



BUPATI NAGAN RAYA

PROVINSI ACEH

**PERATURAN BUPATI NAGAN RAYA
NOMOR 4 TAHUN 2026**

TENTANG

**PEDOMAN PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR
SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN NAGAN RAYA**

DENGAN RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

BUPATI NAGAN RAYA,

- Menimbang** : a. bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kabupaten Nagan Raya, maka dalam pelaksanaan sistem merit perlu memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, manajemen talenta Aparatur Sipil Negara instansi ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian pada setiap kementerian/lembaga dan pemerintah daerah;
- c. bahwa Peraturan Bupati Nagan Raya Nomor 2 Tahun 2023 tentang Tata Cara Promosi dan Mutasi melalui Talent Pool dan Rencana Suksesi sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan hukum di Kabupaten Nagan Raya sehingga perlu di ganti;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati Nagan Raya tentang Pedoman Penyelenggaraan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Nagan Raya.
- Mengingat** : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Aceh Barat Daya, Kabupaten Gayo Lues, Kabupaten Aceh Jaya, Kabupaten Nagan Raya dan Kabupaten Aceh Tamiang di Provinsi Nanggroe Aceh

Darusalam.....

Darusalam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 17, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4179);

3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633);
4. 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);
5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan 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);
7. 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);
8. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
9. 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);

10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 1192);
12. Peraturan Bupati Nagan Raya Nomor 43 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nagan Raya (Berita Daerah Kabupaten Nagan Raya Nomor 540).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN NAGAN RAYA.**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Nagan Raya.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati Nagan Raya sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Nagan Raya.
4. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
5. Pegawai Negeri Sipil, yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki Jabatan pemerintahan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian, yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati selaku pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN serta pembinaan Manajemen ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

7. Pejabat

7. Pejabat Yang Berwenang, yang selanjutnya disebut PyB adalah Sekretaris Daerah selaku pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Talenta adalah Pegawai yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
9. Jabatan Target adalah Jabatan pimpinan tinggi dan Jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau Jabatan Kritis yang akan diisi oleh Talenta.
10. Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan Talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan Target berdasarkan tingkatan potensial dan Kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Pemerintah Daerah.
11. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
12. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
13. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di lingkungan Pemerintah Daerah.
14. 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.
15. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis Jabatan Kritis, analisis kebutuhan Talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta, penetapan kelompok rencana suksesi, serta pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
16. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan Kompetensi Talenta melalui ASN corporate university, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.
17. 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.
18. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.

19. Kompetensi

19. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
20. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan Dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
21. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
22. 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.
23. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian Kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural Pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
24. Peta Jabatan adalah susunan Jabatan yang digambarkan secara secara vertikal, horizontal, maupun diagonal menurut struktur kewenangan, tugas, dan tanggung jawab Jabatan serta persyaratan Jabatan yang menggambarkan seluruh Jabatan yang ada dan kedudukannya dalam unit kerja pada setiap Perangkat Daerah.
25. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
26. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap Kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.
27. Peningkatan Kinerja adalah perbandingan Kinerja antar Pegawai ASN dalam 1 (satu) Perangkat Daerah dan/atau unit kerja.
28. Perluasan Jabatan adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama.
29. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan.
30. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu Manajemen Talenta ASN bertujuan

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 pembangunan Daerah;
- c. mendorong organisasi peningkatan dan profesionalisme akselerasi Jabatan, Kompetensi dan Kinerja Talenta serta memberikan kejelasan dan kepastian karier Talenta;
- d. mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka tepat waktu dan akurasi tabel 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.

Bagian Kedua Ruang Lingkup

Pasal 3

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN meliputi:

- a. akuisisi talenta;
- b. pengembangan talenta;
- c. retensi talenta;
- d. penempatan talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 4

Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- a. peta jabatan yang sedang/akan lowong dan jabatan target;
- b. profil talenta;
- c. standar metode dan penilaian dalam metode assessment center dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. standar kompetensi jabatan;

e. standar

- e. standar penilaian kinerja;
- f. pola karier;
- g. tim pengelola manajemen talenta;
- h. program pengembangan talenta;
- i. panitia seleksi;
- j. basis data sumber daya manusia;
- k. sistem informasi manajemen talenta ASN; dan
- l. anggaran.

Bagian Ketiga Kelembagaan

Pasal 5

- (1) Manajemen Talenta Pemerintah Kabupaten ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).
- (2) Tim Pengelola Manajemen Talenta terdiri dari :
 - a. Tim Pembangunan Manajemen Talenta;
 - b. Sekretariat Komite Talenta; dan
 - c. Komite Talenta.
- (3) Komite Talenta merupakan unsur kelembagaan yang dibentuk untuk memberikan ketetapan mengenai:
 - a. Jabatan Target;
 - b. kebutuhan Talenta;
 - c. Talenta pada Jabatan Manajerial dan Jabatan Fungsional; dan
 - d. Talenta yang diusulkan untuk suksesi Jabatan.
- (4) Komite Talenta terdiri atas:
 - a. Sekretaris Daerah Kabupaten Nagan Raya;
 - b. Kepala Organisasi Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian;
 - c. Asisten Administrasi Umum Sekda;
 - d. Kepala Organisasi Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan Kabupaten Nagan Raya; dan
 - e. Kepala Organisasi Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang keuangan Kabupaten Nagan Raya;

(5) PMT

- (5) PMT merupakan unsur kelembagaan yang dibentuk untuk merancang infrastruktur pembangunan awal dan pengelolaan Manajemen Talenta di instansi sesuai dengan tugas dan kewenangannya.
- (6) PMT berbentuk tim kerja yang diketuai oleh Kepala BKPSDM dan terdiri atas unsur-unsur yang berasal dari unit pengelola kepegawaian, unit pengawasan dan/atau unit kerja lainnya sesuai kebutuhan.
- (7) Dalam menjalankan tugasnya, PMT menjalankan fungsi:
 - a. merumuskan kebijakan Manajemen Talenta dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. melakukan sosialisasi kebijakan dan peraturan perundang-undangan mengenai Manajemen Talenta;
 - c. melaksanakan kegiatan dalam siklus Manajemen Talenta sesuai dengan tugas dan kewenangannya;
 - d. mengadministrasikan pelaksanaan kegiatan dalam siklus Manajemen Talenta sesuai dengan tugas dan kewenangannya; dan
 - e. melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Komite Talenta.
- (8) Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, PMT bertanggungjawab kepada Bupati Nagan Raya Melalui Sekretaris Daerah dengan membuat laporan secara tertulis;
- (9) Pembentukan PMT ditetapkan dengan Keputusan Bupati;

Bagian Keempat Aplikasi dan Sistem Informasi Manajemen Talenta

Pasal 6

- (1) Aplikasi manajemen talenta adalah SIMATA atau nama penyebutan lain yang memiliki fungsi serupa.
- (2) Sistem Informasi manajemen talenta adalah rangkaian informasi dan data mengenai manajemen talenta ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
- (3) Sistem Informasi Manajemen Talenta yang paling sedikit meliputi:
 - a. Peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan jabatan kritikal;
 - b. profil talenta;
 - c. standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan uji kompetensi;
 - d. standar kompetensi jabatan;
 - e. standar penilaian kinerja riil;

f. pola karier

- f. pola karier;
- g. tim manajemen talenta ASN;
- h. program pengembangan talenta (ASN Corporate University/Sekolah Kader/Tugas Belajar);
- i. panitia seleksi;
- j. basis data sumber daya manusia;
- k. sistem informasi manajemen talenta ASN; dan
- l. anggaran.

(4) Data hasil penyelenggaraan Manajemen Talenta yang disimpan dalam Sistem Informasi Manajemen Talenta dapat digunakan sebagai:

- a. dasar penyusunan Kelompok Rencana Suksesi; dan
- b. penyusunan rencana pengembangan Kompetensi sesuai dengan hasil pemetaan Talenta.

Bagian Kelima Akuisisi Talenta

Pasal 7

- (1) Akuisisi talenta adalah tahapan untuk mengidentifikasi, menarik, dan merekrut talenta terbaik dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang dinamis.
- (2) Akusisi talenta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi tahapan sebagai berikut:
 - 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. penempatan talenta.
- (3) Pedoman dan mekanisme akuisisi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Bagian Keenam Pengembangan Talenta

Pasal 8

- (1) Pengembangan talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Pedoman dan mekanisme pengembangan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Bagian Ketujuh

Bagian Ketujuh
Retensi Talenta

Pasal 9

- (1) Retensi talenta merupakan proses yang terdiri atas rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mempertahankan talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi melalui kegiatan pemantauan, manajemen suksesi, serta pemberian penghargaan untuk menjaga dan mengembangkan Kompetensi dan Kinerja Talenta agar siap dalam penempatan Jabatan.
- (2) Retensi talenta merupakan strategi untuk menjaga dan mempertahankan Kompetensi dan Kinerja Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi sehingga tetap memenuhi syarat sebagai calon Suksesor yang akan menduduki Jabatan Target.
- (3) Retensi talenta dilakukan melalui kegiatan rotasi, pengayaan, dan/atau perluasan jabatan, serta pemberian penghargaan untuk menjaga dan mengembangkan Kompetensi dan Kinerja Suksesor agar selalu siap dalam penempatan Jabatan.
- (4) Pedoman dan mekanisme retensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Bagian Kedelapan
Rencana Suksesi

Pasal 10

- (1) Rencana suksesi memuat daftar nama Suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan target, dan proyeksi penempatan posisi dan waktu.
- (2) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan Jabatan di lingkungan Pemerintah Daerah dalam:
 - a. Sistem Informasi ASN; dan
 - b. Sistem Informasi Manajemen Talenta nasional yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) PPK menetapkan rencana suksesi.

Bagian Kesembilan Penempatan Talenta

Pasal 11

- (1) Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Kabupaten dan/atau rencana pembangunan jangka panjang/rencana pembangunan jangka menengah Kabupaten.
- (2) Kelompok rencana suksesi adalah kelompok talenta yang disiapkan untuk menduduki jabatan target berdasarkan hasil pemetaan talenta yang diprioritaskan secara berurutan mulai dari talenta yang masuk dalam kotak 9 (sembilan).
- (3) Penempatan talenta ditetapkan oleh PPK.
- (4) Pedoman dan mekanisme penempatan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Bagian Kesepuluh Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 12

- (1) Pemantauan talenta dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Pemantauan dan evaluasi merupakan proses pengumpulan dan analisis data atau informasi yang bertujuan untuk menentukan status talenta serta memperbaiki sistem dan prosedur manajemen talenta.
- (3) Pedoman dan mekanisme pemantauan dan evaluasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

BAB III PENDANAAN

Pasal 13

Pelaksanaan Manajemen Talenta ASN bersumber pada:

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

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 14

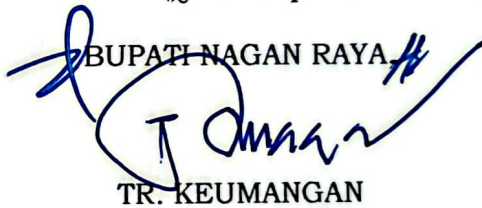
Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, maka Peraturan Bupati Nagan Raya Nomor 2 Tahun 2023 tentang Tata Cara Promosi dan Mutasi melalui Talent Pool dan Rencana Suksesi (Berita Daerah Kabupaten Nagan Raya Tahun 2023 Nomor 452) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 15

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Suka Makmue
pada tanggal 4 Mei 2026 M
16 Dzulqaidah 1447 H


BUPATI NAGAN RAYA
TR. KEUMANGAN

Diundangkan di Suka Makmue
pada tanggal 5 Mei 2026 M
17 Dzulqaidah 1447 H

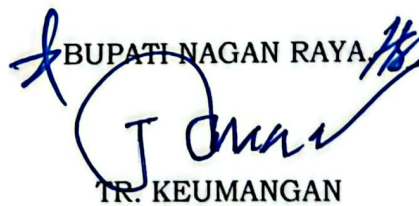
Plt. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN NAGAN RAYA,


HIZBULWATAN

BERITA DAERAH KABUPATEN NAGAN RAYA TAHUN 2026 NOMOR: 601

Lampiran : Peraturan Bupati Nagan Raya
Nomor 9 Tahun 2026
Tanggal 4 Mei 2026 M
16 Dzulqaidah 1447 H

- I. PEDOMAN AKUISISI TALENTA
 - A. Identifikasi Jabatan Target
 - B. Analisis Kebutuhan Talenta
 - C. Identifikasi Talenta *(termasuk di dalamnya komponen, indikator dan bobot penilaian parameter potensial dan kinerja)*
 - D. Pemetaan Talenta
- II. PEDOMAN PENGEMBANGAN TALENTA
 - A. Lingkup Pengembangan Talenta
 - B. Pihak-Pihak Terkait Pengembangan Talenta
 - C. Mekanisme Pengembangan Talenta
- III. RETENSI TALENTA
 - A. Lingkup Retensi Talenta
 - B. Pihak-pihak Terkait Retensi Talenta
 - C. Mekanisme Retensi Talenta
- IV. PENEMPATAN TALENTA
 - A. Lingkup Pemetaan Talenta
 - B. Pihak-pihak Pemetaan Talenta
 - C. Mekanisme Pemetaan Talenta
- V. PEMANTAUAN DAN EVALUASI TALENTA
 - A. Lingkup Pemantauan dan Evaluasi Talenta
 - B. Pihak-pihak Terkait Pemantauan dan Evaluasi Talenta
 - C. Mekanisme Pemantauan dan Evaluasi Talenta


BUPATI NAGAN RAYA
TR. KEUMANGAN

Lampiran : Peraturan Bupati Nagan Raya
Nomor 9 Tahun 2026
Tanggal 4 Mei 2026 M
16 Dzulqaidah 1447 H

PEDOMAN DAN MEKANISME PEMANTAUAN
SERTA EVALUASI TALENTA

1. KOTAK MANAJEMEN TALENTA

KINERJA atau SUMBU Y		POTENSIAL atau SUMBU X		
		RENDAH	MENENGAH	POTENSIAL
DI ATAS EKSPEKTASI I	4	7	9	
	Kinerja di atas ekspektasi dan potensi rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensi menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensi tinggi	
SESUAI EKSPEKTASI I	2	5	8	
	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi tinggi	
DI BAWAH EKSPEKTASI I	1	3	6	
	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi menengah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi tinggi	

2. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan; 2. Masuk kelompok rencana kelompok suksesi; 3. Penghargaan.
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan; 2. Masuk kelompok rencana kelompok suksesi; 3. Rotasi/perluasan jabatan; 4. Bimbingan kinerja.
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensi menengah	1. Dipertahankan; 2. Masuk kelompok rencana kelompok suksesi; 3. Rotasi/pengayaan jabatan; 4. Pengembangan kompetensi; 5. Tugas belajar.
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi tinggi	1. Penempatan yang sesuai; 2. Bimbingan kinerja; 3. Konseling kinerja.
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi menengah	1. Penempatan yang sesuai; 2. Bimbingan kinerja; 3. Pengembangan kompetensi.
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensi rendah	1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi menengah	1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi rendah	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

BUPATI NAGAN RAYA

TR. KEUMANGAN