BUPATI ACEH JAYA
PROVINSI ACEH

PERATURAN BUPATI ACEH JAYA
NOMOR 1 TAHUN 2023
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DALAM LINGKUP PEMERINTAH KABUPATEN ACEH JAYA

DENGAN RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

BUPATI ACEH JAYA,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya, maka perlu disusun Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar;

b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 134 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, maka perlu mengatur Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya;

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

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Aceh Barat Daya, Kabupaten Gayo Lues, Kabupaten Aceh Jaya, Kabupaten Nagan Raya dan Kabupaten Aceh Tamiang di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 17, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4179);

2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (Lembaran Negara Republik

Indonesia Tahun 2006 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633);

3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 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);
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 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
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);
11. Qanun Kabupaten Aceh Jaya Nomor 7 Tahun 2016

tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Jaya (Lembaran Kabupaten Aceh Jaya Tahun 2016 Nomor 7) sebagaimana telah diubah dengan Qanun Kabupaten Aceh Jaya Nomor 6 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Qanun Kabupaten Aceh Jaya Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Jaya Lembaran Kabupaten Aceh Jaya Tahun 2021 Nomor 6);

12. Peraturan Bupati Aceh Jaya Nomor 65 Tahun 2022 tentang Standar Kompetensi Manajerial Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya (Berita Kabupaten Aceh Jaya Tahun 2022 Nomor 65);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI ACEH JAYA TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DALAM LINGKUP PEMERINTAH KABUPATEN ACEH JAYA.

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Kabupaten Aceh Jaya, yang selanjutnya disebut Kabupaten adalah bagian dari wilayah Aceh sebagai satu kesatuan masyarakat hukum yang diberi kewenangan khusus untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dipimpin oleh seorang Bupati.
2. Pemerintahan Kabupaten Aceh Jaya, yang selanjutnya disebut Pemerintahan Kabupaten adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya dan Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Jaya sesuai dengan fungsi dan kewenangan masing-masing.
3. Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya, yang selanjutnya disebut Pemerintah Kabupaten adalah unsur penyelenggara Pemerintahan Kabupaten yang terdiri atas Bupati Aceh Jaya dan perangkat daerah Kabupaten.
4. Bupati Aceh Jaya, yang selanjutnya disebut Bupati adalah Kepala Pemerintah Kabupaten yang dipilih melalui suatu proses demokratis yang dilakukan berdasarkan asas langsung, umum, bebas, rahasia, jujur dan adil.
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 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. 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.
8. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dan pembinaan Manajemen ASN di Instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Jaya dengan Type B yang menyelenggarakan unsur penunjang fungsi kepegawaian dan Pendidikan pelatihan.
10. Kepala Badan adalah Kepala BKPSDM.
11. 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.
12. Talenta adalah ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
13. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang ASN dalam suatu satuan kerja organisasi Negara.
14. Jabatan Kritikal adalah Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
15. Jabatan Target adalah Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi.
16. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Manajemen ASN adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan Talenta yang di prioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan.

17. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
18. Rencana Suksesi *(succession planning)* adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
19. Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya adalah kelompok Talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target dalam lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya.
20. 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.
21. 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 mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
22. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta melalui *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
23. 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.
24. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
25. 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.
26. Kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.
27. Kompetensi Manajerial adalah *soft competency* yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.

28. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
29. Standar Kompetensi Manajerial ASN yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Manajerial adalah persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
30. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial dan sosio kultural pegawai Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan fungsi Jabatan.
31. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
32. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
33. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
34. 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.
35. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalarn mencapai target kinerja.
36. Rotasi Jabatan *(Job rotation)* adalah pemindahan talenta secara sistematik dari satu jabatan ke jabatan lain.
37. Perluasan Jabatan *(Job enlargement)* adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
38. Pengayaan Jabatan *(Job enrichment)* adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
39. 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.
40. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat

administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.

41. Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian yang selanjutnya disebut SAPK adalah sistem informasi kepegawaian yang digunakan oleh Pemerintah Daerah yang berisi rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

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

Bagian Kesatu
Tujuan Manajemen Talenta ASN
Pasal 2

Manajemen Talenta ASN bertujuan untuk:

a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan public;
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 nasional;
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;
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
Pasal 3

(1) Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten 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 sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian yang bersifat subjektif.

(3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Manajemen Talenta ASN 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 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 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 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 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 bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Bagian Ketiga
Sasaran Manajemen Talenta ASN
Pasal 4

Sasaran Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten, meliputi:

a. Talenta untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
b. Talenta untuk Jabatan Administrator; dan
c. Talenta untuk Jabatan Pengawas.

Bagian Keempat
Aspek Manajemen Talenta ASN
Pasal 5

Aspek Manajemen Talenta ASN, meliputi:

a. Kelembagaan Manajemen Talenta ASN;
b. Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN; dan
c. Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN.

BAB III
KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN
Pasal 6

(1) Manajemen Talenta ASN ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK.
(2) Pemerintah Kabupaten wajib menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi organisasi.

BAB IV
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN
Bagian Kesatu
Umum
Pasal 7

(1) Pengembangan Karier ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten dilaksanakan melalui penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN.
(2) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b meliputi:
    a. akuisisi talenta;
    b. pengembangan talenta;
    c. retensi talenta;
    d. penempatan talenta; dan
    e. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 8

Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri dari:
a. peta jabatan yang sedang/akan lowong dan jabatan kritikal;
b. profil talenta;
c. standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan Uji kompetensi;
d. standar kompetensi jabatan;
e. standar penilaian kinerja riil;
f. pola karier;
g. tim manajemen talenta ASN;
h. program pengembangan talenta (ASN *Corporate University/ Sekolah* Kader/Tugas Belajar);
i. panitia seleksi;
j. basis data sumber daya manusia;
k. sistem informasi manajemen talenta ASN; dan
l. anggaran.

Bagian Kedua
Akuisisi Talenta
Pasal 9

Akuisisi talenta meliputi tahapan sebagai berikut:
a. identifikasi dan penetapan jabatan kritikal;
b. analisis kebutuhan talenta;
c. penetapan strategi akuisisi;
d. identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta;
e. penetapan kelompok rencana suksesi; dan

f. pencarian talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 1
Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritikal
Pasal 10

(1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a untuk penempatan talenta.
(2) Jabatan kritikal merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
(3) Karakteristik jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk manajemen talenta ASN terdiri dari:
    a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
    b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business;*
    c. membutuhkan kinerja yang tinggi;
    d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
    e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
    f. sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Kabupaten.

Pasal 11

(1) PPK menetapkan Jabatan Kritikal dan Standar Kompetensi Jabatan.
(2) Jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Paragraf 2
Analisis Kebutuhan Talenta
Pasal 12

(1) Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b didasarkan pada jumlah jabatan yang akan kosong pada satu tahun mendatang yang terjabarkan dalam rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi Pemerintah Kabupaten.
(2) Pemerintah Kabupaten menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritikal.
(3) Tim Manajemen Talenta ASN menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jabatan kritikal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Kabupaten.

Paragraf 3
Penetapan Strategi Akuisisi
Pasal 13

(1) Berdasarkan analisis kebutuhan, talenta, Pemerintah Kabupaten menyusun strategi akuisisi talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
   a. membangun talenta Perangkat Kabupaten;
   b. merekrut talenta baru (Calon ASN dan/atau PPPK);
   c. mutasi dan/atau promosi talenta; dan
   d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
(2) PPK menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta.

Paragraf 4
Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta
Pasal 14

Kandidat talenta berasal dari ASN, baik internal maupun ekstenal instansi, termasuk Calon PNS dan PPPK.

Pasal 15

(1) Terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta melalui:
   a. pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari:
      1) di atas ekspektasi;
      2) sesuai ekspektasi; dan
      3) di bawah ekspektasi.
   b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment center,* uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan.
(2) 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;
   b. *Assessment Center* untuk mengukur dan menilai potensi talenta yang meliputi 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;
   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;
e. Pertimbangan lain yang terdiri dari: kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 16

(1) Pemetaan talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 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.
(2) Pemetaan talenta dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta ASN melalui penghimpunan talenta yang menempati kotak ke-9 (sembilan).

Pasal 17

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 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.

Paragraf 5
Penetapan Kelompok Rencana Suksesi
Pasal 18

(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 19

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

Paragraf 6
Pencarian dan Penempatan Talenta
Pasal 20

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

Bagian Ketiga
Pengembangan Talenta
Pasal 21

(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 non klasikal;
    b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
    c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
(4) Peningkatan kualifikasi talenta dilaksanakan melalui tugas belajar.
(5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

Bagian Keempat
Retensi Talenta
Pasal 22

(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.

Paragraf 1
Rencana Suksesi
Pasal 23

(1) Rencana suksesi *(succession plan)* memuat nama-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 dalam Sistem Informasi ASN.
(3) PPK menetapkan rencana suksesi di lingkungan Pemerintah Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19.

Paragraf 2
Penghargaan
Pasal 24

(1) PNS yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
(2) Sistem penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada

ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan.

Bagian Kelima
Penempatan Talenta
Pasal 25

(1) Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Kabupaten dan/atau arah pembangunan prioritas daerah jangka menengah dan jangka panjang.
(2) Penempatan talenta dapat dilakukan sesuai kebutuhan organisasi.
(3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

Pasal 26

Penempatan talenta ditetapkan oleh PPK berdasarkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (3).

Bagian Keenam
Pemantauan dan Evaluasi
Pasal 27

(1) Pemantauan talenta *(talent monitoring)* 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 sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya.

Pasal 28

Kepala Badan melakukan Pengendalian dan Evaluasi terhadap pelaksanaan Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA
Pasal 29

Pemerintah Kabupaten menyelenggarakan Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.

BAB VI
ANGGARAN
Pasal 30

Pendanaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari:
a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara;
b. Anggaran Pendapatan dan Belanja Aceh;
c. Anggaran Pendapatan dan Belanja Kabupaten; dan/atau
d. Sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan

ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 31

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Kabupaten Aceh Jaya.

Ditetapkan di Calang
pada tanggal 9 Januari 2023 M
16 Jumadil Akhir 1444 H

Pj. BUPATI ACEH JAYA,

MUKRIM

Diundangkan di Calang
pada tanggal 9 Januari 2023 M
16 Jumadil Akhir 1444 H

Plt. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN ACEH JAYA,

SAFRUL MARYADI

BERITA KABUPATEN ACEH JAYA TAHUN 2023 NOMOR 1

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI ACEH JAYA
NOMOR : 1 TAHUN 2023
TANGGAL : 9 JANUARI 2023 M
16 JUMADIL AKHIR 1444 H

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

KINERJA		POTENSIAL		
		RENDAH	**MENENGAH**	**TINGGI**
DI ATAS EKSPEKTASI		**4**	**7**	**9**
		Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
SESUAI EKSPEKTASI		**2**	**5**	**8**
		Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
DI BAWAH EKSPEKTASI		**1**	**3**	**6**
		Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	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 Rencana Suksesi Instansi/Nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk kelompok rencana Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk kelompok rencana Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Pengayaan Jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas Belajar
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan Kinerja 3. Konseling Kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan Kinerja 3. Pengembangan Kompetensi
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	1. Rotasi 2. Pengembangan Kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	1. Bimbingan Kinerja 2. Konseling Kinerja 3. Pengembangan Kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	1. Bimbingan Kinerja 2. Pengembangan Kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

Pj. BUPATI ACEH JAYA,

BUPATI ACEH JAYA

NURDIN