



BUPATI BANYUWANGI  
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN BUPATI BANYUWANGI  
NOMOR TAHUN 2025  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA  
APARATUR SIPIL NEGARA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BANYUWANGI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANYUWANGI,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mengidentifikasi, mengembangkan, dan menempatkan ASN terbaik pada posisi strategis di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi, maka diperlukan penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara berbasis sistem merit;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 134 ayat (2) huruf d 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, kriteria sistem merit antara lain memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, manajemen talenta Aparatur Sipil Negara instansi ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian pada setiap kementerian/lembaga dan pemerintah daerah;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Penyelenggaraan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi.

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

2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 41), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5597) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Tahun 2018 Nomor 224);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara 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 Negara Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2020);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155); 8. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
11. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BANYUWANGI

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Otonom.

2. Bupati adalah Bupati Banyuwangi.
3. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
4. 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 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi.
5. 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 pemerintah dan/atau menduduki jabatan pemerintahan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi.
6. Pejabat Yang Berwenang, yang selanjutnya disebut PyB adalah Sekretaris Daerah selaku pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi dalam dan dari jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
8. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
9. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
10. Instansi Daerah adalah perangkat daerah kabupaten yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.

11. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
12. Talenta adalah Pegawai yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
13. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Aparatur Sipil Negara dalam suatu satuan organisasi negara.
14. Jabatan Kritis adalah jabatan inti dalam Perangkat Daerah yang memiliki peran strategis, kompleksitas tinggi, dan dampak signifikan terhadap pencapaian visi, misi, dan tujuan Perangkat Daerah, serta prioritas pembangunan nasional maupun daerah
15. Jabatan Target adalah Jabatan pimpinan tinggi dan Jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau Jabatan Kritis yang akan diisi oleh Talenta.
16. Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan Talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan Target berdasarkan tingkatan potensial dan Kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Pemerintah Daerah.
17. 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.
18. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
19. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.

20. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di lingkungan Pemerintah Daerah.
21. Suksesor adalah Talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat Jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
22. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis Jabatan Kritis, analisis kebutuhan Talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta, penetapan kelompok rencana suksesi, serta pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
23. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan Kompetensi Talenta melalui ASN corporate university, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.
24. 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.
25. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
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 assessment center, 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 Kinerja antar Pegawai ASN dalam 1 (satu) Perangkat Daerah dan/atau unit kerja.
36. 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.

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 adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
39. Perluasan Jabatan 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, serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan.
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 DAN PRINSIP MANAJEMEN TALENTA ASN

#### Bagian Kesatu

#### Tujuan Manajemen Talenta ASN

##### Pasal 2

Manajemen Talenta ASN bertujuan untuk:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan pembangunan Daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
- b. menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan dan posisi yang mendukung fungsi inti Perangkat Daerah dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan Perangkat Daerah dan akselerasi pembangunan Daerah;

**Commented [KS1]:** Sudah sesuai dengan Pasal 2 PermenPAN RB No 3 Tahun 2020

- 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 yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Daerah;
- e. memastikan tersedianya talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi Daerah; dan
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan Pemerintah Daerah.

## Bagian Kedua Prinsip Manajemen Talenta ASN

### Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta dilaksanakan berbasis 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 Manajemen Talenta ASN 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 mempersiapkan Suksesor pada setiap Jabatan Target yang kosong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur.

**Commented [KS2]:** Sudah sesuai dengan Pasal 3 PermenPAN RB No 3 Tahun 2020

- (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 ASN.
- (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta ASN yang kosong dapat segera diisi oleh Suksesor.
- (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai pedoman yang berlaku.
- (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.

### BAB III

#### KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

##### Pasal 4

- (1) Manajemen Talenta Pemerintah Daerah ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).
- (2) 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 nasional.
- (3) Tim Manajemen Talenta terdiri dari :
  - a. Tim Kerja Pengelola Manajemen Talenta; dan
  - b. Komite Talenta.
- (4) Tim Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Surat Keputusan PPK.

**Commented [KS3]:** Sudah sesuai dengan Pasal 8 PermenPAN RB No 3 Tahun 2020

#### Pasal 5

- (1) Tim Kerja Pengelola Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 ayat (3) huruf a merupakan unsur kelembagaan yang dibentuk secara formal untuk merancang, mengimplementasikan dan memantau strategi kebijakan pengelolaan telenta secara sistematis sesuai tujuan strategis organisasi.
- (2) Tim Kerja Pengelola Manajemen Talenta diketuai oleh Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.
- (3) Tim Kerja Pengelola Manajemen Talenta memiliki tugas:
  - a. merumuskan kebijakan Manajemen Talenta dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - b. melakukan sosialisasi kebijakan dan peraturan perundang-undangan mengenai Manajemen Talenta; dan
  - c. melaksanakan kegiatan dalam siklus Manajemen Talenta sesuai dengan tugas dan kewenangannya.

#### Pasal 6

- (1) Komite Talenta sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 ayat (3) huruf b bertugas untuk memetakan talenta ASN di instansi dan memberikan pertimbangan kepada PPK terkait rencana pengembangan karier talenta ASN di instansi.
- (2) Komite Talenta memiliki tugas:
  - a. melakukan verifikasi berdasarkan predikat kinerja tahunan Pegawai ASN;
  - b. menetapkan Predikat Talenta untuk seluruh jenjang Jabatan;
  - c. merekomendasikan Talenta yang memenuhi persyaratan untuk masuk dalam kelompok Talenta kepada PPK;
  - d. merekomendasikan rencana mobilitas Talenta, rencana pengembangan Talenta, dan rencana akuisisi Talenta; dan
  - e. merekomendasikan hasil evaluasi pelaksanaan mobilitas Talenta dan pengembangan Talenta;
- (3) Komite Talenta terdiri atas:
  - a. Sekretaris Daerah;
  - b. Asisten Administrasi Umum;
  - c. Inspektur;

- d. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- e. Kepala Bagian Organisasi Setda.

#### BAB IV

#### PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

##### Bagian Kesatu Umum

##### Pasal 7

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN 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 target;
- b. Profil Talenta;
- c. Standar metode dan penilaian dalam metode assessment center dan Uji Kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. Standar Kompetensi Jabatan;
- e. Standar Penilaian Kinerja;
- f. Pola karier;
- g. Tim pengelola manajemen Talenta;
- h. Program Pengembangan Talenta;
- i. Panitia seleksi;
- j. Basis data sumber daya manusia;
- k. Sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
- l. anggaran.

**Commented [KS4]:** Sudah sesuai dengan Pasal 9 PermenPAN RB No 3 Tahun 2020

**Commented [KS5]:** Sudah sesuai dengan Pasal 10 PermenPANRB No 3 Tahun 2020

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 antar instansi 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 instansi 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 nasional.
- (4) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Jabatan Kritikal dan Standar Kompetensi Jabatan yang disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan nasional serta melaporkannya kepada Menteri.

**Commented [KS6]:** Sudah sesuai dengan Pasal 11 PermenPAN RB No 3 Tahun 2020

**Commented [KS7]:** Sudah sesuai dengan Pasal 12 PermenPAN RB No 3 Tahun 2020

**Commented [KS8]:** Bisa dikaji kembali Ketika melaporkannya kepada menteri

Paragraf 2  
Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 11

Analisis kebutuhan talenta disusun berdasarkan analisis kebutuhan talenta sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritikal.

**Commented [KS9]:** Sudah sesuai dengan Pasal 14 ayat (2) Permenpan RB

Paragraf 3  
Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 12

- (1) Pemerintah Kabupaten Banyuwangi menyusun strategi akuisisi talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
  - a. Membangun talenta internal instansi;
  - b. Merekrut talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
  - c. Mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi; dan
  - d. Penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (2) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta di lingkungan instansinya.

**Commented [KS10]:** Sebaiknya tidak diletakkan kedalam Huruf kurung tetapi diletakkan ke pada ayat selanjutnya sehingga dapat disempurnakan :  
Talentanya baru sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf yaitu Calon PNS dan/atau PPPK

Paragraf 4  
Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 13

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

**Commented [KS11]:** Sudah sesuai dengan Pasal 16 PermenPAN RB No 3 Tahun 2020

Pasal 14

- (1) Terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta melalui:
  - a. Pemingkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari: di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi; dan

**Commented [KS12]:** Sudah sesuai dengan Pasal 17 PermenPAN RB

- b. Penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi atau nasional. (
- (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 yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi.
  - b. *Assesment Center* untuk mengukur/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 15

Pemetaan talenta instansi dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 pada tiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana.

**Commented [KS13]:** Sudah sesuai dengan Pasal 18 ayat (1) PermenPAN RB No 3 Tahun 2020

#### Pasal 16

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 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 17

- (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 18

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

#### Paragraf 6

##### Pencarian dan penempatan Talenta

#### Pasal 19

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

**Commented [KS14]:** Sudah sesuai dengan Pasal 19 PermenPAN RB No 3 Tahun 2020

**Commented [KS15]:** Sudah sesuai dengan Pasal 20 PermenPAN RB No 3 Tahun 2020

**Commented [KS16]:** Sudah sesuai dengan Pasal 21 PermenPAN RB No 3 Tahun 2020

**Commented [KS17]:** Sudah sesuai dengan Pasal 22 PermenPAN RB No 3 Tahun 2020

Bagian Ketiga  
Pengembangan Talenta

Pasal 20

- (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) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

**Commented [KS18]:** Sudah sesuai dengan Pasal 23 PermenPan RB No 3 Tahun 2020

Bagian Keempat  
Retensi Talenta

Pasal 21

- (1) Retensi talenta 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.

**Commented [KS19]:** Sudah sesuai dengan Pasal 24 PermenPAN RB

Paragraf 1  
Rencana Suksesi

Pasal 22

- (1) Rencana suksesi memuat nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan suksesor dalam jabatan target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu).

**Commented [KS20]:** Sudah sesuai dengan Pasal 25 Permenpan RB

- (2) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan di seluruh Instansi dalam Sistem Informasi ASN dan Sistem Informasi Manajemen Karier Nasional yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan rencana suksesi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi.

Paragraf 2  
Penghargaan

Pasal 23

ASN yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan masing-masing instansi.

**Commented [KS21]:** Sudah sesuai dengan Pasal 26 Permen PAN RB

Bagian Kelima  
Penempatan Talenta

Pasal 24

- (1) Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Instansi Pemerintah.
- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

**Commented [KS22]:** Sudah sesuai dengan Pasal 27 PermenPAN RB

Pasal 25

Penempatan talenta instansi ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3)

**Commented [KS23]:** Sudah sesuai dengan Pasal 29 PermenPAN RB

Bagian Keenam  
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 26

- (1) Pemantauan talenta dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.

**Commented [KS24]:** Sudah sesuai dengan Pasal 31 PermenPAN RB No 3 Than 2020

- (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 27

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta instansi dilaksanakan secara periodik oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

**Commented [KS25]:** Sudah sesuai dengan Pasal 32 Ayat (1) PermenPAN RB

### BAB V

#### SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

#### Pasal 28

Pemerintah Kabupaten Banyuwangi menyelenggarakan Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara.

**Commented [KS26]:** Sudah sesuai dengan Pasal 33 PermenPAN RB

### BAB VI

#### ANGGARAN

#### Pasal 29

Pendanaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

**Commented [KS27]:** Sudah sesuai dengan Pasal 34 PermenPAN RB

BAB VII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 30

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.  
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan  
Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah  
Kabupaten Banyuwangi.

Ditetapkan di Banyuwangi  
pada tanggal  
BUPATI BANYUWANGI,

IPUK FIESTIANDANI AZWAR ANAS

Diundangkan di Banyuwangi  
pada tanggal  
SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN BANYUWANGI,

GUNTUR PRIAMBODO

BERITA DAERAH KABUPATEN BANYUWANGI TAHUN 2025 NOMOR