

- ABSTRAK
- : - bahwa untuk tindak lanjut pelaksanaan pengelolaan kepegawaian berbasis meritokrasi yang berpedoman pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 sebagai penyelenggaraan penerapan sistem merit, manajemen Pegawai Negeri Sipil, pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi dan promosi merit.
 - Dasar Hukum Peraturan Bupati ini adalah : UU No. 14 Tahun 1950, UU No. 28 Tahun 2009 sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan UU No. 30 Tahun 2002, UU No.12 Tahun 2011 sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2022, UU No.5 Tahun 2014, UU No. 36 Tahun 2009 sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan PERPPU No. 2 Tahun 2022 , UU No. 5 Tahun 2014, UU No. 23 Tahun 2014 sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan UU No. 9 Tahun 2015, UU No. 30 Tahun 2014 sebagaimana telah diubah dengan UU No. 11 Tahun 2020, PP No. 42 Tahun 2004, PP No.51 Tahun 2009, PP No. 18 Tahun 2016 sebagaimana telah diubah dengan PP No. 72 Tahun 2019, PP No. 11 Tahun 2017 sebagaimana telah diubah dengan PP No. 17 Tahun 2020, PP No. 12 Tahun 2019, PERMENPAN RB No. 38 Tahun 2017, PERMENPAN RB No. 40 Tahun 2018, PERMENPAN RB No. 3 Tahun 2020, PERMENDAGRI No.77 Tahun 2020, PERDA Kab. Bogor No.12 Tahun 2016 sebagaimana telah diubah dengan PERDA Kab. Bogor No.2 Tahun 2020, PERBUP Bogor No.5 Tahun 2022.
 - Dalam Peraturan Bupati ini diatur tentang manajemen talenta PNS dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip: objektif; terencana; terbuka; tepat waktu; akuntabel; bebas dari intervensi politik; bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Aspek Manajemen Talenta PNS, meliputi: kelembagaan Manajemen Talenta PNS; penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS; Sistem Informasi Manajemen Talenta. Penyelenggaraan manajemen talenta PNS, meliputi: akuisisi talenta; pengembangan talenta; retensi talenta; penempatan talenta; pemantauan dan evaluasi. Manajemen talenta PNS didukung infrastruktur yang terdiri atas: peta jabatan yang sedang/akan lowong dan jabatan kritis; profil talenta; standar metode dan penilaian dalam metode assessment center dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional; standar kompetensi jabatan; rumpun jabatan; standar penilaian kinerja riil; pola karier; program pengembangan talenta; Tim Penilai Kinerja; Tim Manajemen Talenta PNS; basis data sumber daya manusia; sistem informasi manajemen talenta. Akuisisi talenta meliputi tahapan sebagai berikut: identifikasi dan penetapan jabatan kritis; analisis kebutuhan talenta; penetapan strategi akuisisi; identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta; penetapan kelompok rencana suksesi. Karakteristik jabatan kritis dalam manajemen talenta PNS terdiri atas: strategis dan berkaitan langsung dengan prioritas Daerah; berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan; memerlukan kompetensi yang sesuai dengan core business; membutuhkan kinerja yang tinggi; memerlukan keahlian yang sangat khusus dan/atau langka; memberi peluang pembelajaran yang tinggi; mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; sesuai kebutuhan prioritas Daerah. Tim Manajemen Talenta PNS menyusun analisis kebutuhan talenta sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritis yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah. Pemetaan talenta dilakukan pada tiap level Jabatan, yakni Jabatan pimpinan tinggi pratama, Jabatan administrasi, dan Jabatan fungsional. Pemetaan talenta bertujuan

untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kategori manajemen talenta dan/atau kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut. Terhadap talenta yang telah dipetakan, selanjutnya dilakukan: pengembangan talenta dan retensi talenta; penempatan talenta yang termasuk dalam Kotak 9 (sembilan) dan/atau kelompok rencana suksesi. Pengembangan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b, dilaksanakan melalui: akselerasi karier; pengembangan kompetensi talenta; peningkatan kualifikasi talenta. Retensi talenta bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target. Retensi talenta, dilaksanakan melalui: rencana suksesi; rotasi jabatan; pengayaan jabatan; perluasan jabatan; penghargaan. Rencana suksesi, memuat nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan suksesor dalam jabatan target dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu) disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan pada Pemerintah Daerah dalam Sistem Informasi ASN dan Sistem Informasi Manajemen Karier Daerah dan/atau Nasional yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara. Penempatan talenta, dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah. Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target. Talenta yang termasuk dalam kotak 8 (delapan) dan kotak 7 (tujuh) dilakukan pengembangan talenta terlebih dahulu sebelum masuk ke dalam calon suksesor.

- CATATAN :
- Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan, pada tanggal 10 April 2023 dan ditetapkan pada tanggal 10 April 2023.
 - Peraturan Bupati ini mencabut Peraturan Bupati Nomor 44 Tahun 2013.
 - Lampiran: 2 hlm.