2022

BUPATI BENGKAYANG,

ttd

SEBASTIANUS DARWIS

Diundangkan di Bengkayang
Pada tanggal 26 Desember 2022

Pj.SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BENGKAYANG

ttd

AHMAD PRIYONO

BERITA DAERAH KABUPATEN BENGKAYANG TAHUN 2022 NOMOR 92

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KAB.BENGKAYANG,


SUANDI, SH., M.H
NIP.19741011 200604 1 013

LAMPIRAN I
 PERATURAN BUPATI BENGKAYANG
 NOMOR : 92 TAHUN 2022
 TANGGAL : 26 Desember 2022
 TENTANG
 TALENT POOL PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
 LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN
 BENGKAYANG

TALENT POOL PEGAWAI NEGERI SIPIL
 DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BENGKAYANG

1. KOTAK TALENT POOL (TALENT POOL BOX)

K I N E R J A	DI ATAS EKSPEKTASI	4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
		2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
	SESUAI 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
	DIBAWAH EKSPEKTSI						
		RENDAH	MENENGAH		TINGGI		
		POTENSIAL					



2. 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. Pengembangan Kompetensi 5. Tugas Belajar
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk kelompok rencana suksesi Instansi 3. Rotasi/Perluasan 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 Perundang-Undangan.

BUPATI BENGKAYANG,

SEBASTIANUS DARWIS