



SALINAN

PROVINSI BANTEN

PERATURAN BUPATI SERANG

NOMOR 15 TAHUN 2026

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SERANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SERANG,

- Menimbang : a. bahwa pengembangan dan pemanfaatan talenta aparatur secara tepat merupakan perwujudan nilai-nilai Pancasila, khususnya keadilan sosial, kemanusiaan, dan profesionalisme dalam kehidupan berbangsa dan bernegara serta sejalan dengan prinsip *good governance*;
- b. bahwa dalam rangka mengidentifikasi, mengembangkan, dan menempatkan Aparatur Sipil Negara terbaik pada posisi strategis, maka diperlukan percepatan pembangunan dan penerapan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Serang;
- c. bahwa Peraturan Bupati Serang Nomor 127 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Serang, sudah tidak sesuai dengan perkembangan penerapan manajemen talenta saat ini, sehingga perlu diganti;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati Serang tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Serang;

Mengingat . . .

- Mengingat : 1. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7153);
2. 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);
3. Undang-Undang Nomor 117 Tahun 2024 tentang Kabupaten Serang di Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 303, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7054);
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 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);
5. 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);
6. 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);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1606);
8. Peraturan . . .

8. 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);
9. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 556);
10. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1143);
11. 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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 1193);
12. Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Serang (Lembaran Daerah Kabupaten Serang Tahun 2016 Nomor 11) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 2 Tahun 2024 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Serang (Lembaran Daerah Kabupaten Serang Tahun 2024 Nomor 2);

MEMUTUSKAN :

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

BAB I . . .

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Serang.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Serang.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Serang.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selanjutnya disingkat dengan BKPSDM adalah perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
8. 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.
9. 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.

10. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
11. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
13. Sistem Merit adalah penyelenggaraan sistem Manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi.
14. Talenta adalah pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
15. Jabatan Target adalah Jabatan yang sedang atau akan lowong yang akan diisi kandidat Talenta dalam pengembangan karier ASN.
16. Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi Talenta, pengembangan Talenta, retensi Talenta, 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. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
18. Kelompok Rencana Suksesi Instansi 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 instansinya.
19. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.

20. Suksesor (*successor*) adalah Talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
21. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis Jabatan Target, analisis kebutuhan Talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta, penetapan Kelompok Rencana Suksesi, serta pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi dan/atau promosi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan.
22. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, potensi, integritas, moralitas dan kebutuhan Instansi Pemerintah.
23. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan Talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan karier agar siap dalam penempatan jabatan.
24. Penempatan Talenta adalah strategi Penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
25. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
26. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
27. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, meningkatkan otonomi (kendali) dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi maupun profesional.
28. Mobilitas Talenta adalah perpindahan dan/atau pergeseran Pegawai ASN dari satu jabatan ke jabatan lain, baik dalam satu instansi maupun antar-Instansi Pemerintah, yang dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit.

29. 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 metode asesmen terpadu (*assessment center*) meliputi penilaian potensi dan penilaian kompetensi, Uji Kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
30. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
31. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
32. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
33. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural Pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
34. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
35. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
36. ASN *Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan dalam bentuk penanganan isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan instansi pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah.

Pasal 2

Manajemen Talenta ASN bertujuan untuk:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan Daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
- b. menemukan dan mempersiapkan Talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (*future leaders*) dan Posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*core business*) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan Daerah;
- c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, Kompetensi dan Kinerja Talenta serta memberikan kejelasan dan kepastian karier Talenta;
- 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 pasokan Talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan Jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.

Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. subjek Talenta dan Infrastruktur Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah;
- b. kelembagaan Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah;
- c. penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah;
- d. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
- e. pendanaan.

BAB II
SUBJEK TALENTA DAN INFRASTRUKTUR MANAJEMEN
TALENTA ASN PEMERINTAH DAERAH

Pasal 4

- (1) ASN sebagai Talenta merupakan pegawai ASN yang telah memenuhi kriteria untuk dimasukkan dalam sistem Manajemen Talenta.
- (2) Subjek Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di atas, meliputi:
 - a. PNS terhadap tiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana; dan
 - b. PPPK.
- (2) ASN sebagai Talenta berperan aktif dalam pengembangan kompetensi dan pengelolaan kariernya.

Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran serta strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan daerah.
- (2) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Komite Talenta ASN yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 6

Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- a. peta jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Target;
- b. rumpun jabatan;
- c. profil Talenta;
- d. standar metode dan penilaian dalam metode asesmen terpadu (*assessment center*) dan Uji Kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- e. Standar Kompetensi Jabatan setiap Instansi sesuai Peraturan Menteri;
- f. standar . . .

- f. standar Penilaian Kinerja riil;
- g. pola karier;
- h. Komite Talenta;
- i. program Pengembangan Talenta (ASN *Corporate University*/sekolah kader/tugas belajar);
- j. basis data sumber daya manusia (SDM);
- k. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
- l. anggaran.

BAB III

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu

Komite Talenta

Pasal 7

- (1) Komite Talenta ASN diusulkan oleh PyB kepada PPK.
- (2) Berdasarkan usulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPK menetapkan Komite Talenta ASN.

Pasal 8

- (1) Komite Talenta ASN paling sedikit terdiri dari:
 - a. ketua; dan
 - b. anggota.
- (2) Jumlah anggota Komite Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah ganjil paling sedikit 5 (lima) orang.
- (3) Ketua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dijabat oleh PyB.
- (4) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - a. pejabat pimpinan tinggi yang menangani bidang pembinaan kepegawaian;
 - b. pejabat pimpinan tinggi yang menangani bidang pengawasan; dan
 - c. pejabat pimpinan tinggi lain di lingkungan instansi Daerah sesuai dengan kebutuhan.

(5) Anggota . . .

- (5) Anggota Komite Talenta ASN yang akan menjadi kandidat Talenta suatu jabatan tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan Manajemen Talenta ASN yang bersangkutan.

Pasal 9

Komite Talenta ASN mempunyai tugas:

- a. melakukan verifikasi pemeringkatan kinerja tahunan pegawai dan tingkatan potensial;
- b. menetapkan Kotak Manajemen Talenta untuk seluruh jenjang jabatan;
- c. merekomendasikan pegawai yang memenuhi persyaratan untuk masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi kepada PPK;
- d. melakukan penilaian kompetensi teknis untuk talenta ASN yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi;
- e. merekomendasikan rencana penempatan Talenta ASN, rencana pengembangan Talenta ASN, dan rencana akuisisi Talenta ASN kepada PPK; dan
- f. merekomendasikan hasil evaluasi pelaksanaan penempatan Talenta ASN, rencana pengembangan Talenta ASN, dan rencana akuisisi Talenta ASN.

Pasal 10

- (1) Komite Talenta ASN Instansi menggunakan profil Talenta sebagai salah satu bahan pertimbangan objektif dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN berdasarkan prinsip meritokrasi.
- (2) Profil Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap Talenta ASN paling sedikit terdiri atas:
 - a. data pegawai ASN, meliputi:
 1. nama pegawai ASN dan gelar;
 2. nomor induk pegawai (NIP);
 3. jabatan dan kelas jabatan;
 4. tempat tanggal lahir dan usia;
 5. tanggal melaksanakan tugas sebagai Calon PNS; dan
 6. tanggal melaksanakan tugas sebagai ASN;
 - b. riwayat . . .

- b. riwayat pendidikan;
 - c. rekam jejak jabatan yang meliputi:
 - 1. riwayat jabatan dan masa kerja jabatan;
 - 2. pencapaian dan prestasi;
 - 3. penugasan dalam tim kerja;
 - 4. pemeringkatan Kinerja; dan
 - 5. sanksi;
 - d. riwayat Kotak Manajemen Talenta;
 - e. riwayat kompetensi yang meliputi:
 - 1. penilaian kompetensi dan penilaian potensial;
 - 2. rencana pengembangan individu;
 - 3. riwayat pengembangan kompetensi; dan
 - 4. riwayat pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan;
 - f. riwayat hasil Penilaian Kinerja paling singkat 1 (satu) tahun terakhir;
 - g. rencana pengembangan karier individu baik jabatan maupun bidang kerja; dan
 - h. riwayat organisasi.
- (3) Talenta melakukan pemutakhiran data profil secara mandiri dan berkala.

Bagian Kedua Sekretariat Manajemen Talenta

Pasal 11

- (1) Dalam pelaksanaan tugasnya, Komite Talenta ASN dibantu oleh sekretariat komite yang ditetapkan oleh PPK.
- (2) Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan teknis dan administrasi pelaksanaan Manajemen Talenta ASN Instansi.
- (3) Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh pejabat pimpinan tinggi pratama yang menangani bidang kepegawaian di Instansi Pemerintah.
- (4) Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri atas unsur dari unit kerja yang menangani bidang:
 - a. kepegawaian . . .

- a. kepegawaian;
 - b. organisasi dan tata laksana; dan
 - c. pengembangan sumber daya manusia.
- (5) Tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
- a. penyiapan data Peningkatan Kinerja tahunan Pegawai ASN dan data kepegawaian lain yang dibutuhkan oleh Komite Talenta ASN Instansi;
 - b. pengelolaan dan pemutakhiran data profil Talenta;
 - c. penyiapan dukungan administrasi penetapan pembentukan Komite Talenta ASN Instansi, Kelompok Rencana Suksesi, rencana Penempatan Talenta ASN, rencana Pengembangan Talenta ASN, dan rencana Akuisisi Talenta ASN yang akan ditetapkan oleh PPK;
 - d. pengidentifikasian dan penginformasian jabatan yang lowong dan yang akan lowong;
 - e. penginformasian jabatan yang lowong dan yang akan lowong ke dalam Sistem Informasi ASN;
 - f. pemfasilitasian pelaksanaan rencana Penempatan Talenta ASN, rencana Pengembangan Talenta ASN, dan rencana Akuisisi Talenta ASN;
 - g. pemberian dukungan pelayanan Uji Kompetensi yang dibutuhkan Komite Talenta ASN Instansi;
 - h. pemberian dukungan informasi profil Talenta baik dari internal Instansi Pemerintah maupun profil Talenta dari Kelompok Rencana Suksesi Instansi Pemerintah lain; dan
 - i. pemberian layanan dan dukungan teknis lain kepada Komite Talenta ASN Instansi.

BAB IV

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 12

- (1) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN meliputi:

a. Akuisisi Talenta;

b. Pengembangan . . .

- b. Pengembangan Talenta;
 - c. Retensi Talenta;
 - d. Penempatan Talenta; dan
 - e. pemantauan dan evaluasi.
- (2) Dalam hal penyelenggaraan Manajemen Talenta untuk PPPK meliputi:
- a. Akuisisi Talenta; dan
 - b. pemantauan dan evaluasi.

Bagian Kedua
Akuisisi Talenta

Pasal 13

Akuisisi Talenta terdiri atas:

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Target;
- b. analisis kebutuhan Talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta;
- e. penetapan Kelompok Rencana Suksesi; dan
- f. pencarian Talenta dan rencana Penempatan Talenta dilakukan melalui Mobilitas Talenta dalam mekanisme mutasi/rotasi antarinstansi dan penugasan.

Paragraf 1

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 14

- (1) Analisis kebutuhan Talenta merupakan tahapan penghitungan jumlah kebutuhan Talenta yang akan dikelola dalam Manajemen Talenta untuk memenuhi kebutuhan Jabatan Target yang didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang nasional maupun instansional yang terjabar dalam visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi.
- (2) Setiap Komite Talenta ASN menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta Jabatan Target.

(3) Penyusunan . . .

- (3) Penyusunan Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui:
 - a. identifikasi Jabatan Target dengan mengacu pada prioritas pembangunan nasional maupun instansional dan potensi kewilayahan;
 - b. memetakan jumlah Jabatan Target dengan jumlah Talenta yaitu untuk 1 (satu) Jabatan Target paling sedikit terdapat 3 (tiga) kandidat Talenta; dan
 - c. menentukan 3 (tiga) calon Talenta yang berasal dari unit Jabatan Target dan/atau unit lain.

Paragraf 2

Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 15

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta disusun strategi Akuisisi Talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun Talenta internal;
 - b. merekrut Talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
 - c. mutasi dan/ atau promosi Talenta antarinstansi; dan/ atau
 - d. penugasan Talenta.
- (2) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan strategi Akuisisi Talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (3) Perekrutan Talenta baru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan dalam hal tidak terpenuhi kebutuhan Talenta dari strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf c, dan huruf d.

Paragraf 3

Identifikasi, Penilaian, dan Pemetaan Talenta

Pasal 16

Kandidat Talenta berasal dari ASN, termasuk Calon PNS dan PPPK.

Pasal 17

- (1) Identifikasi pengisian jabatan ASN melalui Manajemen Talenta ASN harus memprioritaskan pemanfaatan hasil *talent pool* ASN.
- (2) *Talent pool* ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 18

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta melalui:
 - a. Pemeringkatan Kinerja dalam kategori status kinerja pegawai yang terdiri atas:
 1. di atas ekspektasi;
 2. sesuai ekspektasi; dan
 3. di bawah ekspektasi.
 - b. penentuan tingkatan Potensial dalam kategori tinggi, menengah dan rendah meliputi hasil penilaian Kompetensi, penilaian potensi, dan rekam jejak.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri atas:
 - a. Pemeringkatan Kinerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi yang dinilai sesuai ketentuan peraturan perundang undangan yang mengatur tentang pengelolaan Kinerja pegawai;
 - b. penilaian Kompetensi dan potensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui metode asesmen terpadu;
 - c. penilaian Kompetensi mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural yang dilakukan secara objektif;
 - d. penilaian . . .

- d. penilaian potensi mencakup pengukuran kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri, kemampuan berpikir kritis dan strategis, kemampuan menyelesaikan permasalahan, kecerdasan emosional kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri, serta motivasi dan komitmen Talenta; dan/atau
 - e. rekam jejak meliputi:
 - 1. pendidikan formal;
 - 2. pelatihan;
 - 3. pengalaman dalam jabatan;
 - 4. integritas; dan
 - 5. moralitas.
- (3) Pelaksanaan metode asesmen terpadu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dengan metode komprehensif dilaksanakan bagi pegawai yang menduduki jabatan pimpinan tinggi.
 - (4) Pelaksanaan metode asesmen terpadu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dengan metode sederhana dilaksanakan bagi pegawai yang menduduki selain jabatan pimpinan tinggi.
 - (5) Metode sederhana sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan melalui analisis kasus dan/atau wawancara berbasis Kompetensi.

Pasal 19

- (1) Pemetaan Talenta Pemerintah Daerah dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 pada tiap level jabatan.
- (2) Pemetaan Talenta Pemerintah Daerah dilakukan oleh Komite Talenta ASN Pemerintah Daerah melalui penghimpunan Talenta yang menempati Kotak Manajemen Talenta.

Pasal 20

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 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 4

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 21

- (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 22

PPK menominasikan dan menetapkan Talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi Pemerintah Daerah untuk mengisi Jabatan Target lowong sesuai kebutuhan berdasarkan usulan Komite Talenta ASN.

Paragraf 5

Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 23

Dalam hal dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/ atau dibutuhkan Talenta dengan keahlian/ Kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian Talenta yang ditindaklanjuti melalui Mobilitas Talenta dalam mekanisme mutasi/rotasi dan promosi antar instansi atau penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan.

Bagian Ketiga
Pengembangan Talenta

Pasal 24

- (1) Pengembangan Talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Pengembangan Kompetensi Talenta dilaksanakan melalui:
 - a. program pengembangan Kompetensi dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.
- (3) Peningkatan kualifikasi Talenta dilaksanakan melalui tugas belajar dan/atau izin belajar.
- (4) Prioritas akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta.

Bagian Keempat
Retensi Talenta

Pasal 25

- (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:
 - a. Rencana Suksesi;
 - b. Rotasi Jabatan;
 - c. Pengayaan Jabatan;
 - d. Perluasan Jabatan;
 - e. *recognition* dan *reward* (non kompensasi); dan
 - f. program pelatihan dan sertifikasi.

(3) *Recognition* . . .

- (3) *Recognition* dan *reward* (non kompensasi) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e di atas adalah pemberian pengakuan secara terbuka melalui penghargaan bulanan/tahunan seperti *employee of the month* untuk pencapaian luar biasa dan/atau undangan untuk menghadiri kegiatan resmi Pemerintah Daerah.
- (4) Program pelatihan dan sertifikasi adalah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf f di atas adalah program yang memberikan kesempatan kepada Talenta untuk mengikuti pelatihan profesional dan sertifikasi yang relevan dengan bidang pekerjaan Talenta.

Bagian Kelima Penempatan Talenta

Pasal 26

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpungan berdasarkan kebutuhan strategis Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas Daerah jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Penempatan Talenta dilakukan melalui Mobilitas Talenta sesuai dengan kebutuhan instansi yang dilakukan:
 - a. dalam 1 (satu) Instansi Pemerintah;
 - b. antar Instansi Pemerintah; dan
 - c. ke luar Instansi Pemerintah
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.
- (4) Penempatan Talenta ditetapkan oleh PPK berdasarkan Rencana Suksesi.

Bagian Keenam
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 27

- (1) Pemantauan Talenta dilakukan pada tahap Pengembangan Talenta, Retensi Talenta, dan Penempatan Talenta.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Target dilakukan pemantauan dan evaluasi paling cepat selama 6 (enam) bulan dan atau 2 (dua) kali penilaian kinerja periodik 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 Target selanjutnya.

Pasal 28

- (1) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN instansi dilaksanakan secara periodik oleh PPK.
- (2) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN dilaksanakan setiap akhir tahun anggaran oleh Komite Talenta ASN dan dilaporkan kepada PPK melalui PyB.

BAB V

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 29

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Sistem informasi Manajemen Talenta ASN yang disediakan oleh Badan Kepegawaian Negara.

- (2) Sistem informasi Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.
- (3) Sistem informasi Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN.

BAB VI PENDANAAN

Pasal 30

Pendanaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari:

- a. anggaran pendapatan dan belanja Daerah; dan/atau
- b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 31

Pada saat Peraturan Bupati Serang ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Serang Nomor 127 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Serang (Berita Daerah Kabupaten Serang Tahun 2022 Nomor 127), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 32

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Serang
pada tanggal 10 Juni 2026
BUPATI SERANG,

ttd

RATU RACHMATUZAKIYAH

Diundangkan di Serang
pada tanggal 10 Juni 2026
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SERANG,

ttd

ZALDI DHUHANA

BERITA DAERAH KABUPATEN SERANG TAHUN 2026 NOMOR 15

Salinan sesuai dengan Aslinya, Pit. KEPALA BAGIAN HUKUM SETDA KABUPATEN SERANG ttd ANTON HERMAWANTO, S.H., M.Si NIP. 19830131 201101 1 001

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI SERANG
NOMOR 15 TAHUN 2026
TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SERANG

KERANGKA *TALENT POOL* ASN PEMERINTAH DAERAH

1. Parameter dan Bobot Penilaian

Parameter	Komponen	Bobot Komponen	Indikator	Bobot Indikator
Kinerja (Sumbu Y)	Kinerja Utama	60%	Penilaian Kinerja	60%
	Kinerja Penguat	40%	1. Penghargaan	15%
			2. Penugasan dalam Tim Kerja	15%
			3. Umpan Balik Kinerja 360 derajat	10%
Potensial (Sumbu X)	Kompetensi	40%	1. Penilaian Kompetensi	20%
			2. Pengembangan Kompetensi	10%
			3. Pengalaman Jabatan	10%
	Potensi	25%	Penilaian Potensi	25%
	Kualifikasi	20%	1. Tingkat Pendidikan Formal	10%
			2. Kesesuaian Bidang Ilmu	10%
	Integritas & Moralitas	15%	Verifikasi Rekam Jejak Disiplin	15%

Tabel 1. Parameter dan Bobot Penilaian

2. Mekanisme Penilaian Talenta

Penilaian talenta merupakan tahap untuk mengidentifikasi pegawai ASN berdasarkan tingkatan kinerja dan potensial sehingga dapat dikembangkan kariernya lebih lanjut sebagai talenta untuk mendukung terwujudnya sasaran strategis instansi. Hasil penilaian talenta selanjutnya akan menentukan posisi pegawai ASN di dalam pemetaan 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta. Penilaian Talenta yang dilakukan terbagi untuk dua parameter, yaitu:

- a. penghitungan nilai Kinerja (sumbu Y) Talenta; dan
- b. penghitungan nilai Potensial (sumbu X) Talenta.

Penjelasan terperinci mengenai masing-masing penghitungan nilai kinerja dan potensial adalah sebagai berikut:

A. Penghitungan Nilai Kinerja (Sumbu Y)

Nilai Kinerja yang didapat oleh Talenta terdiri dari 2 (dua) komponen penilaian beserta pembobotannya, yaitu :

- 1) Kinerja Utama (bobot 60%); dan
- 2) Kinerja Penguat (bobot 40%).

Nilai Kinerja merupakan hasil penghitungan seluruh komponen dan indikator yang membentuk parameter Kinerja yang terbagi ke dalam 3 (tiga) kategori sesuai Tabel 2.

Kategori Kinerja	Nilai Kinerja
Di Atas Ekspektasi	$\geq 80 - 100$
Sesuai Ekspektasi	$\geq 60 - < 80$
Di Bawah Ekspektasi	< 60

Tabel 2. Kategori dan Nilai Kinerja (Sumbu Y)

B. Penghitungan Nilai Potensial (Sumbu X)

Penilaian Potensial terdiri atas 4 (empat) komponen, yaitu:

- 1) Kompetensi;
- 2) Potensi;
- 3) Kualifikasi; serta
- 4) Integritas dan Moralitas.

Nilai Potensial yang didapat dari hasil penghitungan seluruh komponen dan indikator yang membentuk parameter Potensial terbagi ke dalam 3 (tiga) kategori sesuai Tabel 3.

Kategori Potensial	Nilai Potensial
Tinggi	$\geq 80 - 100$
Sedang	$\geq 60 - < 80$
Rendah	< 60

Tabel 3. Kategori Nilai Potensial (Sumbu X)

C. Pemeringkatan Bobot dan Nilai dalam Aspek Kinerja dan Potensial

KINERJA (SUMBU Y) 50%					
No.	Penilaian	Unsur Penilaian	Bobot	Kriteria Penilaian	Nilai
1	Kinerja Utama (60%) (berdasarkan konversi predikat kinerja yang terintegrasi dengan e-kinerja BKN)	Predikat Kinerja (hasil predikat kinerja pegawai)	60%	Predikat Kinerja 1. Sangat Baik 2. Baik 3. Butuh Perbaikan 4. Kurang 5. Sangat Kurang	100 80 60 40 20
2	Kinerja Penguat (40%)	a. Penghargaan (pengakuan resmi atau formal yang diterima ASN selama 5 tahun terakhir)	15%	1. Penghargaan lingkup internasional 2. Penghargaan lingkup nasional 3. Penghargaan lintas instansi 4. Penghargaan lingkup instansi	100 75 50 25
		b. Penugasan dalam Tim/Kelompok Kerja (POKJA) (kedudukan ASN secara resmi dalam tim kerja untuk menyelenggarakan tugas-tugas kedinasan dalam rangka mendukung kinerja instansi)	15%	1. Ketua tim kerja lintas instansi 2. Ketua tim kerja internal instansi 3. Anggota tim kerja lintas instansi 4. Anggota tim kerja lingkup internal instansi	100 75 50 25

		c. Penilaian Umpan balik 360 derajat (umpan balik 360 derajat merupakan penilaian atas perilaku ASN oleh atasan, rekan sejawat dan/atau bawahan)	10%	1. Sangat Baik 2. Baik 3. Butuh Perbaikan 4. Kurang 5. Sangat Kurang	100 80 60 40 20
POTENSIAL (SUMBU X) 50%					
No.	Penilaian	Unsur Penilaian	Bobot	Kriteria Penilaian	Nilai
1	Kompetensi (40%)	a. Penilaian Kompetensi	20%	Penilaian kompetensi manajerial, sosial kultural dan teknis dikonversi ke dalam angka nominal skala 0 – 100	0 – 100
		c. Pengembangan Kompetensi (Riwayat pelatihan dan pengembangan kompetensi dibuktikan dengan sertifikat kepesertaan dan/atau sertifikat kompetensi)	10%	Jumlah sertifikat kepesertaan pelatihan dan pengembangan kompetensi dalam 3 tahun terakhir. 1. > 8 sertifikat 2. 6 – 8 sertifikat 3. 4 – 5 sertifikat 4. 1 – 3 sertifikat	100 75 50 25

				Jumlah sertifikasi keahlian/diklat perjenjangan dalam 3 tahun terakhir. 1. > 3 sertifikat 2. 1 – 2 sertifikat	100 50
		d. Pengalaman Jabatan (pengalaman jabatan adalah unsur pengalaman ASN dalam menduduki jabatan yang terdiri atas: 1) lama menduduki jabatan; 2) keragaman riwayat jabatan 3) jabatan non definitif (pelaksana tugas) 4) Pelaksana harian (Plh.) atau Penjabat (Pj.)	10%	Lama jabatan (tahun) 1. Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan 5 tahun ke atas 2. Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan 3 sampai 4 tahun 3. Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan kurang dari 2 tahun Keragaman Riwayat Jabatan. 1. Memiliki pengalaman lintas instansi 2. Memiliki pengalaman jabatan lintas unit kerja 3. Memiliki pengalaman jabatan hanya dalam 1 unit kerja	100 80 60 100 80 60
				Penugasan dalam jabatan non definitif. 1. Memiliki penugasan jabatan non ASN sebagai Penjabat Kepala Daerah	100

		potensi x 100)			
3	Kualifikasi (20%)	a. Tingkat pendidikan formal (tingkat pendidikan formal adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang telah selesai ditempuh oleh ASN)	10%	1.Doktor (S-3) 2.Magister (S-2) 3.Sarjana (S-1)/Diploma IV (D-4) 4.Diploma III 5.SLTA sederajat	100 90 80 70 60
		b. Kesesuaian bidang ilmu (kesesuaian bidang ilmu adalah keterkaitan/relevansi bidang ilmu yang dimiliki dengan rumpun jabatan target)	10%	1.Memiliki riwayat pendidikan dalam bidang ilmu yang sesuai dengan rumpun jabatan target 2.Tidak memiliki riwayat pendidikan dalam bidang ilmu yang sesuai dengan rumpun jabatan target	100 50
4	Integritas dan Moralitas (15%)	Riwayat hukuman disiplin ASN dalam 5 tahun terakhir	15%	1.Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin 2.Pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan 3.Pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang 4.Pernah dijatuhi hukuman disiplin berat 5.Sedang menjalani hukuman disiplin	100 75 50 25 0
NILAI TALENTA = (50% X NILAI SUMBU KINERJA) + (50% X NILAI SUMBU POTENSIAL)					

Tabel 4. Pemeringkatan, Bobot Nilai dan Kriteria

D. Pemetaan Talenta

1. Nilai Potensial dan Kinerja kemudian digunakan untuk memetakan pegawai ASN ke dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta sebagaimana tercantum pada Tabel 5.

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	≥80 – 100	Kotak 4	Kotak 7	Kotak 9
			Kinerja Di Atas Ekspektasi dan Potensial Rendah	Kinerja Di Atas Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kinerja Di Atas Ekspektasi dan Potensial Tinggi
	SESUAI EKSPEKTASI	≥60 – <80	Kotak 2	Kotak 5	Kotak 8
			Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Rendah	Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Tinggi
	DI BAWAH EKSPEKTASI	<60	Kotak 1	Kotak 3	Kotak 6
			Kinerja Di Bawah Ekspektasi dan Potensial Rendah	Kinerja Di Bawah Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kinerja Di Bawah Ekspektasi dan Potensial Tinggi
KATEGORI	POTENSIAL RENDAH		POTENSIAL MENENGAH	POTENSIAL TINGGI	
	<60		≥60 – <80	≥80 – 100	
	POTENSIAL				

Tabel 5. 9 (Sembilan) Kotak Manajemen Talenta

2. Hasil Pemetaan Talenta ke dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta sebagaimana Tabel 5 di atas, selanjutnya disesuaikan menjadi rekomendasi dengan ketentuan sebagai berikut :

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1) Kesempatan mutasi jabatan ke jabatan yang lebih strategis di internal Pemerintah Daerah 2) Kesempatan promosi jabatan, baik di internal Pemerintah Daerah maupun eksternal pada skala Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota lainnya 3) Pengayaan jabatan 4) Perluasan jabatan 5) Program pengembangan kompetensi dan sertifikasi 6) <i>Recognition</i> dan <i>reward</i> (non kompensasi)

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1) Kesempatan mutasi jabatan ke jabatan yang lebih strategis di internal Pemerintah Daerah 2) Kesempatan promosi jabatan di internal Pemerintah Daerah 3) Pengayaan jabatan 4) Perluasan jabatan 5) Program pengembangan kompetensi dan sertifikasi 6) <i>Recognition</i> dan <i>reward</i> (non kompensasi)
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	1) Kesempatan mutasi jabatan di internal Pemerintah Daerah 2) Kesempatan promosi jabatan di internal Pemerintah Daerah 3) Perluasan jabatan 4) Program pengembangan kompetensi dan sertifikasi 5) <i>Recognition</i> dan <i>reward</i> (non kompensasi)
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	1) Penempatan yang sesuai 2) Bimbingan dan konseling kinerja 3) Mutasi
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	1) Penempatan yang sesuai 2) Bimbingan kinerja 3) Pengembangan kompetensi 4) Mutasi
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	1) Mutasi 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 dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Tabel 6. Rekomendasi

- 3) Berdasarkan pemetaan sebagaimana dimaksud pada angka 2), talenta yang berada pada kotak 7, kotak 8 dan kotak 9 merupakan Kelompok Rencana Suksesi.
- 4) Rencana Suksesi mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis instansi pemerintah, rumpun jabatan ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Serang meliputi :

No.	Rumpun Jabatan	Definisi
1	Dalam Negeri	Jabatan dalam rumpun Dalam Negeri digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi terkait pemerintahan umum, otonomi daerah, kewilayahan, dan tata pemerintahan, dan/atau menjalankan tugas fungsi terkait urusan dalam negeri
2	Aparatur Negara/ Kepegawaian	Jabatan dalam rumpun Aparatur Negara/Kepegawaian digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi terkait kepegawaian, tata usaha,, persuratan, perlengkapan, dan dukungan administrasi organisasi, dan/atau menjalankan tugas fungsi terkait aparatur Negara/kepegawaian
3	Hukum	Jabatan dalam rumpun Hukum digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi terkait hukum
4	Keuangan	Jabatan dalam rumpun Keuangan digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi terkait keuangan, perencanaan anggaran, akuntansi
5	Keamanan	Jabatan dalam rumpun Keamanan digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi terkait keamanan, penegakan peraturan daerah, penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, serta perlindungan masyarakat
6	Kesehatan	Jabatan dalam rumpun Kesehatan digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait kesehatan
7	Pendidikan	Jabatan dalam rumpun Pendidikan digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi terkait pendidikan
8	Kearsipan	Jabatan dalam rumpun Kearsipan digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait kearsipan

No.	Rumpun Jabatan	Definisi
9	Perpustakaan	Jabatan dalam rumpun Perpustakaan digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait perpustakaan
10	Komunikasi dan Informatika	Jabatan dalam rumpun Komunikasi dan Informatika digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait komunikasi dan informatika
11	Pertanian	Jabatan dalam rumpun Pertanian digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait pertanian, pangan, perkebunan dan peternakan
12	Kelautan dan Perikanan	Jabatan dalam rumpun Kelautan dan Perikanan digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait perikanan
13	Kebudayaan	Jabatan dalam rumpun Kebudayaan digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait kebudayaan
14	Kepemudaan dan Olahraga	Jabatan dalam rumpun Kepemudaan dan Olahraga digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait kepemudaan dan olahraga
15	Pariwisata	Jabatan dalam rumpun Pariwisata digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait pariwisata
16	Lingkungan Hidup	Jabatan dalam rumpun Lingkungan Hidup digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait lingkungan hidup

No.	Rumpun Jabatan	Definisi
17	Perhubungan	Jabatan dalam rumpun Perhubungan digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait perhubungan
18	Perencanaan Pembangunan Nasional	Jabatan dalam rumpun Perencanaan Pembangunan Nasional digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait perencanaan pembangunan nasional/daerah
19	Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	Jabatan dalam rumpun Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak
20	Penanaman Modal	Jabatan dalam rumpun Penanaman Modal digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait penanaman modal
21	Penanganan Bencana	Jabatan dalam rumpun Penanganan Bencana digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait penanganan bencana
22	Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	Jabatan dalam rumpun Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait pengadaan barang/jasa pemerintah
23	Penelitian dan Inovasi	Jabatan dalam rumpun Penelitian dan Inovasi digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait penelitian dan inovasi
24	Koperasi	Jabatan dalam rumpun Koperasi digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait koperasi

No.	Rumpun Jabatan	Definisi
25	Perdagangan	Jabatan dalam rumpun Perdagangan digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait perdagangan
26	Perindustrian	Jabatan dalam rumpun Perindustrian digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait perindustrian
27	Usaha Mikro Kecil dan Menengah	Jabatan dalam rumpun Usaha Mikro Kecil dan Menengah digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait usaha mikro kecil dan menengah
28	Pembinaan Badan Usaha Milik Daerah	Jabatan dalam rumpun Pembinaan Badan Usaha Milik Daerah digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait pembinaan usaha milik daerah
29	Intelijen	Jabatan dalam rumpun Intelijen digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait intelijen
30	Pekerjaan Umum dan Tata Ruang	Jabatan dalam rumpun Pekerjaan Umum dan Tata Ruang digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait pekerjaan umum dan tata ruang
31	Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman	Jabatan dalam rumpun Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait perumahan rakyat dan kawasan permukiman
32	Tenaga Kerja	Jabatan dalam rumpun Tenaga Kerja digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait tenaga kerja

No.	Rumpun Jabatan	Definisi
33	Transmigrasi	Jabatan dalam rumpun Transmigrasi digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait transmigrasi
34	Pengawasan Penyelenggaraan Pelayanan Publik	Jabatan dalam rumpun Pengawasan Penyelenggaraan Pelayanan Publik digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait pengawasan penyelenggaraan pelayanan publik
35	Sosial	Jabatan dalam rumpun Sosial digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait sosial dan kemasyarakatan
36	Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	Jabatan dalam rumpun Pemberdayaan Masyarakat dan Desa digunakan sebagai dasar pemetaan dan pengembangan talenta ASN yang memiliki kompetensi dan/atau menjalankan tugas fungsi penyelenggaraan pelayanan terkait pemberdayaan masyarakat dan desa

E. Penyusunan Rencana Suksesi

Setelah pegawai ASN dipetakan dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta, maka langkah selanjutnya adalah menyusun rencana suksesi, yaitu:

- memeringkatkan nilai pegawai ASN terhadap jabatan targetnya berdasarkan penggabungan dari nilai Kinerja dan Potensial yang akan menghasilkan nilai Talenta. Dalam rangka menghasilkan nilai Talenta, penghitungan dilakukan melalui rumus sebagai berikut:

$$\text{Rumus Nilai Talenta} = (50\% \times \text{Nilai Sumbu Kinerja}) + (50\% \times \text{Nilai Sumbu Potensial})$$

- Instansi melaksanakan penilaian kompetensi teknis setelah dihasilkan pemetaan ke dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta, maka untuk mendapatkan nilai akhir perlu dilakukan penggabungan nilai Talenta yang didapat dari pemetaan ke dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta dengan hasil penilaian kompetensi teknis.

- c. Penilaian kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada poin b dilaksanakan oleh Komite Talenta melalui metode dan mekanisme penilaian yang ditetapkan oleh Komite Talenta.

Komposisi pembobotan dalam rangka penggabungan nilai tersebut bagi setiap jenjang Jabatan Target sebagaimana tercantum dalam Tabel 7.

Jenjang Jabatan	Bobot 9 Kotak Manajemen Talenta	Bobot Kompetensi Teknis	Catatan Penyesuaian
JPT Pratama	70% (Standar)	30% (Standar)	Untuk jabatan teknis spesifik (misal Direktur Sistem Informasi dan Digitalisasi), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 35% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 65%
Jabatan Administrator	60% (Standar)	40% (Standar)	Untuk jabatan teknis dominan (misal Kepala Bidang Laboratorium Kesehatan), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 45% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 55%.
Jabatan Pengawas	50% (Standar)	50% (Standar)	Untuk jabatan teknis penuh (misal Kepala Seksi laboratorium kimia), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 55% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 45%.

Tabel 7. Pembobotan Adaptif Penilaian Kompetensi Teknis

- d. Nilai akhir talenta yang sudah lengkap dengan hasil penilaian kompetensi teknis menjadi acuan dalam pemeringkatan akhir suksesor oleh komite Talenta.

BUPATI SERANG,

ttd

RATU RACHMATUZAKIYAH