



**BUPATI BUTON SELATAN
PROVINSI SULAWESI TENGGARA**

**PERATURAN BUPATI BUTON SELATAN
NOMOR: 43 TAHUN 2022**

TENTANG

**PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BUTON SELATAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BUTON SELATAN,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, maka perlu mengatur penyelenggaraan manajemen talenta di lingkungan Pemerintah Kabupaten Buton Selatan;
- b. bahwa untuk mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta serta mewujudkan rencana suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel sehingga dapat mengakselerasi penerapan sistem merit dan pengembangan karier yang berkesinambungan, maka dipandang perlu menyelenggarakan Manajemen Talenta;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Buton Selatan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. 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 diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
3. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2014 tentang Pembentukan Kabupaten Buton Selatan di Provinsi Sulawesi Tenggara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 173, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5563);
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 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
6. 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);
7. 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);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), 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);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil 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);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 280);
12. Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Buton Selatan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2022 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Buton Selatan;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BUTON SELATAN**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Buton Selatan.
2. Bupati adalah Bupati Buton Selatan
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buton Selatan.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
7. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen PNS 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.
8. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
9. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
10. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
11. Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta PNS adalah sistem manajemen karier PNS yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi Daerah.
12. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.

13. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
14. 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.
15. 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.
16. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritikal, 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.
17. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN corporate university, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
18. 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.
19. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
20. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
21. 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.
22. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/ perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
23. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
24. 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.
25. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
26. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
27. Rotasi Jabatan (job rotation) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.

28. Perluasan Jabatan (job enlargement) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
29. Pengayaan Jabatan (job enrichment) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
30. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN MANAJEMEN TALENTA

Pasal 2

Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah, dimaksudkan untuk:

- a. menemukan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi dan menjadi pemimpin yang memiliki inisiatif guna mengoptimalkan capaian strategi Pemerintah Daerah;
- b. menciptakan sistim kompetensi yang terbuka, obyektif dan transparansi untuk menghasilkan pemimpin bertalenta yang profesionalisme.

Pasal 3

Manajemen talenta 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 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 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 Pemerintah Daerah dan Perangkat daerah; dan
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan Pemerintah Daerah.

BAB III PRINSIP

Pasal 4

Manajemen talenta PNS, dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip :

- a. objektif;
- b. terencana;

- c. terbuka;
- d. tepat waktu;
- e. akuntabel;
- f. bebas dari intervensi politik; dan
- g. bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Pasal 5

- (1) Objektif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a, yaitu proses dalam Manajemen Talenta PNS sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (2) Terencana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b, yaitu Manajemen Talenta PNS untuk mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
- (3) Terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c, yaitu informasi Manajemen Talenta PNS yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh PNS.
- (4) Tepat waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d, yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta PNS lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan talenta dalam pengisian jabatan target.
- (5) Akuntabel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf e, yaitu Manajemen Talenta PNS dilakukan sesuai standar/ pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (6) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf f, yaitu Manajemen Talenta PNS bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (7) Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf g, yaitu Manajemen Talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

BAB IV MANAJEMEN TALENTA PNS

Bagian Kesatu Umum

Pasal 6

- (1) Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS, dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran serta strategi guna mewujudkan prioritas pembangunan daerah.
- (2) Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didukung infrastruktur yang terdiri dari :
 - a. peta jabatan yang sedang/ akan lowong dan jabatan kritikal;
 - b. profil talenta PNS;
 - c. standar metode dan penilaian dalam metode assessment center dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;

- d. standar kompetensi jabatan setiap perangkat daerah sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim manajemen talenta PNS;
- h. program pengembangan talenta;
- i. panitia seleksi;
- j. basis data sumber daya manusia;
- k. sistem informasi manajemen talenta PNS; dan
- l. anggaran.

Pasal 7

- (1) Manajemen Talenta PNS dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta PNS.
- (2) Tim Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 8

- (1) Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 meliputi :
 - a. akuisisi talenta;
 - b. pengembangan talenta;
 - c. retensi talenta;
 - d. penempatan talenta; dan
 - e. pemantauan dan evaluasi.
- (2) Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS, dilaksanakan melalui sistem informasi Manajemen Talenta yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.
- (3) Alur Penyelenggaraan Manajemen Talenta, tercantum dalam lampiran I, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Kedua Akuisisi Talenta

Pasal 9

Akuisisi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a, 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 dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 2
Identifikasi Dan Penetapan Jabatan Kritisal

Pasal 10

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a, ditujukan untuk penempatan talenta.
- (2) Jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan jabatan inti dalam perangkat daerah yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (2), terdiri dari:
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi perangkat daerah 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.
- (4) Jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (3), disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan.
- (5) Bupati menetapkan Standar Kompetensi Jabatan dan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (4), untuk jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrasi dan jabatan fungsional.
- (6) Standar Kompetensi Jabatan dan Jabatan Kritisal disampaikan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi.

Paragraf 2
Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 11

- (1) Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b, didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan dan sasaran serta strategi.
- (2) Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disusun sesuai dengan tugas dan fungsi serta jabatan kritisal.
- (3) Penyusunan analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta PNS berdasarkan jabatan kritisal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan daerah.

Paragraf 3
Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 12

- (1) Penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf c, didasarkan pada analisis kebutuhan talenta.
- (2) Strategi akuisisi talenta disusun dengan menentukan seluruh/ sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun talenta internal instansi;
 - b. merekrut talenta baru melalui pengadaan Calon PNS;

- c. mutasi dan/atau promosi talenta;
 - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (3) Strategi akuisisi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta.

Paragraf 4
Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 13

- (1) Identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf d, dilakukan terhadap kandidat 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 dilakukan oleh *assessor* secara objektif dalam rangka pemetaan talenta, mencakup pengukuran :
 - 1. Kompetensi Teknis;
 - 2. Kompetensi Manajerial; dan
 - 3. Kompetensi Sosial Kultural.
 - d. Rekam jejak jabatan, meliputi aspek :
 - 1. pendidikan formal;
 - 2. pendidikan dan pelatihan;
 - 3. pengalaman dalam jabatan; dan
 - 4. integritas dan moralitas.

- e. Pertimbangan lain yang terdiri dari:
1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
 2. preferensi karier; dan
 3. pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 14

- (1) Pemetaan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, dilakukan terhadap seluruh PNS pada tiap level jabatan :
 - a. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
 - b. Jabatan Administrasi; dan
 - c. Jabatan Fungsional.
- (2) Pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikelompokkan ke dalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (3) Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), 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.
- (4) Pemetaan talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 15

Talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3) huruf b, dinominasikan untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/ akan lowong.

Paragraf 5

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 16

- (1) Penetapan kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf e, dilakukan berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15.
- (2) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan oleh Bupati berdasarkan usulan atau rekomendasi dari Tim Manajemen Talenta PNS.

Paragraf 6

Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 17

- (1) Pencarian dan Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf f, dilakukan dalam hal dibutuhkan talenta dalam waktu cepat dan/ atau dibutuhkan talenta dengan keahlian/ kompetensi tertentu.
- (2) Pencarian dan penempatan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat melalui mekanisme mutasi/ rotasi dan/ atau melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

**Bagian Ketiga
Pengembangan Talenta**

Pasal 18

- (1) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b, 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 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dilaksanakan melalui tugas belajar.

Pasal 19

- (1) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi, dilakukan berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.
- (2) Akselerasi karier dan pengembangan kompetensi dilaksanakan oleh Lembaga Administrasi Negara sebagai bagian dari Penyelenggaraan Manajemen Talenta.

**Bagian Keempat
Retensi Talenta**

Pasal 20

- (1) Retensi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c, bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target.
- (2) Retensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan melalui:
 - a. rencana suksesi;
 - b. rotasi jabatan;
 - c. pengayaan jabatan (*job enrichment*);
 - d. perluasan jabatan (*job enlargement*); dan
 - e. penghargaan.

Pasal 21

- (1) Rencana suksesi (*succession plan*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf a, ditetapkan oleh Bupati yang memuat :
 - a. nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi;
 - b. urutan penempatan suksesor dalam jabatan target; dan
 - c. proyeksi penempatan pada posisi dan waktu.

- (2) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan dalam Sistem Informasi ASN dan Sistem Informasi Manajemen Karier.

Pasal 22

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

Bagian Kelima Penempatan Talenta

Pasal 23

- (1) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf d, dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target sesuai dengan perumpunan dan perangkaian nilai hasil assessment dan/atau uji kompetensi dan/atau pertimbangan lain.
- (3) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dilakukan pada lintas Perangkat Daerah.

Pasal 24

Penempatan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, ditetapkan oleh Bupati berdasarkan rencana suksesi.

Bagian Keenam Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 25

- (1) Pemantauan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf e, dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal 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

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta instansi, dilaksanakan secara periodik oleh Bupati melalui BKPSDM.

**BAB V
PENGENDALIAN DAN EVALUASI**

Pasal 27

- (1) Bupati melalui Kepala BKPSDM melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan Manajemen Talenta PNS.
- (2) Pengendalian dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**BAB VI
KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 28

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Batauga
pada tanggal, 28 APRIL 2022

BUPATI BUTON SELATAN,


LA ODE ARUSANI

Diundangkan di Batauga
pada tanggal, 28 APRIL 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BUTON SELATAN,


LA ODE BUDIMAN

BERITA DAERAH KABUPATEN BUTON SELATAN TAHUN 2022 NOMOR : 43

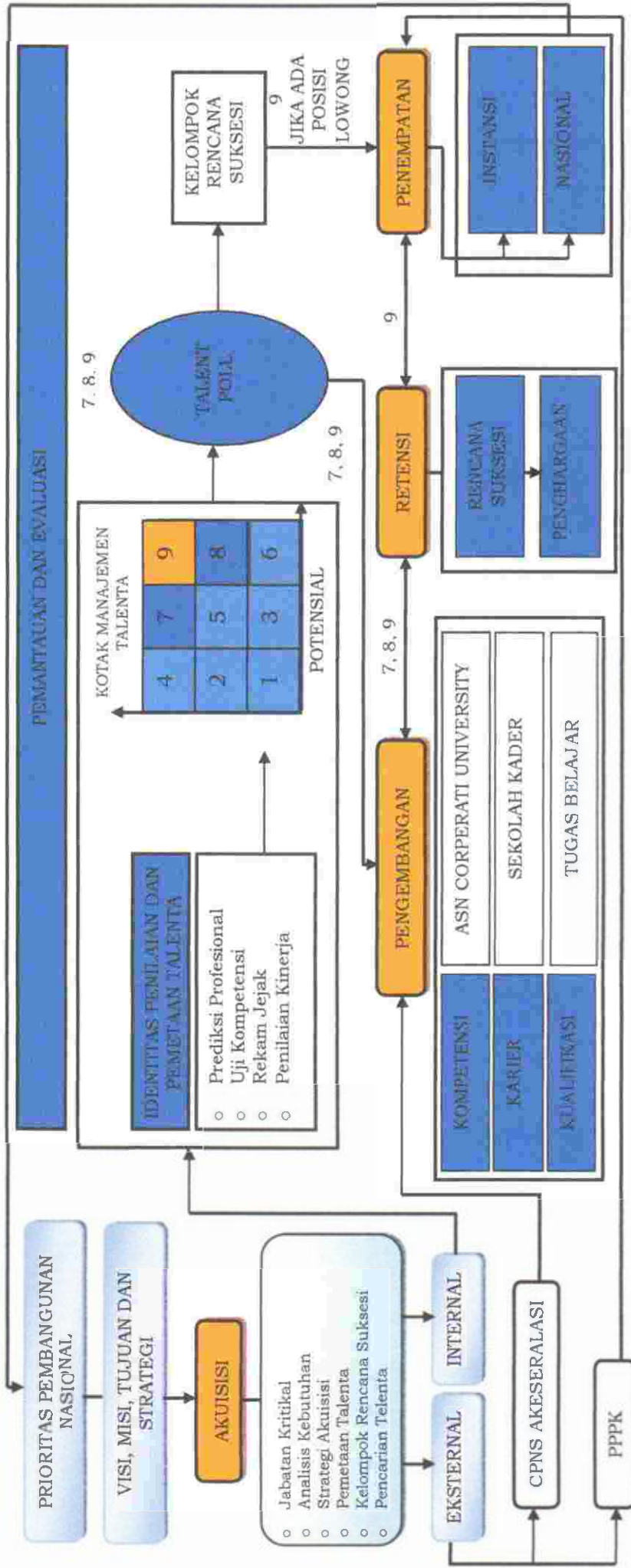
LAMPIRAN I : PERATURAN BUPATI BUTON SELATAN

NOMOR : 43 TAHUN 2022

TANGGAL : 28 APRIL 2022

TENTANG : MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BUTON SELATAN

ALUR PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA



BUPATI BUTON SELATAN,

[Signature]
LA ODE ARUSANI

PARAF KOORDINASI

JABATAN INSTANSI	NAMA	NO
SEKRETARIS MEDAN		
ASISTEN II		

[Signature]
LA ODE ARUSANI

BKPSDM

LAMPIRAN II : PERATURAN BUPATI BUTON SELATAN

NOMOR : 43 TAHUN 2022

TANGGAL : 28 APRIL 2022

TENTANG : MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BUTON SELATAN

A. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

KINERJA	DIATAS EKSEKUTASI	4 Kinerja di atas ekspektasi dan potensi rendah	7 Kinerja di atas ekspektasi dan potensi menengah	9 Kinerja di atas ekspektasi dan potensi tinggi
	SESUAI EKSEKUTASI	2 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi rendah	5 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi menengah	8 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi tinggi
	DIBAWAH EKSEKUTASI	1 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi rendah	3 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi menengah	6 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi tinggi
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
		POTENSIAL		

B. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja diatas ekpektasi dan potensial tinggi	a. Dipromosikan dan dipertahankan; b. Masuk kelompok Rencana Suksesi Instansi; dan c. Penghargaan.
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	a. Dipertahankan; b. Masuk kelompok Rencana Suksesi Instansi; dan c. Bimbingan Kinerja.
7	Kinerja diatas ekspektasi dan potensial menengah	a. Dipertahankan; b. Masuk kelompok Rencana Suksesi Instansi; c. Rotasi/Pengayaan Jabatan; d. Pengembangan kompetensi; dan e. Tugas Belajar.
6	Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial tinggi	a. Penempatan yang sesuai; b. Bimbingan Kinerja; dan c. Konseling Kinerja.
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	a. Penempatan yang sesuai; b. Bimbingan Kinerja; dan c. Pengembangan kompetensi.
4	Kinerja diatas ekspektasi dan potensial rendah	a. Rotasi; dan b. Pengembangan Kompetensi.
3	Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial menengah	a. Bimbingan Kinerja; b. Konseling Kinerja; c. Pengembangan Kompetensi; dan d. Penempatan yang sesuai.
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	a. Bimbingan Kinerja; b. Pengembangan Kompetensi; dan c. Penempatan yang sesuai.
1	Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan.

BUPATI BUTON SELATAN,

JABATAN INSTANSI
SEKRETARIAT DAERAH

LAODE MAMU
SYAURISALS

LA ODE ARUSANI

BK P 014

BAB V
PENGENDALIAN DAN EVALUASI

Pasal 27

- (1) Bupati melalui Kepala BKPSDM melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan Manajemen Talenta PNS.
- (2) Pengendalian dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 28

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Batauga
pada tanggal, 28 APRIL 2022

BUPATI BUTON SELATAN,


LA ODE ARUSANI

Diundangkan di Batauga
pada tanggal, 28 APRIL 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BUTON SELATAN,


LA ODE BUDIMAN

BERITA DAERAH KABUPATEN BUTON SELATAN TAHUN 2022 NOMOR : 43

B. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja diatas ekspektasi dan potensial tinggi	a. Dipromosikan dan dipertahankan; b. Masuk kelompok Rencana Suksesi Instansi; dan c. Penghargaan.
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	a. Dipertahankan; b. Masuk kelompok Rencana Suksesi Instansi; dan c. Bimbingan Kinerja.
7	Kinerja diatas ekspektasi dan potensial menengah	a. Dipertahankan; b. Masuk kelompok Rencana Suksesi Instansi; c. Rotasi/Pengayaan Jabatan; d. Pengembangan kompetensi; dan e. Tugas Belajar.
6	Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial tinggi	a. Penempatan yang sesuai; b. Bimbingan Kinerja; dan c. Konseling Kinerja.
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	a. Penempatan yang sesuai; b. Bimbingan Kinerja; dan c. Pengembangan kompetensi.
4	Kinerja diatas ekspektasi dan potensial rendah	a. Rotasi; dan b. Pengembangan Kompetensi.
3	Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial menengah	a. Bimbingan Kinerja; b. Konseling Kinerja; c. Pengembangan Kompetensi; dan d. Penempatan yang sesuai.
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	a. Bimbingan Kinerja; b. Pengembangan Kompetensi; dan c. Penempatan yang sesuai.
1	Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan.

BUPATI BUTON SELATAN,
LA ODE ARUSANI