

**PERATURAN BUPATI KOLAKA  
NOMOR .....<sup>47</sup>... TAHUN 2021**

**TENTANG  
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH  
KABUPATEN KOLAKA**



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KOLAKA**

**KOLAKA, 11 OKTOBER 2021**



BUPATI KOLAKA  
PROVINSI SULAWESI TENGGARA

**PERATURAN BUPATI KOLAKA**

NOMOR 47 TAHUN 2021

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KOLAKA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KOLAKA

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka menyiapkan Aparatur Sipil Negara yang memenuhi syarat kualifikasi, kompetensi dan kinerja untuk menduduki jabatan pada Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka, perlu menyelenggarakan pengelolaan sumber daya aparatur secara terukur dan terencana melalui Manajemen Talenta;
  - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, Instansi Pemerintah wajib menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN yang ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka;

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234); Sebagaimana telah di ubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);

7. 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6464;)
9. 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);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 183), Sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
11. 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);

12. 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).
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kolaka (Lembaran Daerah Kabupaten Kolaka Tahun 2016 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 5);

MEMUTUSKAN :

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Kolaka;
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka;
3. Bupati adalah Bupati Kolaka;
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 Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai

- tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
6. 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.
  7. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
  8. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  9. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.
  10. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
  11. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
  12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
  13. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
  14. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.

15. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara disingkat Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN Nasional dan Manajemen Talenta ASN Instansi.
16. Manajemen Talenta ASN Instansi adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi Pusat dan Instansi Daerah.
17. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
18. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
19. 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.
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 kritisal, 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.
22. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
23. 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.

24. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
25. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam (*underlying capabilities*) yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkankompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
26. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
27. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
28. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
29. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
30. 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.
31. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial cultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
32. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.



33. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.
34. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
35. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu Pegawai ASN agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi Pegawai ASN, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
36. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target kinerja.
37. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
38. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
39. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
40. ASN *Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu-isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan Instansi Pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah.
41. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
42. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

## Pasal 2

Tujuan penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah adalah 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 dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan.
- d. mewujudkan rencana suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah.
- 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.
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.

## BAB II

### PRINSIP DAN RUANG LINGKUP MANAJEMEN TALENTA

#### Bagian Kesatu

#### Prinsip Manajemen Talenta ASN

## Pasal 3

Manajemen Talenta ASN dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip:

- a. Objektif, yaitu proses dalam Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- b. Terencana, yaitu Manajemen Talenta ASN mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
- c. Terbuka, yaitu informasi Manajemen Talenta ASN yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.
- d. Tepat waktu, yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta ASN yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan talenta dalam pengisian jabatan target.
- e. Akuntabel, yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- f. Bebas dari intervensi politik, yaitu Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- g. Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, yaitu Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

## Bagian Kedua

### Ruang Lingkup Manajemen Talenta ASN

#### Pasal 4

Ruang lingkup penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah meliputi:

- a. kelembagaan Manajemen Talenta ASN.
- b. penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN.
- c. sistem Informasi Manajemen Talenta; dan
- d. anggaran.

### BAB III

#### KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA

##### Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah wajib menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN Instansi berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan daerah.
- (2) Penyelenggaran Manajemen Talenta ASN Instansi sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) dilaksanakan oleh Tim yang ditetapkan oleh Bupati sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

### BAB IV

#### PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

##### Bagian Kesatu

##### Umum

##### Pasal 6

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 huruf b meliputi:

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

##### Pasal 7

Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- 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 yang ditetapkan secara nasional;
- d. standar kompetensi jabatan setiap Instansi sesuai Peraturan Menteri;

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

Bagian Kedua  
Akuisisi Talenta

Pasal 8

Akuisisi talenta meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan jabatan kritikal.
- b. analisis kebutuhan talenta.
- c. penetapan strategi akuisisi.
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta.
- e. penetapan kelompok rencana suksesi; dan
- f. pencarian talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 1

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritikal

Pasal 9

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a untuk penempatan talenta.
- (2) Jabatan kritikal merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.

- (3) Karakteristik jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk manajemen talenta ASN instansi terdiri dari:
- a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan.
  - b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business*.
  - c. membutuhkan kinerja yang tinggi.
  - d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi.
  - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
  - f. sesuai kebutuhan prioritas daerah.

#### Pasal 10

- (1) Bupati menetapkan Jabatan Kritikal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkannya kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- (2) Jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan nasional dan daerah.

#### Paragraf 2

#### Analisis Kebutuhan Talenta

#### Pasal 11

- (1) Analisis kebutuhan talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
- (2) Setiap Instansi Pemerintah menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritikal.
- (3) Tim Manajemen Talenta ASN daerah menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jabatan kritikal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan daerah.

Paragraf 3  
Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 12

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan talenta, Pemerintah Daerah menyusun strategi akuisisi talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
  - a. Membangun talenta internal instansi.
  - b. Merekrut talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK).
  - c. Mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi.
  - d. Penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (2) Bupati menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.

Paragraf 4  
Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 13

Kandidat talenta berasal dari ASN, baik internal maupun eksternal instansi, termasuk Calon PNS dan PPPK.

Pasal 14

- (1) Terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta melalui:
  - a. Pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari:
    1. di atas ekspektasi.
    2. sesuai ekspektasi; dan
    3. di bawah ekspektasi.
  - b. Penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan pemerintah daerah.

- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari:
- a. Hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi.
  - b. *Assesment Center* untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi :
    1. kemampuan intelektual.
    2. kemampuan interpersonal.
    3. kesadaran diri (*self awareness*).
    4. kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*).
    5. kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*).
    6. kecerdasan emosional (*emotional quotient*).
    7. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*), dan
    8. motivasi dan komitmen (*grit*) talenta.
  - c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural, yang dilakukan oleh *assessor* secara objektif dalam rangka pemetaan talenta;
  - d. Rekam jejak jabatan, antara lain aspek;
    - pendidikan formal.
    - pendidikan dan pelatihan.
    - pengalaman dalam jabatan.
    - integritas dan moralitas.
  - e. Pertimbangan lain yang terdiri dari:
    - kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan,
    - preferensi karier, dan
    - pengalaman kepemimpinan organisasi.



Pasal 15

- (1) Pemetaan talenta instansi dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 pada tiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (2) Pemetaan talenta daerah dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah melalui penghimpunan talenta yang menempati kotak ke-9 (sembilan) lampiran keputusan ini.

Pasal 16

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 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 5

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 17

- (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 18

- (1) Bupati menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi instansi untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan pemerintah daerah.
- (2) Tim Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah menetapkan kelompok rencana suksesi daerah berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Paragraf 6

Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 19

Dalam hal dibutuhkan talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan talenta dengan keahlian/kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian talenta yang ditindaklanjuti melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi atau penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Ketiga

Pengembangan Talenta

Pasal 20

- (1) Pengembangan talenta dilaksanakan melalui:
  - a. akselerasi karier.
  - b. pengembangan kompetensi, dan
  - c. peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (3) Pengembangan kompetensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
  - a. ASN *corporate university* dengan metode klasikal dan nonklasikal.
  - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
  - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.

- (4) Peningkatan kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

Bagian Keempat  
Retensi Talenta

Pasal 21

- (1) Retensi talenta (*talent retention*) 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 (*job enrichment*).
  - d. perluasan jabatan (*job enlargement*), dan
  - e. penghargaan.

Paragraf 1  
Rencana Suksesi

Pasal 22

- (1) Rencana suksesi (*succession plan*) memuat nama-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 seluruh Instansi Pemerintah dalam Sistem Informasi ASN dan Sistem Informasi Manajemen Karier Nasional yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) Bupati menetapkan rencana suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah berdasarkan kelompok rencana suksesi daerah.

Paragraf 2  
Penghargaan

Pasal 23

- (1) PNS yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (2) Sistem penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan pemerintah daerah.
- (3) Pemerintah daerah dapat mendesain sistem penghargaan talenta yang berbeda satu sama lain.

Bagian Kelima  
Penempatan Talenta

Pasal 24

- (1) Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis dan/atau arah pembangunan prioritas jangka menengah dan jangka panjang daerah.
- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.
- (3) Penempatan talenta ditetapkan oleh Bupati berdasarkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3).

Bagian Keenam  
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 25

- (1) Pemantauan talenta (*talent monitoring*) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritis dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun 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 kritikal selanjutnya.

#### Pasal 26

- (1) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta instansi dilaksanakan secara periodik oleh Bupati.
- (2) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta ASN dilaksanakan setiap akhir tahun anggaran oleh Tim Manajemen Talenta ASN dan dilaporkan kepada Bupati melalui Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

### BAB V

#### SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

#### Pasal 27

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.
- (2) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara.

### BAB VI

#### ANGGARAN

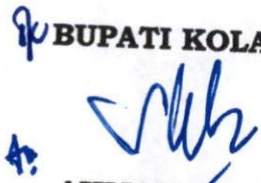
#### Pasal 28

Pendanaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan/atau
- b. Sumber-sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

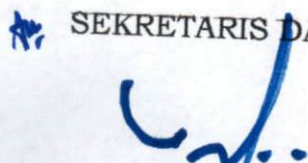
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Kolaka.

Ditetapkan di Kolaka  
pada tanggal 11 Oktober 2021

  
BUPATI KOLAKA,

AHMAD SAFEI

Diundangkan di Kolaka  
pada tanggal 11 Oktober 2021

  
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KOLAKA,

POITU MURTOPO

BERITA DAERAH KABUPATEN KOLAKA TAHUN 2021 NOMOR 47...

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI KOLAKA

NOMOR :

TANGGAL :

TENTANG : MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL  
NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH  
DAERAH KABUPATEN KOLAKA.

**I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)**

<b>KINERJA</b>	<b>DI ATAS EKSPEKTASI</b>	<b>4</b> Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	<b>7</b> Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	<b>9</b> Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
	<b>SESUAI EKSPEKTASI</b>	<b>2</b> Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	<b>5</b> Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	<b>8</b> Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
	<b>DI BAWAH EKSPEKTASI</b>	<b>1</b> Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	<b>3</b> Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	<b>6</b> Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi
		<b>RENDAH</b>	<b>MENENGAH</b>	<b>TINGGI</b>
<b>POTENSIAL</b>				

II. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi. 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
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

BUPATI KOLAKA,

AHMAD SAFEI