



**BUPATI PESISIR BARAT
PROVINSI LAMPUNG**

**PERATURAN BUPATI PESISIR BARAT
NOMOR 35 TAHUN 2022**

**TENTANG
TALENT POOL PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR BARAT**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI PESISIR BARAT,**

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan menjamin ketersediaan Pegawai Negeri Sipil yang profesional maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara terencana dan terukur dalam *Talent Pool*;
- b. bahwa untuk melaksanakan Sistem Merit dan mewujudkan strategi pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat yang transparan, obyektif dan akuntabel, maka diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal untuk mengisi jabatan Pegawai Negeri Sipil atau jabatan lain yang strategis;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Bupati Pesisir Barat tentang *Talent Pool* Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2012 tentang Pembentukan Kabupaten Pesisir Barat di Provinsi Lampung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 231, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5364);
2. 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);

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 diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
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 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
7. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);

9. 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);
10. 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);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1273);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 834);
13. 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);
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 141);
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 442);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Barat Nomor 23 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Barat (Lembaran Daerah Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2016 Nomor 23, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pesisir Barat Nomor 23),

sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Barat Nomor 13 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Barat Nomor 23 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Barat (Lembaran Daerah Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2021 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pesisir Barat Nomor 76);

17. Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Barat Nomor 13 Tahun 2017 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2017 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pesisir Barat Nomor 37);
18. Peraturan Bupati Pesisir Barat Nomor 118 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Barat (Berita Daerah Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2021 Nomor 330), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Pesisir Barat Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Pesisir Barat Nomor 118 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Barat (Berita Daerah Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2022 Nomor 348);

MEMUTUSKAN

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG TALENT POOL
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR BARAT.**

BAB I KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Kabupaten adalah Kabupaten Pesisir Barat
2. Bupati adalah Bupati Pesisir Barat
3. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
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.
5. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
 6. Manajemen Talenta adalah metode pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dikembangkan untuk mencari, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan Pegawai terbaik yang dipersiapkan sebagai calon pemimpin masa depan (*future leaders*) dalam rangka mendukung pencapaian visi, misi, dan strategi organisasi dalam jangka Panjang.
 7. *Talent* adalah Pegawai yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan serta masuk dalam *Talent Pool*.
 8. *Talent Pool* adalah wadah pembinaan *Talent* dalam rangka pengembangan dan evaluasi yang disertai pemberian penghargaan bagi *Talent* yang bersangkutan.
 9. Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) adalah rencana kegiatan pengembangan karakter, kemampuan, dan komitmen *Talent* melalui kegiatan-kegiatan terprogram yang spesifik dengan tujuan yang jelas dan dalam jangka waktu tertentu.
 10. Mentor Tetap adalah atasan langsung *Talent* atau pejabat lain yang ditunjuk oleh atasan Mentor untuk melakukan pendampingan kepada *Talent*.
 11. Mentor Tidak Tetap adalah pejabat struktural dan/atau tenaga profesional yang ditunjuk untuk melakukan bimbingan maupun alih pengetahuan untuk meningkatkan keterampilan/kompetensi tertentu yang dibutuhkan *Talent*.
 12. Program Pengembangan *Talent* adalah program pengembangan kompetensi yang diberikan kepada *Talent* dalam rangka mempersiapkan *Talent* untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat.
 13. Retensi *Talent* adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada *Talent* agar termotivasi untuk bertahan di *Talent Pool*.
 14. Evaluasi *Talent* adalah proses untuk mengevaluasi *Talent* melalui pengukuran tingkat kesiapan *Talent* (*Talent Readiness*).
 15. Tim Penilai Kompetensi adalah Tim Ad hoc yang dibentuk dan bekerja sebelum adanya Unit Penilaian Kompetensi yang mempunyai tugas membuat perencanaan dan melaksanakan penilaian kompetensi pegawai.
 16. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS, mencakup pengetahuan, kecakapan dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
 17. Kompetensi Manajerial adalah *soft competency* yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.
 18. Standar Kompetensi Manajerial adalah persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
 19. Prestasi kerja adalah hasil penilaian kinerja pegawai yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

20. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.
21. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan Pegawai selama periode tertentu.
22. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi negara.
23. Jabatan Target adalah jabatan struktural setingkat lebih tinggi yang kosong atau jabatan lain yang dianggap strategis yang akan diisi oleh *Talent*.
24. Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.
25. Eselon adalah tingkat jabatan struktural yang menunjukkan tingkat kedudukan seseorang PNS dalam susunan organisasi.
26. Pengangkatan dalam jabatan adalah penetapan dalam Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
27. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN serta pembinaan Manajemen ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
28. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
29. Unit Kerja adalah Bagian pada Sekretariat Daerah.
30. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah perangkat daerah pada pemerintah kabupaten yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, dan Kecamatan.
31. Pemerintah Kabupaten adalah Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat.
32. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Barat.

Pasal 2

- (1) Maksud disusunnya *Talent Pool* adalah tersedianya PNS dalam kelompok suksesi yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja terbaik di setiap organisasi yang selanjutnya dipersiapkan sebagai pemimpin organisasi di masa depan.
- (2) Tujuan penyusunan *Talent Pool* adalah:
 - a. menemukan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk menduduki jabatan target setingkat lebih tinggi dan memimpin inisiatif dalam organisasi guna mengoptimalkan capaian misi dan visi organisasi;
 - b. mewujudkan perencanaan suksesi yang obyektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit;

- c. membangun iklim kompetisi positif dan transparan diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Kabupaten;
- d. untuk mengelola sumber daya manusia secara terencana dan terukur guna menjamin objektivitas, kualitas dan transparansi pengangkatan dalam jabatan PNS agar sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan prestasi kerja yang dimiliki; dan
- e. membangun kepercayaan dan meningkatkan keterikatan PNS kepada organisasi.

Pasal 3

Asas penyusunan *Talent Pool* adalah:

- a. Objektif, yaitu semua proses dalam *Talent Pool* dapat diukur, dilihat dan/atau dirasakan oleh seluruh PNS;
- b. Terencana, yaitu *Talent* pada masing-masing Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang kosong telah direncanakan dan disiapkan pada tahun sebelumnya;
- c. Terbuka, yaitu informasi yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi mengenai PNS yang ditetapkan menjadi *Talent* yang dapat diakses oleh seluruh Pegawai;
- d. Tepat Waktu, yaitu jabatan target dalam Manajemen Talenta yang kosong dapat segera diisi oleh *Talent* sehingga tidak terdapat kekosongan jabatan untuk waktu yang relatif lama; dan
- e. Akuntabel, yaitu pengelolaan *Talent Pool* dilakukan secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

BAB II

PENYUSUNAN DAN UNSUR-UNSUR TALENT POOL

Bagian Kesatu

Penyusunan *Talent Pool*

Pasal 4

- (1) *Talent pool* disusun dengan mempertimbangkan karakteristik jabatan PNS.
- (2) Penyusunan Talent Pool sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui proses:
 - a. Analisis Kebutuhan *Talent*;
 - b. Identifikasi *Talent*;
 - c. Pengolahan *Talent*;
 - d. Evaluasi *Talent*;
- (3) Analisa kebutuhan *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan dengan menghitung jumlah kebutuhan *Talent* yang akan dikelola/ dikembangkan dalam Manajemen Talenta.
- (4) Identifikasi *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan dengan cara menetapkan Jabatan Target dan jumlah kebutuhan *Talent*.
- (5) Pengolahan *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilakukan dengan melakukan proses seleksi PNS yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi.
- (6) Evaluasi *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d merupakan evaluasi pencapaian target penyusunan *Talent Pool*.

Bagian Kesatu
Unsur-Unsur *Talent Pool*

Pasal 5

- (1) Unsur-unsur *Talent Pool* adalah sebagai berikut:
 - a. Profil *Talent*;
 - b. Penilaian Kompetensi; dan
 - c. Penilaian Prestasi Kerja.
- (2) Profil *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah sebagai berikut:
 - a. pendidikan formal;
 - b. pendidikan dan pelatihan jabatan;
 - c. usia;
 - d. masa kerja;
 - e. pangkat/golongan ruang;
 - f. tingkat jabatan;
 - g. pengalaman jabatan; dan
 - h. catatan kepegawaian lainnya yang diperlukan.
- (3) Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan hasil kompetensi yang diperoleh berdasarkan uji kompetensi PNS.
- (4) Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan prestasi kerja PNS yang dinilai setiap 1 (satu) tahun sekali. Penyelenggaraan manajemen talenta ASN instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh tim yang ditetapkan oleh Bupati sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB III
TALENT POOL

Pasal 6

Talent pool dipergunakan sebagai dasar:

- a. seleksi calon *Talent*;
- b. perolehan kompetensi *Talent* (*Talent Competency Acquisition*);
- c. retensi *Talent*.

Bagian Kesatu
Seleksi Calon *Talent*

Pasal 7

- (1) Pejabat yang Berwenang dalam melaksanakan penyusunan *Talent Pool* dan seleksi calon *Talent* dibantu oleh Tim Penyusunan *Talent Pool* yang ditetapkan oleh Sekretaris Daerah.
- (2) Tim Penyusunan *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berasal dari unsur OPD yang membidangi Kepegawaian.

Pasal 8

Tim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) dalam melaksanakan tugas mendasarkan pada:

- a. formasi dan kebutuhan pegawai;
- b. pembinaan karier PNS;
- c. syarat-syarat administrasi;
- d. penilaian kompetensi pegawai;
- e. penilaian prestasi kerja; dan
- f. data pendukung lainnya.

Pasal 9

- (1) Seleksi pemetaan pegawai dilakukan bagi calon *Talent* yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi.
- (2) Hasil seleksi pemetaan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disimpan dalam database *Talent Pool*.
- (3) Database *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diolah dalam Sistem Informasi Manajemen *Talent Pool*.

Pasal 10

- (1) Seleksi administrasi dilakukan bagi calon *Talent* mendasarkan syarat administratif jabatan yang akan diisi oleh calon *Talent*.
- (2) Syarat administratif jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan hasil analisa jabatan berdasarkan beban kerja yang ditetapkan oleh PPK.

Pasal 11

- (1) Tim memberikan pertimbangan hasil seleksi calon *Talent* menjadi *Talent* kepada Pejabat yang Berwenang mendasarkan hasil seleksi pemetaan dan hasil seleksi administrasi calon *Talent*.
- (2) Pejabat yang Berwenang menetapkan calon *Talent* menjadi *Talent* mendasarkan pertimbangan tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Bagian Kedua Perolehan Kompetensi *Talent*

Pasal 12

- (1) Perolehan kompetensi talent sebagaimana dimaksud pada pasal 5 huruf b dilakukan melalui identifikasi kompetensi yang dimiliki oleh *Talent* untuk menentukan program pengembangan yang akan diberikan kepada *Talent*.
- (2) Perolehan kompetensi *Talent* meliputi :
 - a. Rencana Pengembangan Individu; dan
 - b. Program Pengembangan *Talent*.
- (3) Rencana pengembangan Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan rencana yang disusun untuk memastikan pengembangan kompetensi secara sistematis, efektif, dan efisien bagi

- Talent* untuk meningkatkan kompetensi pada jabatan setingkat lebih tinggi atau jabatan lain yang strategis;
- (4) Program pengembangan talent sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan kesempatan dan kegiatan yang menunjang peningkatan kompetensi, pengetahuan, dan keahlian yang didasarkan pada hasil penilaian kompetensi dari Tim Penyusunan *Talent Pool*;
 - (5) Program pengembangan *Talent* dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan tugas rutin talent sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 13

- (1) Evaluasi pengembangan *Talent* dilakukan dengan mengukur kesiapan *Talent* untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau jabatan lain yang dianggap strategis.
- (2) Evaluasi pengembangan *Talent* diperoleh dari hasil:
 - a. penilaian prestasi kerja; dan
 - b. peningkatan kompetensi *Talent* selama program pengembangan.
- (3) Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a didapat dari hasil penilaian prestasi kerja tahun terakhir.
- (4) Peningkatan Kompetensi *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b diperoleh dari setiap program pengembangan yang diikuti oleh *Talent* yang pengukurannya dilakukan oleh Mentor dan/atau penyelenggara program pengembangan.
- (5) Mentor sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdiri dari:
 - a. Mentor Tetap
 - b. Mentor Tidak Tetap
- (6) Mentor melakukan kegiatan pendampingan kepada *Talent* dalam mengembangkan kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan.

Bagian Ketiga Retensi Talent

Pasal 14

- (1) *Retensi Talent* sebagaimana dimaksud pada pasal 6 huruf c dilakukan dalam bentuk penghargaan untuk memotivasi *Talent* agar tetap berkontribusi optimal dan mengurangi timbulnya ketidakpuasan kerja dari *Talent*.
- (2) Retensi yang diberikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa prioritas mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

BAB IV PENGELOLAAN TALENT

Pasal 15

- (1) *Talent* dipersiapkan untuk mengisi jabatan yang setingkat lebih tinggi atau jabatan lain yang strategis sesuai kebutuhan Pemerintah Kabupaten.
- (2) Pengisian jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diprioritaskan bagi PNS yang masuk dalam *Talent Pool*.

Pasal 16

Talent dapat dikeluarkan dari *Talent Pool* apabila:

- a. mengundurkan diri sebagai *Talent*;
- b. dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
- c. dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin yang bersifat *fraud* yang berhubungan dengan jabatan *Talent*;
- d. dalam proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana;
- e. dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang;
- f. dipekerjakan/diperbantukan ke luar Pemerintah Kabupaten;
- g. pindah Instansi ke luar Pemerintah Kabupaten; dan
- h. alasan lainnya berdasarkan pertimbangan Pejabat yang Berwenang.

BAB V PENGELOLAAN TALENT POOL

Pasal 17

- (1) Koordinasi, harmonisasi, pelaksanaan, dan evaluasi pengelolaan *Talent Pool* dilakukan oleh Tim sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (1).
- (2) Pengelola *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus menyampaikan laporan dan evaluasi pelaksanaan pengelolaan *Talent Pool* kepada Pejabat PPK melalui Pejabat yang Berwenang.

BAB VI PEMBIAYAAN

Pasal 18

Pembiayaan pelaksanaan pengelolaan *Talent Pool* dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

**BAB VII
KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 19

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Krui
pada tanggal 21 Juni 2022

BUPATI PESISIR BARAT,

ttd

AGUS ISTIQLAL

Diundangkan di Krui
pada tanggal 21 Juni 2022

**Plt.SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN PESISIR BARAT,**

ttd

JALALUDIN

BERITA DAERAH KABUPATEN PESISIR BARAT TAHUN 2022 NOMOR 379

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA

KABUPATEN PESISIR BARAT,



**EDWIN KASTOLANI B.SH.MP
NIP. 19740526 200212 1 002**