



SALINAN

BUPATI JOMBANG
PROVINSI JAWA TIMUR
PERATURAN BUPATI JOMBANG
NOMOR 97 TAHUN 2023
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN JOMBANG
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI JOMBANG,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka dan akuntabel guna memperkuat dan mengakselerasi sistem manajemen talenta dalam penerapan sistem merit, diperlukan talenta terbaik yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja optimal untuk mengisi jabatan yang berdampak secara signifikan terhadap pencapaian visi, misi dan strategi Pemerintah Kabupaten Jombang;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian wajib menyelenggarakan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jombang dalam Peraturan Bupati;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur (Berita 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);
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 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

4. 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 Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202);
7. Peraturan Menteri Negara 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);
8. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1143);
9. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
10. Peraturan Menteri Negara 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);
11. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Jombang (Lembaran Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2016 Nomor 8/D, Tambahan Lembaran Daerah Tahun 2016 Nomor 8/D) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 3 Tahun 2021 (Lembaran Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2021 Nomor 3/D);
13. Peraturan Bupati Jombang Nomor 45 Tahun 2020 tentang Peta Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jombang (Berita Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2020 Nomor 45/E);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: **PERATURAN BUPATI JOMBANG TENTANG PERATURAN BUPATI JOMBANG TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN JOMBANG.**

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Jombang.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Jombang.
3. Bupati adalah Bupati Jombang.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
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 dengan PNS adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dilingkungan Pemerintah Kabupaten Jombang.
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 Bupati.
9. Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah Sekretaris Daerah.
10. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok peta talenta.
11. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
12. Jabatan Target adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas yang sedang/akan lowong yang akan diisi oleh Talenta.
13. 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 instansi daerah.
14. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
15. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.

16. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada masing-masing perangkat daerah yang berasal dari kotak 9 (Sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan menduduki jabatan target.
17. 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.
18. 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.
19. Akuisisi talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis kebutuhan talenta, pemetaan talenta, penetapan kelompok rencana suksesi.
20. 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.
21. 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.
22. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
23. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
24. Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat SKJ adalah deskripsi pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
25. Uji kompetensi adalah sarana untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, ketrampilan, sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatan.
26. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
27. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.

28. 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.
29. Penilaian Kompetensi manajerial dan sosial kultural yang selanjutnya disebut penilaian kompetensi adalah suatu proses membandingkan kompetensi yang dimiliki ASN dengan kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dengan menggunakan metode *Assessment Center* atau metode penilaian lainnya.
30. Metode *Assessment Center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan pegawai dalam suatu jabatan dengan menggunakan beberapa alat ukur atau simulasi berdasarkan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa orang *Assessor*.
31. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASP pada unit organisasi.
32. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
33. Sekolah kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
34. Bimbingan kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensinya, serta mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
35. Konseling kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target kinerja.
36. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin dan memotivasi PNS melalui kepeloporan, pengembangan kerjasama dengan instansi lain dan keteladanan dengan mengamalkan nilai dasar Aparatur Sipil Negara dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara.
37. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

38. 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.
39. Sistem Informasi Aplikasi Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat SIAPASN adalah sistem informasi kepegawaian yang digunakan oleh Pemerintah Kabupaten Jombang.

BAB II MAKSUD, TUJUAN DAN PRINSIP

Bagian Kesatu Maksud

Pasal 2

Peraturan Bupati ini dimaksudkan untuk memberikan pedoman terhadap pelaksanaan manajemen talenta ASN.

Bagian Kedua Tujuan

Pasal 3

Manajemen talenta ASN bertujuan untuk:

- a. menemukan dan menyiapkan ASN untuk menduduki jabatan target;
- b. mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit;
- c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan; dan
- d. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan daerah.

Bagian Ketiga Prinsip

Pasal 4

- (1) Manajemen Talenta ASN dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip:
 - a. obyektif;
 - b. terencana;
 - c. tepat waktu;
 - d. akuntabel;
 - e. bebas dari intervensi politik; dan
 - f. bebas 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 subjektif pribadi.

- (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) 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.
- (5) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (6) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (7) 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

PELAKSANAAN MANAJEMEN TALENTA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 5

Manajemen talenta dilakukan terhadap seluruh ASN Lingkup Pemerintah Kabupaten Jombang.

Pasal 6

- (1) Manajemen talenta sebagaimana dimaksud pada pasal 6 didukung infrastruktur yang terdiri dari:
 - a. Peta talenta;
 - b. Profil talenta pada SIAP ASN;
 - c. Standar metode dan penetapan tingkat potensial;
 - d. Penilaian kinerja;
 - e. Anggaran; dan
 - f. Tim penyusun kotak manajemen talenta.
- (2) Tim penyusun kotak manajemen talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f diketuai oleh Sekretaris Daerah dan beranggotakan dari unsur perangkat daerah yang membidangi kepegawaian dan ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Kedua
Tahapan Pelaksanaan Manajemen Talenta

Paragraf 1

Umum

Pasal 7

Pelaksanaan manajemen talenta dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

- a. Akuisisi talenta;
- b. Pengembangan talenta;
- c. Retensi talenta;
- d. Penempatan talenta;
- e. Pemantauan dan evaluasi;

Paragraf 2

Tahap Akuisisi Talenta

Pasal 8

Akuisisi talenta sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 huruf a terdiri atas tahapan:

- a. Identifikasi dan penetapan jabatan target;
- b. Pemetaan talenta;
- c. Penetapan kelompok rencana suksesi

Pasal 9

Tahapan identifikasi dan penetapan jabatan target sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 huruf a dilakukan untuk menentukan jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi yang sedang/ akan lowong.

Pasal 10

- (1) Tahapan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada pasal 9 huruf b dilakukan melalui penilaian dan pemetaan talenta berdasarkan pada:
 - a. Peningkatan kinerja; dan
 - b. Penentuan tingkat potensial;
- (2) Penilaian dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh tim penyusun kotak manajemen talenta.

Pasal 11

- (1) Peningkatan kinerja sebagaimana dimaksud pada pasal 11 ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. Di atas ekspektasi;
 - b. Sesuai ekspektasi; dan
 - c. Di bawah ekspektasi
- (2) Peningkatan kinerja di atas ekspektasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan kepada talenta yang memiliki penilaian kinerja sangat baik.

- (3) Peringkat kinerja sesuai ekspektasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan kepada talenta yang memiliki penilaian kinerja baik dan butuh perbaikan;
- (4) Peringkat kinerja di bawah ekspektasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c diberikan kepada talenta yang memiliki penilaian kinerja kurang dan sangat kurang

Pasal 12

- (1) Penentuan tingkat potensial sebagaimana dimaksud pada pasal 10 ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - a. Tinggi dengan nilai 67 sampai dengan 100;
 - b. Menengah dengan nilai 34 sampai dengan 66; dan
 - c. Rendah dengan nilai 0 sampai dengan 33.
- (2) Penentuan tingkatan potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
 - a. Uji kompetensi;
 - b. Rekam jejak jabatan;
 - c. Kualifikasi Pendidikan Formal;
 - d. Riwayat pengembangan kompetensi;
 - e. Riwayat diklat struktural/fungsional;
 - f. Riwayat penjatuhan hukuman disiplin; dan
 - g. Penerimaan penghargaan
- (3) Penetapan standar penentuan tingkat potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan bobot nilai 100% (seratus persen) yang terdiri dari:
 - a. Penilaian kompetensi dengan bobot 35% (tiga puluh lima persen);
 - b. Penilaian rekam jejak jabatan dengan bobot 5% (lima persen);
 - c. Penilaian kualifikasi pendidikan formal dengan nilai 2% (dua persen);
 - d. Penilaian riwayat pengembangan kompetensi dengan bobot 5% (lima persen);
 - e. Penilaian riwayat diklat struktural/fungsional dengan bobot 15% (lima belas persen);
 - f. Penilaian riwayat penjatuhan hukuman disiplin dengan bobot 35% (tiga puluh lima persen); dan
 - g. Penilaian penerimaan penghargaan dengan bobot 3%.
- (4) Bobot penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a diperoleh dari hasil penilaian kompetensi terbaru.
- (5) Standar bobot penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (3) adalah sebagai berikut:
 - a. Talenta yang memiliki nilai kompetensi 100 (seratus) atau lebih dari 100 (seratus) diberikan skor 100 (seratus);
 - b. Talenta yang memiliki nilai kompetensi 90 (sembilan puluh) sampai dengan 99 (sembilan puluh sembilan) diberikan skor 70 (tujuh puluh);
 - c. Talenta yang memiliki nilai kompetensi 80 (delapan puluh) sampai dengan 89 (delapan puluh sembilan) diberikan skor 50 (lima puluh); dan

- d. Talenta yang memiliki nilai kurang dari 79 (tujuh puluh sembilan) diberikan skor 30 (tiga puluh).
- (6) Dalam hal talenta belum pernah dilakukan penilaian kompetensi maka diberikan skor 35 (tiga puluh lima).
- (7) Bobot penilaian rekam jejak jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b diperoleh dari riwayat jabatan talenta.
- (8) Standar bobot penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (7) adalah sebagai berikut:
 - a. Masa jabatan talenta diberikan nilai 70% (tujuh puluh persen) dari bobot penilaian rekam jabatan; dan
 - b. Masa kerja talenta diberikan nilai 30% (tiga puluh persen) dari bobot penilaian masa kerja dalam satuan tahun
- (9) Masa jabatan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (8) huruf a diberlakukan indeks sebagai berikut:
 - a. Pelaksana, fungsional jenjang terampil dan eselon V diberikan indeks 0,04;
 - b. Esselon IV b dan fungsional jenjang ahli pertama diberikan indeks 0,06;
 - c. Esselon IV a dan fungsional jenjang ahli muda diberikan indeks 0,09
 - d. Esselon III b dan fungsional jenjang ahli madya diberikan indeks 0,13;
 - e. Esselon III a dan fungsional jenjang ahli utama diberikan indeks 0,17;
 - f. Esselon II b diberikan indeks 0,21; dan
 - g. Esselon II a diberikan indeks 0,3
- (10) Masa kerja talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (8) huruf b dikelompokkan dalam rumpun perangkat daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (11) Bobot penilaian kualifikasi pendidikan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c diperoleh dari riwayat pendidikan formal talenta dari jenjang paling rendah sampai jenjang paling tinggi.
- (12) Standar bobot penilaian kualifikasi pendidikan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (11) adalah sebagai berikut:
 - a. Pendidikan jenjang SD, SMP dan SMA atau sederajat diberikan skor 10;
 - b. Pendidikan jenjang Diploma dan Sarjana (S-1) diberikan skor 20;
 - c. Pendidikan jenjang S-2 diberikan skor 30; dan
 - d. Pendidikan jenjang S-3 diberikan skor 40
- (13) Riwayat pendidikan formal talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (11) dikelompokkan dalam rumpun pendidikan formal sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

- (14) Bobot penilaian riwayat pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d diperoleh dari jumlah jam pelajaran pengembangan kompetensi talenta yang dibuktikan dengan sertifikat keikutsertaan dalam seminar/pelatihan/workshop/sosialisasi dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- (15) Jumlah jam pelajaran pengembangan kompetensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (14) dikelompokkan dalam rumpun tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (16) Standar bobot penilaian riwayat pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (14) adalah sebagai berikut:
 - a. Talenta yang memiliki jumlah jam pelajaran 20 (dua puluh) atau lebih dari 20 diberikan skor 100 (seratus);
 - b. Talenta yang memiliki jumlah jam pelajaran 15 (lima belas) sampai dengan 19 (sembilan belas) diberikan skor 70 (tujuh puluh);
 - c. Talenta yang memiliki jumlah jam pelajaran 10 (sepuluh) sampai dengan 14 (empat belas) diberikan skor 50 (lima puluh);
 - d. Talenta yang memiliki jumlah jam pelajaran 5 (lima) sampai dengan 9 (sembilan) diberikan skor 30 (tiga puluh); dan
 - e. Talenta yang memiliki jumlah jam pelajaran 1-4 diberikan skor 20 (dua puluh); dan
 - f. Talenta yang memiliki jumlah jam pelajaran 0 diberikan skor 0.
- (17) Riwayat pendidikan formal talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (11) dikelompokkan dalam rumpun sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (18) Bobot penilaian riwayat diklat struktural/fungsional sebagaimana dimaksud ayat (3) huruf e diperoleh dari kesesuaian diklat kepemimpinan atau fungsional talenta yang terpenuhi.
- (19) Standar bobot penilaian riwayat diklat struktural/fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat 18 adalah sebagai berikut:
 - a. Talenta dengan jabatan struktural yang telah memiliki sertifikat diklat kepemimpinan sesuai jabatan dan talenta dengan jabatan fungsional/pelaksana diberikan skor 100 (seratus);
 - b. Talenta dengan jabatan struktural yang belum memiliki sertifikat diklat kepemimpinan sesuai jabatan diberikan skor 50 (lima puluh).
- (20) Bobot penilaian riwayat penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf f diperoleh dari riwayat penjatuhan hukuman disiplin talenta dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (21) Standar bobot penilaian riwayat penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (20) adalah sebagai berikut:

- a. Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin diberikan skor 100 (seratus);
 - b. Pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan diberikan skor 90 (sembilan puluh);
 - c. Pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang diberikan skor 80 (delapan puluh); dan
 - d. Pernah dijatuhi hukuman disiplin berat diberikan skor 70 (tujuh puluh).
- (22) Bobot penilaian penerimaan penghargaan sebagaimana dimaksud ayat (3) huruf g diperoleh dari hasil kompetisi/lomba yang diikuti talenta secara individual dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (23) Standar bobot penilaian penerimaan penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (22) adalah sebagai berikut:
- a. Penghargaan tingkat internasional/nasional diberikan skor 100 (seratus);
 - b. Penghargaan tingkat provinsi diberikan skor 90 (sembilan puluh); dan
 - c. Penghargaan tingkat Kabupaten/Kota diberikan skor 80 (delapan puluh).

Pasal 13

- (1) Penetapan kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada pasal 9 huruf c dilakukan untuk menentukan:
 - a. Talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi; dan
 - b. Rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Penetapan kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a dikelompokkan kedalam kotak manajemen talenta.
- (3) Rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (4) Kotak manajemen talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) b sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (5) Hasil penetapan kelompok rencana suksesi yang dikategorikan pada kotak manajemen talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dalam keputusan sekretaris daerah.
- (6) Berdasarkan hasil penetapan kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud ayat (5) Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian memilih dan menetapkan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi untuk mengisi jabatan target.

Paragraf 2

Pengembangan Talenta

Pasal 14

- (1) Pengembangan talenta sebagaimana dimaksud pada Pasal 8 huruf b dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (3) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
 - a. Pembelajaran secara mandiri maupun kelompok dengan metode klasikal maupun non klasikal;
 - b. Pelaksanaan coaching dan mentoring; dan
 - c. Bentuk pengembangan kompetensi lainnya
- (4) Peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tugas belajar dan/atau izin belajar
- (5) Pengembangan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Paragraf 3

Retensi Talenta

Pasal 15

- (1) Retensi talenta sebagaimana dimaksud pada pasal 8 huruf c 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/atau penghargaan
- (3) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil penilaian akhir talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan.
- (4) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan suksesor dalam jabatan target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (5) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian
- (6) Penghargaan sebagaimana dimaksud (1) didasarkan pada sistem, budaya dan peraturan yang berlaku

Paragraf 4

Penempatan Talenta

Pasal 16

- (1) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud pada pasal 8 huruf d dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan instansi daerah.

- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 8 (delapan) dan 7 (tujuh) dapat dipertimbangkan untuk menduduki jabatan target.

Paragraf 5
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 17

- (1) Pemantauan dan evaluasi talenta dilakukan pada tahap pengembangan, retensi dan penempatan.
- (2) Pemantauan dan evaluasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan terhadap suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan target selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
- (3) Penempatan kembali dalam jabatan sebagaimana dimaksud ayat (2) dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan target.
- (4) Pemantauan dan evaluasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh sekretaris daerah.
- (5) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara berkala atau sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan.

Bagian Ketiga
Ketentuan Pengeluaran Talenta

Pasal 18

ASN yang telah ditetapkan pada kelompok rencana suksesi dapat dikeluarkan dalam tahapan pelaksanaan manajemen talenta apabila:

- a. mendapat tugas belajar dan/atau pendidikan dan pelatihan lebih dari 6 (enam) bulan; dan
- b. dalam masa persiapan pensiun

BAB IV
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 19

- (1) Perangkat daerah yang memiliki tugas dan fungsi kepegawaian mengembangkan sistem informasi manajemen talenta untuk mendukung pelaksanaan dan pengembangan talenta.
- (2) Sistem informasi manajemen talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dengan SIAPASN

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 20

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan Pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Jombang.

Ditetapkan di Jombang
Pada tanggal 15 September 2023
BUPATI JOMBANG,

ttd

MUNDJIDAH WAHAB

Diundangkan di Jombang
pada tanggal 15 September 2023

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN JOMBANG,

ttd

AGUS PURNOMO

BERITA DAERAH KABUPATEN JOMBANG TAHUN 2023 NOMOR 97/E



LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI JOMBANG
NOMOR : 97 TAHUN 2023
TANGGAL : 15 September 2023

A. KOTAK MANAJEMEN TALENTA

KINERJA	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
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
POTENSIAL				

B. REKOMENDASI TINDAK LANJUT

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk kelompok rencana suksesi 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tingi	1. Dipertahankan 2. Masuk kelompok rencana suksesi 3. Rotasi/perluasan jabatan 4. Bimbingan kerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk kelompok rencana suksesi 3. Rotasi/perluasan 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	1. Rotasi

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
	ekspektasi dan potensial rendah	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 perundangan

C. RUMPUN PERANGKAT DAERAH

NO	ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
1	Administrasi kependudukan dan catatan sipil	Ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat	Pendidikan	Penegakkan peraturan	Tenaga kerja	Pekerjaan umum dan penataan ruang	Ketahanan pangan
2	Statistik	Pemerintahan Kecamatan	Kesehatan	Pembentukan peraturan	Koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah	Perumahan rakyat dan kawasan permukiman	Perikanan
3	Persandian	Kesatuan Bangsa dan Politik	Sosial		Penanaman modal	Lingkungan hidup	Pertanian
4	Perpustakaan		Pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak		Pariwisata	Perhubungan	Peternakan
5	Kearsipan		Pemberdayaan Masyarakat dan desa		Perindustrian dan Perdagangan	Komunikasi dan Informatika	
6	Perizinan		Pengendalian penduduk dan keluarga berencana		Keuangan	Kebencanaan	
7	Kepegawaian		Kepemudaan dan olah raga		Pendapatan daerah		
8	Pendidikan dan Pelatihan		Kebudayaan				
9	Perizinan						
10	Perencanaan pembangunan						
11	Pengawasan dan pelaporan						
12	Penelitian dan pengkajian						
13	kesekretariatan						

D. RUMPUN PENDIDIKAN FORMAL

NO	ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
1	Pembangunan Daerah	Pembangunan Masyarakat Desa	Bahasa Asing Sastra & Bahasa Inggris	Hukum/ Ilmu Hukum	Pariwisata	Komputer Informatika	Perikanan
2	Administrasi Negara	Ilmu Pemerintahan	Fisioterapi		Akuntansi	Lalu Lintas Dan Angkutan Jalan	Pertanian
3	Kearsipan	Ilmu Sosial dan Politik	Gizi		Ekonomi	Metrologi Dan Instrumentasi	Penyuluh Pertanian
4	Sekretaris	Sosiologi	Kebidanan		Ekonomi Keuangan & Perbankan	Perhubungan	Agribisnis Pertanian
5	Kesekretariatan		Keperawatan/ Ilmu Keperawatan		Ekonomi Koperasi	Teknik Arsitektur	Kedokteran Hewan
6	Perpustakaan		Kesejahteraan Keluarga		Ekonomi Manajemen	Teknik Elektro	Peternakan
7	Filsafat		Kesehatan Masyarakat		Perpajakan	Teknik Industri	Produksi Tanaman
8	Psikologi		Teknik Elektro Medik		Ekonomi & Studi Pembangunan	Teknik Informatika	Teknologi Pengolahan Hasil Perikanan
9	Administrasi Publik/ Negara		Administrasi Rekam Medis		Keuangan Daerah	Teknik Kimia	
10	Manajemen SDM		Radiologi		Teknik Industri	Teknik Komputer	
11	Ilmu Hubungan Internasional		Analisis Medis		SMK	Teknik Listrik	
12	Ilmu Administrasi		Farmasi			Teknik Sipil	
13	SMA UMUM		Fisioterapi			Arsitektur	
NO	ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
14	SMP		Hiperkes			Konstruksi Sipil	
15	SD		Kesehatan Sanitasi			Sistem Informasi	
16			Pendidikan			Teknik Sipil Dan Bangunan	

17			Akupunktur			Teknik Sipil Konsentrasi Bangunan Air	
18			Analisis Farmasi Dan Makanan			Teknik Perencanaan Wilayah Dan Kota	
19			Analisis Kesehatan			Teknik Lingkungan	
20			Kesehatan Lingkungan			Teknik Mesin	
21			Perekam Medik & Informatika Kesehatan			Teknik Pengairan	
22			Kedokteran			Teknik Geologi	
23			SPG			Sistem dan Teknik Transportasi	
24			SMF			STM	

E. PERUMPUNAN SEMINAR/ PELATIHAN/ WORKSHOP/ SOSIALISASI

NO	ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
1	Bidang terkait monitoring dan evaluasi kinerja	Bidang terkait pemerintahan desa/daerah	Bidang terkait Pendidikan	Bidang terkait hukum	Bidang terkait keuangan	Bidang terkait teknis pembangunan daerah	bidang terkait teknis pertanian
2	Bidang terkait perencanaan pembangunan	Bidang terkait sosial politik	Bidang Terkait kesehatan	Bidang terkait Advokasi	Bidang terkait perdagangan/ industri	bidang terkait teknis sistem informasi/ aplikasi/ web service	bidang terkait teknis perikanan
3	Bidang terkait pengawasan internal/ eksternal	Bidang terkait wawasan kebangsaan	Bidang terkait Peningkatan Keimanan/Rohani	Bidang terkait Ketentuan Perundang- Undangan	Bidang terkait perpajakan	Bidang terkait sistem elektronik	bidang terkait teknis peternakan

4	Bidang terkait reformasi birokrasi	Bidang terkait pelayanan publik	Bidang terkait keprotokolan dan kehumasan		Bidang terkait pariwisata		
5	Bidang perencanaan pengembangan sumber daya manusi aparatur	Bidang terkait budaya kerja			Bidang pengadaan barang dan jasa		
6	Bidang terkait literasi						
7	Bidang terkait tata naskah dinas						
8	Bidang terkait pengelolaan data dan informasi						

BUPATI JOMBANG,

ttd

MUNDJIDAH WAHAB