BUPATI REMBANG
PROVINSI JAWA TENGAH

RANCANGAN
PERATURAN BUPATI REMBANG

NOMOR ... TAHUN ...

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI REMBANG,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional, kompeten, berkinerja tinggi, berintegritas, dan mampu mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah, diperlukan pengelolaan talenta Aparatur Sipil Negara secara objektif, terencana, terukur, transparan, dan berkelanjutan;

b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi bagi Instansi Daerah diatur dalam peraturan kepala daerah;

c. bahwa Peraturan Bupati Rembang Nomor 54 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil Daerah sudah tidak sesuai dengan perkembangan kebijakan nasional mengenai Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara sehingga perlu diganti dengan peraturan yang baru;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);

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

RAPERBUP

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

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:
1. Daerah adalah Kabupaten Rembang.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Rembang.
4. Instansi adalah Pemerintah Kabupaten Rembang.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
9. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disebut PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dijabat Sekretaris Daerah Kabupaten Rembang.
10. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disebut PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dijabat Bupati.

RANPERBUP

11. Sistem Merit adalah penyelenggaraan sistem Manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi.
12. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok Rencana Suksesi.
13. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
14. Jabatan Target adalah Jabatan yang sedang atau akan lowong yang akan diisi kandidat Talenta dalam pengembangan karier ASN.
15. Manajemen Talenta ASN Instansi 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 Instansi Pusat dan Instansi Daerah.
16. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
17. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
18. Kelompok Rencana Suksesi Instansi adalah kelompok Talenta pada Instansi yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rembang.
19. 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.
20. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis Jabatan Target, analisis kebutuhan Talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta, penetapan kelompok Rencana Suksesi, serta pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi dan/atau promosi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan.
21. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, potensi, integritas, moralitas dan kebutuhan Instansi Pemerintah.
22. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan Talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan karir agar siap dalam penempatan jabatan.
23. Penempatan Talenta adalah strategi Penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
24. Mobilitas Talenta adalah perpindahan dan/atau pergeseran Pegawai Aparatur Sipil Negara dari satu jabatan ke jabatan lain, baik dalam satu instansi maupun antar-

RAPERBUP

Instansi Pemerintah, yang dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit.

25. Komite Talenta ASN Instansi adalah tim yang memberikan rekomendasi dalam pengambilan keputusan atau pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian bagi Pegawai ASN selain yang menduduki jabatan pimpinan tinggi utama, jabatan pimpinan tinggi madya, dan jabatan fungsional ahli utama.
26. 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 metode asesmen terpadu (*assessment center*), penilaian potensi dan penilaian kompetensi, Uji Kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
27. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
28. 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.
29. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
30. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
31. 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.
32. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian Kompetensi Teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
33. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
34. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
35. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara Kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
36. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang

RAPERPU

dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu Pegawai ASN agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi Pegawai ASN, dan mencegah terjadinya kegagalan Kinerja.

37. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah Perilaku Kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target Kinerja.
38. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan Talenta secara sistematik dari satu jabatan ke jabatan lain.
39. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
40. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, meningkatkan otonomi (kendali) dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi maupun profesional.
41. 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.
42. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
43. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II
TUJUAN, PRINSIP, DAN ASPEK MANAJEMEN TALENTA ASN INSTANSI

Bagian Kesatu
Tujuan Manajemen Talenta ASN Instansi

Pasal 2

Manajemen Talenta ASN Instansi bertujuan untuk:

a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
b. menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*core business*) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan daerah;
c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
d. mewujudkan rencana suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah;

RAPERBUP

e. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.

Bagian Kedua
Prinsip Manajemen Talenta ASN Instansi

Pasal 3

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

RAPERPUP

Bagian Ketiga
Aspek Manajemen Talenta ASN Instansi

Pasal 4

Aspek Manajemen Talenta ASN Instansi, meliputi:
a. kelembagaan Manajemen Talenta ASN Instansi;
b. penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Instansi; dan
c. sistem informasi Manajemen Talenta ASN Instansi.

BAB III
KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN INSTANSI

Pasal 5

(1) Instansi Pemerintah wajib menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN Instansi berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan daerah.
(2) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Komite Talenta ASN Instansi.

Pasal 6

(1) Komite Talenta ASN Instansi diusulkan oleh Pejabat Yang Berwenang kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.
(2) Berdasarkan usulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Komite Talenta ASN Instansi.

Pasal 7

(1) Komite Talenta ASN Instansi terdiri atas:
    a. ketua merangkap anggota; dan
    b. anggota.
(2) Jumlah anggota Komite Talenta ASN Instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah gasal minimal 5 (lima) orang.
(3) Ketua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dijabat oleh Pejabat yang Berwenang.
(4) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
(5) pejabat pimpinan tinggi yang menangani bidang pembinaan kepegawaian;
    a. pejabat pimpinan tinggi yang menangani bidang pengawasan;
    b. pejabat pimpinan tinggi yang menangani bidang pemerintahan dan kesejahteraan rakyat;
    c. pejabat pimpinan tinggi yang menangani bidang perekonomian dan pembangunan; dan/atau
    d. pejabat pimpinan tinggi yang menangani bidang administrasi umum.
(6) Anggota Komite Talenta ASN Instansi yang akan menjadi kandidat talenta suatu jabatan tidak dilibatkan dalam proses pengambilan Keputusan Manajemen Talenta ASN yang bersangkutan.

RAPERPU

Pasal 8

(1) Komite Talenta ASN Instansi mempunyai tugas:
   a. melakukan verifikasi Pemeringkatan Kinerja tahunan pegawai dan tingkatan Potensial;
   b. menetapkan Kotak Manajemen Talenta untuk seluruh jenjang jabatan;
   c. merekomendasikan pegawai yang memenuhi persyaratan untuk masuk dalam kelompok Rencana Suksesi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
   d. merekomendasikan rencana Penempatan Talenta PNS, rencana Pengembangan Talenta PNS, dan rencana Akuisisi Talenta ASN kepada Pejabat Pembina Kepegawaian; dan
   e. merekomendasikan hasil evaluasi pelaksanaan Penempatan Talenta PNS, rencana Pengembangan Talenta PNS, dan rencana Akuisisi Talenta ASN.

(2) Verifikasi sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a dilakukan paling sedikit melalui:
   a. Asesmen;
   b. Ujian tertulis;
   c. Wawancara;
   d. Presentasi; dan/atau
   e. Rekam jejak.

(3) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d wajib dilaksanakan oleh PPK.

(4) Dalam hal PPK tidak melaksanakan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(5) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan rekomendasi yang diusulkan oleh Komite Talenta ASN Instansi yang mencakup:
   a. kelompok Rencana Suksesi;
   b. Penempatan Talenta PNS;
   c. rencana Pengembangan Talenta PNS; dan
   d. rencana Akuisisi Talenta ASN.

(6) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a dilaksanakan dan ditetapkan setiap tahun.

(7) Penempatan Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b, rencana Pengembangan Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf c, dan rencana Akuisisi Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf d ditetapkan untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 9

Pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian yang dilaksanakan oleh Komite Talenta ASN Instansi mencakup:
a. jabatan pimpinan tinggi pratama;
b. jabatan administrator;
c. jabatan pengawas;
d. jabatan fungsional selain jabatan fungsional ahli utama; dan
e. jabatan pelaksana.

RAPERBUP

Pasal 10

Dalam hal rekomendasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c dan huruf d tidak dilaksanakan oleh PPK maka akan dipertimbangkan sebagai faktor koreksi dalam pengukuran penerapan Sistem Merit.

Pasal 11

(1) Dalam pelaksanaan tugasnya, Komite Talenta ASN Instansi dibantu oleh sekretariat komite.
(2) Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan teknis dan administrasi pelaksanaan Manajemen Talenta ASN Instansi.
(3) Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh pejabat pimpinan tinggi pratama yang menangani bidang kepegawaian di Instansi.
(4) Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri atas unsur dari unit kerja yang menangani bidang:
    a. kepegawaian;
    b. organisasi dan tata laksana; dan
    c. pengembangan sumber daya manusia.
(5) Tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
    a. penyiapan data Pemeringkatan Kinerja tahunan pegawai dan data kepegawaian lain yang dibutuhkan oleh Komite Talenta ASN Instansi;
    b. pengelolaan dan pemutakhirkan data profil Talenta;
    c. penyiapan dukungan administrasi penetapan pembentukan Komite Talenta ASN Instansi, kelompok Rencana Suksesi, rencana Penempatan Talenta PNS, rencana Pengembangan Talenta PNS, dan rencana Akuisisi Talenta yang akan ditetapkan oleh PPK;
    d. pengidentifikasian dan penginformasian jabatan yang lowong dan yang akan lowong;
    e. penginformasiaan jabatan yang lowong dan yang akan lowong ke dalam sistem informasi ASN;
    f. pemfasilitasian pelaksanaan rencana Penempatan Talenta PNS, rencana Pengembangan Talenta PNS, dan rencanaAkuisisi Talenta;
    g. pemberian dukungan pelayanan Uji Kompetensi yang dibutuhkan Komite Talenta ASN Instansi;
    h. pemberian dukungan informasi profil talenta baik dari internal Instansi Pemerintah maupun profil talenta dari Rencana Suksesi Instansi Pemerintah lain; dan
    i. pemberian layanan dan dukungan teknis lain kepada Komite Talenta ASN Instansi.

Pasal 12

(1) Komite Talenta ASN Instansi menggunakan profil talenta sebagai salah satu bahan pertimbangan objektif dalam penyelenggaraan manajemen talenta berdasarkan prinsip meritokrasi.
(2) Profil talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap talenta ASN paling sedikit terdiri atas:
    a. data pegawai ASN, meliputi:

RAPERPUP

1. nama pegawai ASN dan gelar;
2. nomor Induk Pegawai;
3. jabatan dan kelas jabatan;
4. tempat tanggal lahir dan usia;
5. tanggal melaksanakan tugas sebagai Calon PNS; dan
6. tanggal melaksanakan tugas sebagai ASN.

b. riwayat pendidikan;
c. rekam jejak jabatan yang meliputi:
   1. riwayat jabatan dan masa kerja jabatan;
   2. pencapaian dan prestasi;
   3. penugasan dalam tim kerja;
   4. pemeringkatan kinerja; dan
   5. sanksi.
d. riwayat Kotak Manajemen Talenta;
e. riwayat kompetensi yang meliputi:
   1. penilaian kompetensi dan penilaian potensi;
   2. rencana pengembangan individu;
   3. riwayat pengembangan kompetensi; dan
   4. riwayat pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan.
f. riwayat hasil Penilaian Kinerja paling singkat 1 (satu) tahun terakhir;
g. rencana pengembangan karir individu baik jabatan maupun bidang kerja; dan
h. riwayat organisasi.

(3) Talenta melakukan pemutakhiran data profil secara mandiri dan berkala.

BAB IV
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN INSTANSI

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 13

(1) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Instansi untuk PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b meliputi:
   a. Akuisisi Talenta;
   b. Pengembangan Talenta;
   c. Retensi Talenta;
   d. Penempatan Talenta; dan
   e. Pemantauan dan evaluasi.

(2) Dalam hal penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Instansi untuk PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b meliputi:
   a. Akuisisi Talenta; dan
   b. Pemantauan dan evaluasi.

Pasal 14

Manajemen Talenta ASN Instansi didukung infrastruktur yang terdiri atas:

a. peta jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Target;
b. profil Talenta;

RAPERBUP

c. standar metode dan penilaian dalam metode asesmen terpadu *(assessment center)* dan Uji Kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
d. Standar Kompetensi Jabatan;
e. standar Penilaian Kinerja riil;
f. pola karier;
g. Komite Talenta;
h. program Pengembangan Talenta (ASN *Corporate University*/Sekolah Kader/Tugas Belajar);
i. basis data sumber daya manusia (SDM);
j. sistem informasi manajemen Talenta ASN; dan
k. anggaran.

Bagian Kedua
Akuisisi Talenta

Pasal 15

Akuisisi Talenta terdiri atas:
a. identifikasi dan penetapan Jabatan Target;
b. analisis kebutuhan Talenta;
c. penetapan strategi akuisisi;
d. identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta;
e. penetapan kelompok Rencana Suksesi; dan
f. pencarian Talenta dan rencana Penempatan Talenta dilakukan melalui Mobilitas Talenta dalam mekanisme mutasi/rotasi antarinstansi dan penugasan.

Pasal 16

(1) Analisis kebutuhan Talenta merupakan tahapan penghitungan jumlah kebutuhan Talenta yang akan dikelola dalam Manajemen Talenta ASN Instansi untuk memenuhi kebutuhan Jabatan Target yang didasarkan pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Pemerintah Kabupaten Rembang yang terjabar dalam visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi.
(2) Komite Talenta ASN Instansi menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta Jabatan Target.
(3) Penyusunan analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui:
    a. Identifikasi Jabatan Target dengan mengacu pada prioritas pembangunan daerah dan potensi kewilayahan;
    b. memetakan jumlah Jabatan Target dengan jumlah Talenta yaitu untuk 1 (satu) Jabatan Target paling sedikit terdapat 3 (tiga) kandidat Talenta; dan
    c. menentukan 3 (tiga) calon Talenta yang berasal dari unit Jabatan Target dan/atau unit lain.

Pasal 17

(1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta, instansi menyusun strategi Akuisisi Talenta ASN dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
    a. membangun Talenta internal instansi;
    b. merekrut talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);

RAPERBUP

c. mutasi dan/atau promosi Talenta antarinstansi; dan/atau
d. penugasan Talenta.

(2) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan strategi Akuisisi Talenta ASN sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan instansinya.

(3) Perekrutan talenta baru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan dalam hal tidak terpenuhi kebutuhan Talenta dari strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf c, dan huruf d.

Pasal 18

Kandidat Talenta berasal dari ASN, termasuk Calon PNS dan PPPK.

Pasal 19

(1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta melalui:
a. Pemeringkatan Kinerja dalam kategori status kinerja pegawai yang terdiri atas:
1. di atas ekspektasi;
2. sesuai ekspektasi; dan
3. di bawah ekspektasi.
b. penentuan tingkatan Potensial dalam kategori tinggi, menengah dan rendah meliputi hasil penilaian Kompetensi, penilaian potensi, dan rekam jejak.

(2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri atas:
a. Pemeringkatan Kinerja Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi yang dinilai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pengelolaan Kinerja pegawai;
b. penilaian kompetensi dan penilaian potensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui metode asesmen terpadu (*assessment center*);
c. penilaian kompetensi mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural yang dilakukan secara objektif;
d. penilaian potensi mencakup pengukuran kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri *(self awareness*), kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*), kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*), kecerdasan emosional (*emotional quotient),* kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri *(growth mindset*), serta motivasi dan komitmen (*grit*) Talenta; dan/atau
e. rekam jejak meliputi:
1. pendidikan formal;
2. pelatihan;

RAPERPUP

3. pengalaman dalam jabatan;
4. integritas; dan
5. moralitas.

(3) Pelaksanaan metode asesmen terpadu (assessment center) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dengan metode komprehensif dilaksanakan bagi Pegawai ASN yang menduduki jabatan pimpinan tinggi.

(4) Pelaksanaan metode asesmen terpadu (assessment center) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dengan metode sederhana dilaksanakan bagi Pegawai ASN yang menduduki selain jabatan pimpinan tinggi.

(5) Metode sederhana sebagaimana dimaksud pada ayat dilakukan melalui analisis kasus dan/atau wawancara berbasis Kompetensi.

Pasal 20

Pemetaan Talenta instansi dilakukan terhadap seluruh Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 pada tiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 21

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.

Pasal 22

(1) Pemetaan talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.

(2) Pemetaan talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 23

Pejabat Pembina Kepegawaian menominasikan dan menetapkan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi Instansi untuk mengisi Jabatan Target sesuai dengan kebutuhan instansinya.

Pasal 24

Dalam hal dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan Talenta dengan keahlian/kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian Talenta yang ditindaklanjuti melalui Mobilitas Talenta dalam mekanisme mutasi/rotasi dan promosi antarinstansi atau Penempatan Talenta PNS melalui mekanisme penugasan.

RAPERBUP

Bagian Ketiga
Pengembangan Talenta

Pasal 25

(1) Pengembangan talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
(2) Akselerasi karier dilaksanakan melalui sekolah kader.
(3) Pengembangan kompetensi talenta dilaksanakan melalui:
    a. ASN *corporate university* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
    b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
    c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
(4) Peningkatan kualifikasi talenta dilaksanakan melalui tugas belajar.
(5) Lembaga Administrasi Negara menyelenggarakan akselerasi karier dan pengembangan kompetensi sebagai bagian dari Penyelenggaraan Manajemen Talenta.
(6) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

Bagian Keempat
Retensi Talenta

Pasal 26

(1) Retensi talenta (*talent retention)* bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target.
(2) Retensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui rencana suksesi, rotasi jabatan, pengayaan jabatan *(job enrichment*), perluasan jabatan *(job enlargement*), dan penghargaan.

Pasal 27

(1) Rencana Suksesi (*succession plan*) memuat nama Suksesor dalam kelompok Rencana Suksesi, urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
(2) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan jabatan di Instansi Pemerintah dalam Sistem Informasi ASN.
(3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan instansinya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23.

Pasal 28

(1) PNS yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan.
(2) Penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati tersendiri.

RAPERBUP

Pasal 29

(1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Instansi Pemerintah.
(2) Penempatan Talenta dilakukan melalui Mobilitas Talenta sesuai dengan kebutuhan instansi yang dilakukan dalam 1 (satu) instansi.
(3) Talenta yang termasuk dalam Kotak Manajemen Talenta 9 (Sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.

Pasal 30

Penempatan talenta instansi ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (3).

Pasal 31

(1) Pemantauan Talenta dilakukan pada tahap Pengembangan Talenta, Retensi Talenta, dan Penempatan Talenta.
(2) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Target dilakukan pemantauan dan evaluasi selama 5 (lima) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
(3) Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Target selanjutnya.

Pasal 32

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN instansi dilaksanakan secara periodik oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

BAB V
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 33

(1) Untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN digunakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN.
(2) Sistem informasi Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN.
(3) Bagi Instansi Pemerintah yang telah memiliki sistem informasi Manajemen Talenta, melakukan integrasi data penilaian Kompetensi dan penilaian potensi serta pemetaan Talenta pada Sistem Informasi ASN.
(4) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara.

BAB VI
PENDANAAN

Pasal 34

Pendanaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari:
a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan/atau

RAPERBUP

b. Sumber-sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 35

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Rembang Nomor 54 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil Daerah (Berita Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2022 Nomor 54) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 36

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Republik Indonesia.

Ditetapkan di Rembang
pada tanggal

BUPATI REMBANG,

HARNO

Diundangkan di Rembang
pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN REMBANG,

...
BERITA DAERAH KABUPATEN REMBANG TAHUN ... NOMOR ...

RAPERBUP

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI REMBANG
NOMOR ... TAHUN ...
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN REMBANG

PEMETAAN TALENTA INSTANSI

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

KINERJA	POTENSIAL: RENDAH	POTENSIAL: MENENGAH	POTENSIAL: 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

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 4. Penugasan strategis lintas instansi 5. Pelatihan eksekutif (*executive coaching*) dan pengembangan kepemimpinan *(leadership development)* lanjutan 6. Pelibatan dalam proyek nasional prioritas

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Perluasan Jabatan di unit strategis 4. Bimbingan peningkatan motivasi kerja 5. Mentoring oleh pejabat senior 6. Penugasan sebagai penanggung jawab (*person in charge*) proyek lintas bidang
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Pengayaan jabatan untuk memperluas perspektif jabatan 4. Pelatihan kompetensi sesuai gap kompetensi 5. Penugasan memimpin tim kerja/kelompok kerja
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	1. Penempatan ulang yang sesuai kekuatan kompetensi dan minat (*role realignment*) 2. Bimbingan kinerja untuk perbaikan kinerja 3. Konseling kinerja 4. Pengembangan kompetensi 5. Monitoring kinerja intensif
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	1. Penempatan ulang yang sesuai kekuatan kompetensi dan minat melalui rotasi (*role realignment*) 2. Bimbingan peningkatan motivasi kerja 3. Pengembangan kompetensi teknis berdasarkan kebutuhan jabatan
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	1. Rotasi untuk memperluas keahlian 2. Pengembangan kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	1. Bimbingan peningkatan kinerja intensif 2. Konseling kinerja, motivasi, dan analisis penyebab penurunan kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai 5. Penyesuaian beban kerja atau tim 6. Monitoring perbaikan kinerja
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	1. Bimbingan peningkatan kinerja 2. Pengembangan kompetensi rutin sesuai standar jabatan 3. Penempatan yang sesuai untuk penyegaran

RAPERBUP

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	1. Perbaikan kinerja intensif selama 3 (tiga) sampai dengan 6 (enam) bulan 2. Pelatihan (*coaching*) wajib 3. Pelatihan untuk pengembangan kompetensi 4. Diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jika tidak ada perbaikan

BUPATI REMBANG,

HARNO

RAPERBUP