



BUPATI NATUNA
PROVINSI KEPULAUAN RIAU

PERATURAN BUPATI NATUNA
NOMOR 52 TAHUN 2025
TENTANG
PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI NATUNA NOMOR 147 TAHUN 2022
TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI NATUNA,

- Menimbang : a. bahwa bahwa penerapan manajemen talenta merupakan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur untuk mendukung reformasi birokrasi dan peningkatan pelayanan publik dalam penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, akuntabel, dan berbasis sistem merit;
- b. bahwa adanya ketentuan tentang Indikator Penilaian, Bobot dan Skor Penilaian parameter sumbu Kinerja dan sumbu Potensial sebagaimana diatur dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah, sehingga harus dilakukan beberapa perubahan dan penyesuaian pada beberapa ketentuan Peraturan Bupati Natuna sebelumnya Nomor 147 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Natuna sebelumnya Nomor 147 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Daerah;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi, dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan,

PARAF KOORDINASI	
SEKRÉTARIS DAERAH	
ASISTEN	
Ka.	
KABAG HUKUM	



Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi, dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4880);

2. 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
3. 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);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
8. 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);

SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN	
Ka.	
KABAG HUKUM	

1. The first part of the document is a list of names and addresses of the members of the committee. The names are listed in alphabetical order, and the addresses are given below each name. The list is as follows:

Name	Address
Mr. A. B. C.	123 Main St., New York, N.Y.
Mr. D. E. F.	456 Elm St., Boston, Mass.
Mr. G. H. I.	789 Oak St., Chicago, Ill.
Mr. J. K. L.	101 Pine St., Philadelphia, Pa.
Mr. M. N. O.	202 Cedar St., Washington, D.C.
Mr. P. Q. R.	303 Birch St., San Francisco, Cal.
Mr. S. T. U.	404 Spruce St., Portland, Me.
Mr. V. W. X.	505 Fir St., Seattle, Wash.
Mr. Y. Z. A.	606 Willow St., Denver, Colo.
Mr. B. C. D.	707 Ash St., Minneapolis, Minn.
Mr. E. F. G.	808 Hickory St., St. Paul, Minn.
Mr. H. I. J.	909 Maple St., Des Moines, Iowa
Mr. K. L. M.	1010 Poplar St., Omaha, Neb.
Mr. N. O. P.	1111 Sycamore St., Kansas City, Mo.
Mr. Q. R. S.	1212 Chestnut St., St. Louis, Mo.
Mr. T. U. V.	1313 Walnut St., Cincinnati, Ohio
Mr. W. X. Y.	1414 Elm St., Columbus, Ohio
Mr. Z. A. B.	1515 Oak St., Cleveland, Ohio
Mr. C. D. E.	1616 Pine St., Detroit, Mich.
Mr. F. G. H.	1717 Birch St., Indianapolis, Ind.
Mr. I. J. K.	1818 Spruce St., Louisville, Ky.
Mr. L. M. N.	1919 Fir St., Lexington, Ky.
Mr. O. P. Q.	2020 Willow St., Richmond, Va.
Mr. R. S. T.	2121 Ash St., Norfolk, Va.
Mr. U. V. W.	2222 Hickory St., Petersburg, Va.
Mr. X. Y. Z.	2323 Maple St., Raleigh, N.C.
Mr. A. B. C.	2424 Poplar St., Durham, N.C.
Mr. D. E. F.	2525 Sycamore St., Winston-Salem, N.C.
Mr. G. H. I.	2626 Chestnut St., Charlotte, N.C.
Mr. J. K. L.	2727 Walnut St., Greensboro, N.C.
Mr. M. N. O.	2828 Elm St., Winston-Salem, N.C.
Mr. P. Q. R.	2929 Oak St., Raleigh, N.C.
Mr. S. T. U.	3030 Pine St., Durham, N.C.
Mr. V. W. X.	3131 Birch St., Charlotte, N.C.
Mr. Y. Z. A.	3232 Spruce St., Winston-Salem, N.C.
Mr. B. C. D.	3333 Fir St., Greensboro, N.C.
Mr. E. F. G.	3434 Willow St., Durham, N.C.
Mr. H. I. J.	3535 Ash St., Charlotte, N.C.
Mr. K. L. M.	3636 Hickory St., Winston-Salem, N.C.
Mr. N. O. P.	3737 Maple St., Greensboro, N.C.
Mr. Q. R. S.	3838 Poplar St., Durham, N.C.
Mr. T. U. V.	3939 Sycamore St., Charlotte, N.C.
Mr. W. X. Y.	4040 Chestnut St., Winston-Salem, N.C.
Mr. Z. A. B.	4141 Walnut St., Greensboro, N.C.
Mr. C. D. E.	4242 Elm St., Durham, N.C.
Mr. F. G. H.	4343 Oak St., Charlotte, N.C.
Mr. I. J. K.	4444 Pine St., Winston-Salem, N.C.
Mr. L. M. N.	4545 Birch St., Greensboro, N.C.
Mr. O. P. Q.	4646 Spruce St., Durham, N.C.
Mr. R. S. T.	4747 Fir St., Charlotte, N.C.
Mr. U. V. W.	4848 Willow St., Winston-Salem, N.C.
Mr. X. Y. Z.	4949 Ash St., Greensboro, N.C.
Mr. A. B. C.	5050 Hickory St., Durham, N.C.
Mr. D. E. F.	5151 Maple St., Charlotte, N.C.
Mr. G. H. I.	5252 Poplar St., Winston-Salem, N.C.
Mr. J. K. L.	5353 Sycamore St., Greensboro, N.C.
Mr. M. N. O.	5454 Chestnut St., Durham, N.C.
Mr. P. Q. R.	5555 Walnut St., Charlotte, N.C.
Mr. S. T. U.	5656 Elm St., Winston-Salem, N.C.
Mr. V. W. X.	5757 Oak St., Greensboro, N.C.
Mr. Y. Z. A.	5858 Pine St., Durham, N.C.
Mr. B. C. D.	5959 Birch St., Charlotte, N.C.
Mr. E. F. G.	6060 Spruce St., Winston-Salem, N.C.
Mr. H. I. J.	6161 Fir St., Greensboro, N.C.
Mr. K. L. M.	6262 Willow St., Durham, N.C.
Mr. N. O. P.	6363 Ash St., Charlotte, N.C.
Mr. Q. R. S.	6464 Hickory St., Winston-Salem, N.C.
Mr. T. U. V.	6565 Maple St., Greensboro, N.C.
Mr. W. X. Y.	6666 Poplar St., Durham, N.C.
Mr. Z. A. B.	6767 Sycamore St., Charlotte, N.C.
Mr. C. D. E.	6868 Chestnut St., Winston-Salem, N.C.
Mr. F. G. H.	6969 Walnut St., Greensboro, N.C.
Mr. I. J. K.	7070 Elm St., Durham, N.C.
Mr. L. M. N.	7171 Oak St., Charlotte, N.C.
Mr. O. P. Q.	7272 Pine St., Winston-Salem, N.C.
Mr. R. S. T.	7373 Birch St., Greensboro, N.C.
Mr. U. V. W.	7474 Spruce St., Durham, N.C.
Mr. X. Y. Z.	7575 Fir St., Charlotte, N.C.
Mr. A. B. C.	7676 Willow St., Winston-Salem, N.C.
Mr. D. E. F.	7777 Ash St., Greensboro, N.C.
Mr. G. H. I.	7878 Hickory St., Durham, N.C.
Mr. J. K. L.	7979 Maple St., Charlotte, N.C.
Mr. M. N. O.	8080 Poplar St., Winston-Salem, N.C.
Mr. P. Q. R.	8181 Sycamore St., Greensboro, N.C.
Mr. S. T. U.	8282 Chestnut St., Durham, N.C.
Mr. V. W. X.	8383 Walnut St., Charlotte, N.C.
Mr. Y. Z. A.	8484 Elm St., Winston-Salem, N.C.
Mr. B. C. D.	8585 Oak St., Greensboro, N.C.
Mr. E. F. G.	8686 Pine St., Durham, N.C.
Mr. H. I. J.	8787 Birch St., Charlotte, N.C.
Mr. K. L. M.	8888 Spruce St., Winston-Salem, N.C.
Mr. N. O. P.	8989 Fir St., Greensboro, N.C.
Mr. Q. R. S.	9090 Willow St., Durham, N.C.
Mr. T. U. V.	9191 Ash St., Charlotte, N.C.
Mr. W. X. Y.	9292 Hickory St., Winston-Salem, N.C.
Mr. Z. A. B.	9393 Maple St., Greensboro, N.C.
Mr. C. D. E.	9494 Poplar St., Durham, N.C.
Mr. F. G. H.	9595 Sycamore St., Charlotte, N.C.
Mr. I. J. K.	9696 Chestnut St., Winston-Salem, N.C.
Mr. L. M. N.	9797 Walnut St., Greensboro, N.C.
Mr. O. P. Q.	9898 Elm St., Durham, N.C.
Mr. R. S. T.	9999 Oak St., Charlotte, N.C.

9. 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);
10. 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);
11. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1143);
12. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah;
13. Peraturan Bupati Natuna Nomor 147 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2022 Nomor 232);
14. Peraturan Bupati Natuna Nomor 145 Tahun 2022 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna (Berita Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2022 Nomor 230).

Memutuskan :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI NATUNA NOMOR 147 TAHUN 2022 TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Bupati Natuna Nomor 147 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2022 Nomor 232) diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 6 ayat (2) diubah, sehingga Pasal 6 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 6

- (1) Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah dan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melaksanakan penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS dilingkungan Pemerintah Daerah mengacu pada Pedoman Teknis Pelaksanaan Manajemen Talenta yang disusun dan ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN	
Ka.	
KABAG NUKUM	

Figure 1. The effect of the concentration of the *Agrobacterium* suspension on the transformation efficiency of *Agrobacterium* strains. The *Agrobacterium* strains were grown in the YEA medium for 24 h and then adjusted to the OD₆₀₀ of 0.1. The *Agrobacterium* strains were then grown in the YEA medium with the concentration of 0.1, 0.2, 0.3, 0.4, 0.5, 0.6, 0.7, 0.8, 0.9, 1.0, 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 2.0, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9, 3.0, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 4.0, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, 5.0, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 5.7, 5.8, 5.9, 6.0, 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 6.7, 6.8, 6.9, 7.0, 7.1, 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 7.6, 7.7, 7.8, 7.9, 8.0, 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 8.9, 9.0, 9.1, 9.2, 9.3, 9.4, 9.5, 9.6, 9.7, 9.8, 9.9, 10.0, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.5, 10.6, 10.7, 10.8, 10.9, 11.0, 11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 11.5, 11.6, 11.7, 11.8, 11.9, 12.0, 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 12.7, 12.8, 12.9, 13.0, 13.1, 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 13.7, 13.8, 13.9, 14.0, 14.1, 14.2, 14.3, 14.4, 14.5, 14.6, 14.7, 14.8, 14.9, 15.0, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.6, 15.7, 15.8, 15.9, 16.0, 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.7, 16.8, 16.9, 17.0, 17.1, 17.2, 17.3, 17.4, 17.5, 17.6, 17.7, 17.8, 17.9, 18.0, 18.1, 18.2, 18.3, 18.4, 18.5, 18.6, 18.7, 18.8, 18.9, 19.0, 19.1, 19.2, 19.3, 19.4, 19.5, 19.6, 19.7, 19.8, 19.9, 20.0, 20.1, 20.2, 20.3, 20.4, 20.5, 20.6, 20.7, 20.8, 20.9, 21.0, 21.1, 21.2, 21.3, 21.4, 21.5, 21.6, 21.7, 21.8, 21.9, 22.0, 22.1, 22.2, 22.3, 22.4, 22.5, 22.6, 22.7, 22.8, 22.9, 23.0, 23.1, 23.2, 23.3, 23.4, 23.5, 23.6, 23.7, 23.8, 23.9, 24.0, 24.1, 24.2, 24.3, 24.4, 24.5, 24.6, 24.7, 24.8, 24.9, 25.0, 25.1, 25.2, 25.3, 25.4, 25.5, 25.6, 25.7, 25.8, 25.9, 26.0, 26.1, 26.2, 26.3, 26.4, 26.5, 26.6, 26.7, 26.8, 26.9, 27.0, 27.1, 27.2, 27.3, 27.4, 27.5, 27.6, 27.7, 27.8, 27.9, 28.0, 28.1, 28.2, 28.3, 28.4, 28.5, 28.6, 28.7, 28.8, 28.9, 29.0, 29.1, 29.2, 29.3, 29.4, 29.5, 29.6, 29.7, 29.8, 29.9, 30.0, 30.1, 30.2, 30.3, 30.4, 30.5, 30.6, 30.7, 30.8, 30.9, 31.0, 31.1, 31.2, 31.3, 31.4, 31.5, 31.6, 31.7, 31.8, 31.9, 32.0, 32.1, 32.2, 32.3, 32.4, 32.5, 32.6, 32.7, 32.8, 32.9, 33.0, 33.1, 33.2, 33.3, 33.4, 33.5, 33.6, 33.7, 33.8, 33.9, 34.0, 34.1, 34.2, 34.3, 34.4, 34.5, 34.6, 34.7, 34.8, 34.9, 35.0, 35.1, 35.2, 35.3, 35.4, 35.5, 35.6, 35.7, 35.8, 35.9, 36.0, 36.1, 36.2, 36.3, 36.4, 36.5, 36.6, 36.7, 36.8, 36.9, 37.0, 37.1, 37.2, 37.3, 37.4, 37.5, 37.6, 37.7, 37.8, 37.9, 38.0, 38.1, 38.2, 38.3, 38.4, 38.5, 38.6, 38.7, 38.8, 38.9, 39.0, 39.1, 39.2, 39.3, 39.4, 39.5, 39.6, 39.7, 39.8, 39.9, 40.0, 40.1, 40.2, 40.3, 40.4, 40.5, 40.6, 40.7, 40.8, 40.9, 41.0, 41.1, 41.2, 41.3, 41.4, 41.5, 41.6, 41.7, 41.8, 41.9, 42.0, 42.1, 42.2, 42.3, 42.4, 42.5, 42.6, 42.7, 42.8, 42.9, 43.0, 43.1, 43.2, 43.3, 43.4, 43.5, 43.6, 43.7, 43.8, 43.9, 44.0, 44.1, 44.2, 44.3, 44.4, 44.5, 44.6, 44.7, 44.8, 44.9, 45.0, 45.1, 45.2, 45.3, 45.4, 45.5, 45.6, 45.7, 45.8, 45.9, 46.0, 46.1, 46.2, 46.3, 46.4, 46.5, 46.6, 46.7, 46.8, 46.9, 47.0, 47.1, 47.2, 47.3, 47.4, 47.5, 47.6, 47.7, 47.8, 47.9, 48.0, 48.1, 48.2, 48.3, 48.4, 48.5, 48.6, 48.7, 48.8, 48.9, 49.0, 49.1, 49.2, 49.3, 49.4, 49.5, 49.6, 49.7, 49.8, 49.9, 50.0, 50.1, 50.2, 50.3, 50.4, 50.5, 50.6, 50.7, 50.8, 50.9, 51.0, 51.1, 51.2, 51.3, 51.4, 51.5, 51.6, 51.7, 51.8, 51.9, 52.0, 52.1, 52.2, 52.3, 52.4, 52.5, 52.6, 52.7, 52.8, 52.9, 53.0, 53.1, 53.2, 53.3, 53.4, 53.5, 53.6, 53.7, 53.8, 53.9, 54.0, 54.1, 54.2, 54.3, 54.4, 54.5, 54.6, 54.7, 54.8, 54.9, 55.0, 55.1, 55.2, 55.3, 55.4, 55.5, 55.6, 55.7, 55.8, 55.9, 56.0, 56.1, 56.2, 56.3, 56.4, 56.5, 56.6, 56.7, 56.8, 56.9, 57.0, 57.1, 57.2, 57.3, 57.4, 57.5, 57.6, 57.7, 57.8, 57.9, 58.0, 58.1, 58.2, 58.3, 58.4, 58.5, 58.6, 58.7, 58.8, 58.9, 59.0, 59.1, 59.2, 59.3, 59.4, 59.5, 59.6, 59.7, 59.8, 59.9, 60.0, 60.1, 60.2, 60.3, 60.4, 60.5, 60.6, 60.7, 60.8, 60.9, 61.0, 61.1, 61.2, 61.3, 61.4, 61.5, 61.6, 61.7, 61.8, 61.9, 62.0, 62.1, 62.2, 62.3, 62.4, 62.5, 62.6, 62.7, 62.8, 62.9, 63.0, 63.1, 63.2, 63.3, 63.4, 63.5, 63.6, 63.7, 63.8, 63.9, 64.0, 64.1, 64.2, 64.3, 64.4, 64.5, 64.6, 64.7, 64.8, 64.9, 65.0, 65.1, 65.2, 65.3, 65.4, 65.5, 65.6, 65.7, 65.8, 65.9, 66.0, 66.1, 66.2, 66.3, 66.4, 66.5, 66.6, 66.7, 66.8, 66.9, 67.0, 67.1, 67.2, 67.3, 67.4, 67.5, 67.6, 67.7, 67.8, 67.9, 68.0, 68.1

- (3) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Manajemen Talenta PNS berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional.
- (4) Tim Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus menyampaikan laporan dan evaluasi pelaksanaan pengelolaan Manajemen Talenta kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

2. Ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3) diubah, sehingga Pasal 8 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 8

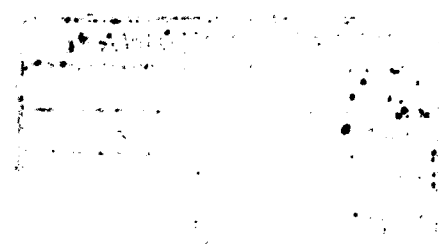
- (1) Profil Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b adalah sebagai berikut:
 - a. pendidikan formal;
 - b. pendidikan dan pelatihan jabatan;
 - c. usia;
 - d. masa kerja;
 - e. pangkat/golongan ruang;
 - f. tingkat jabatan;
 - g. pengalaman jabatan; dan
 - h. catatan kepegawaian lainnya yang diperlukan.
- (2) Penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c merupakan hasil kompetensi dan potensi yang diperoleh berdasarkan Uji Kompetensi dan potensi PNS.
- (3) Penilaian kinerja riil merupakan hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi yang dilakukan secara periodik.

3. Ketentuan Pasal 19 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 19

- (1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf d diperuntukkan bagi kandidat talenta yang berasal dari PNS.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode:
 - a. pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan kinerja yang terdiri dari:
 1. di atas ekspektasi;
 2. sesuai ekspektasi; dan
 3. di bawah ekspektasi.
 - b. penentuan tingkatan potensial yang diperoleh dari hasil perhitungan seluruh komponen yaitu kompetensi, potensi, kualifikasi serta integritas dan

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN	
Ka.	
KABAG HUKUM	



moralitas yang terbagi ke dalam potensial tinggi, menengah, dan rendah.

- c. penetapan Parameter dan Bobot Penilaian masing-masing komponen sebagaimana huruf a dan huruf b tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (3) pemeringkatan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan hasil penilaian kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi terdiri dari:
- Faktor Kinerja Utama yang meliputi hasil evaluasi kinerja periodik/tahunan pegawai yang terdiri atas penilaian kinerja dan perilaku kerja; dan
 - Faktor Kinerja Penguat merupakan faktor penilaian kinerja tambahan dalam penilaian kinerja pegawai yang terdiri atas penilaian terhadap Perolehan Penghargaan, Penugasan dalam Tim Kerja, dan penilaian perilaku rekan kerja atau penilaian perilaku 360 Derajat.
- (4) Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b menggunakan indikator penilaian terdiri dari:
- Penilaian Kompetensi adalah metode penilaian dengan membandingkan kompetensi manajerial, sosial kultural dan teknis yang dimiliki pegawai ASN dengan standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan;
 - Pengembangan Kompetensi adalah upaya pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai ASN agar sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier;
 - Pengalaman jabatan adalah unsur pengalaman pegawai ASN dalam menduduki jabatan yang terdiri atas:
 - Lama menduduki jabatan;
 - Keragaman riwayat jabatan;
 - Jabatan nondefinitif misalnya Pelaksana Tugas (Plt.), Pelaksana Harian (Plh.) dan Penjabat (Pj.).
- (5) Potensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan proses membandingkan potensi yang dimiliki pegawai ASN dengan standar potensi yang ditetapkan, yang terdiri dari:
- Kemampuan intelektual;
 - Kemampuan interpersonal;
 - Kesadaran diri (*self awareness*);
 - Kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*);
 - Kemampuan menyelesaikan Permasalahan (*problem solving*);
 - Kecerdasan emosi (*emotional quotient*);
 - Kemampuan Belajar Cepat dan Mengembangkan Diri (*growth mindset*); dan
 - Motivasi dan Komitmen (*grit*) talenta.
- (6) Kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan penilaian terhadap tingkatan pendidikan

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN	
Ka.	
KABAG HUKUM	

THE
JOURNAL
OF
THE
ROYAL
ANTHROPOLOGICAL
INSTITUTE
OF GREAT
BRITAIN
AND IRELAND
VOLUME
LXXV
PART I
1945

terakhir yang dimiliki pegawai ASN dengan standar kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan, yang meliputi tingkat pendidikan formal dan kesesuaian bidang ilmu.

- (7) Integritas dan Moralitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan hasil verifikasi dan penilaian rekam jejak disiplin dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan disiplin.
- (8) Identifikasi, penetapan indikator, serta tatacara penilaian dilakukan mengacu pada Pedoman Teknis Pelaksanaan Manajemen Talenta yang disusun dan ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

- 4. Ketentuan Pasal 30 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 30

Pengelolaan sistem informasi Manajemen Talenta Pemerintah Daerah menggunakan Sistem Informasi Layanan Manajemen Talenta Nasional yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara.

- 5. Mengubah Lampiran Peraturan Bupati Nomor 147 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2022 Nomor 232) sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati Natuna.

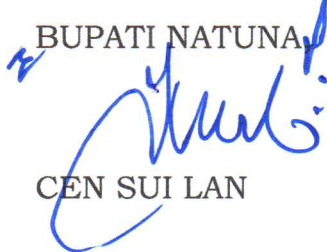
Pasal II

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Ranai
pada tanggal 14 November 2025

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN	
Ka.	
KABAG HUKUM	

BUPATI NATUNA

CEN SUI LAN

Diundangkan di Ranai
pada tanggal 14 November 2025

SEKRATIS DAERAH KABUPATEN NATUNA,


BOY WIJANARKO VARIANTO

BERITA DAERAH KABUPATEN NATUNA TAHUN 2025 NOMOR 448

THE
LIBRARY
OF THE
MUSEUM OF
ART AND
ARCHITECTURE
NEW YORK

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI NATUNA NOMOR 52 TAHUN
2025 TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN
BUPATI NATUNA NOMOR 147 TAHUN 2022 TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

I. PARAMETER DAN BOBOT PENILAIAN

Parameter	Komponen	Bobot Komponen	Indikator	Bobot Indikator	Predikat Kinerja/Jenjang/Tingkat/Jumlah	Nilai
Kinerja (Sumbu Y)	Kinerja Utama	60%	Penilaian Kinerja	60%	Sangat Baik	100
					Baik	80
					Butuh Perbaikan	60
					Kurang	40
					Sangat Kurang	20
	Kinerja Penguat	40%	Penghargaan	15%	Peraih penghargaan di lingkup Internasional	100
					Peraih penghargaan di lingkup Nasional	75
					Peraih penghargaan di lingkup lintas Instansi	50
					Peraih penghargaan di lingkup Instansi	25
					Tidakpernah mendapatkan penghargaan	0
<div><div>PARAF KOORDINASI</div><div>SEKRETARIS DAERAH</div><div>ASISTEN</div><div>Ka.</div><div>KABAG HUMAS</div></div>	Penugasan dalam Tim Kerja	15%		Ketua tim kerja lingkup lintas instansi	100	
				Ketua tim kerja lingkup internal instansi	75	
				Anggota tim kerja lingkup lintas instansi	50	
				Anggota tim kerja lingkup internal instansi	25	
				Tidak mempunyai penugasan dalam tim kerja	0	
	Umpan Balik Kinerja	10%	Sangat Baik	100		

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN	
Ka.	
KABANG HUKUM	

			360 Derajat		Baik Butuh Perbaikan Kurang Sangat Kurang	80 60 40 20	
Potensial (Sumbu X)	Kompetensi	40%	Penilaian Kompetensi	20%	merupakan hasil penilaian kompetensi manajerial, sosial kultural dan teknis dikonversi ke dalam angka nominal skala 0 – 100. Cara penilaian: (nilai hasil penilaian kompetensi x 100) x bobot).		
			Pengembangan Kompetensi	10%	Jumlah Sertifikat Kepesertaan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi: ≥ 8 6 – 8 4 – 6 1 – 3 0 Jumlah Sertifikasi Keahlian/Diklat Penjenjangan: ≥ 3 1 – 2 0	100 75 50 25 0	
			Pengalaman Jabatan	10%	Lama Jabatan (Tahun): Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan 5 tahun ke atas Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan 3 sampai dengan 4 tahun Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan kurang 2 tahun Keragaman Riwayat Jabatan:	100 80 60	

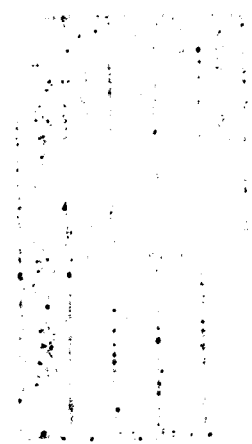
PARAF KOORDINASI

SEKRETARIS DAERAH

ASISTEN

Ka.

KABAG HUKUM



				Memiliki pengalaman jabatan lintas instansi	100	
				Memiliki pengalaman jabatan lintas unit kerja	80	
				Memiliki pengalaman jabatan hanya dalam 1 unit kerja	60	
				Pengawasan Dalam Jabatan Nondefinitif		
				Memiliki pengalaman penugasan jabatan non-ASN sebagai Penjabat Kepala Daerah	100	
				Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Tugas pada jenjang jabatan yang lebih tinggi	80	
				Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Tugas pada jabatan yang setara	60	
				Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Harian pada jenjang jabatan yang lebih tinggi	40	
				Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Harian pada jabatan yang setara	20	
				Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Harian pada jabatan yang setara	0	
	Potensi	25%	Penilaian Potensi	Penilaian potensi dikonversi ke dalam angka nominal skala 0-40, dengan rentang penilaian masing-masing aspek potensi 0-5. Cara Penilaian: $\text{Nilai Potensi} = \frac{\text{Total Nilai Potensi Hasil Asesmen}}{\text{Total Nilai Maksimal Potensi}} \times 100$		
				Doktor (S3)	100	
				Magister (S2)	90	
				Sarjana (S1) / Diploma IV	80	
				Diploma III	70	
	Kualifikasi	20%	Tingkat Formal Pendidikan	SLTA (yang sederajat)	60	

PARAF KOORDINASI

SEKRETARIS DAERAH

ASISTEN

Ka.

KABAG HUKUM



		Kesesuaian Bidang Ilmu	10%	Memiliki riwayat pendidikan dalam bidang ilmu yang sesuai dengan rumpun jabatan target	100	
				Tidak memiliki riwayat pendidikan dalam bidang ilmu yang sesuai dengan rumpun jabatan target	50	
	Integritas dan Moralitas	Verifikasi Jejak dan Disiplin	15%	Riwayat Hukuman Disiplin		
				Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin	100	
				Pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan	75	
				Pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang	50	
				Pernah dijatuhi hukuman disiplin berat	25	
				Sedang menjalani hukuman disiplin	0	

PARAF KOORDINASI			
SEKRETARIS DAERAH			
ASISTEN			
Ka.			
KABAG HUKUM			



II. PEMETAAN TALENTA DALAM KOTAK MANAJEMEN TALENTA

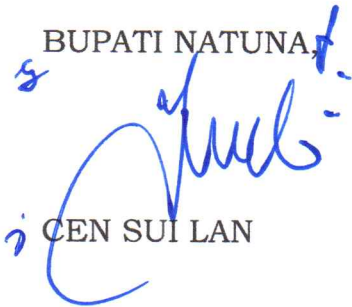
KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	≥80 - 100	Kotak 4	Kotak 7	Kotak 9	
			Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial Rendah	Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial Tinggi	
	SESUAI EKSPEKTASI	≥60 - <80	Kotak 2	Kotak 5	Kotak 8	
			Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial 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		

III. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi/Nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Perluasan jabatan 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Pengayaan 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

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN	
Ka.	
KABAG HUKUM	

5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	1. Rotasi 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-undangan

BUPATI NATUNA

CEN SUI LAN

PARAF KOORDINASI	
SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN	
Ka.	
KABAG HUKUM	