



**BUPATI KOTAWARINGIN TIMUR
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**

**PERATURAN BUPATI KOTAWARINGIN TIMUR
NOMOR 11 TAHUN 2023**

TENTANG

**PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KOTAWARINGIN TIMUR,

Menimbang :

- a. bahwa dalam rangka pelaksanaan manajemen pegawai negeri sipil yang didasari pada objektifitas, ketepatan waktu dan akuntabilitas guna memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur;
- b. bahwa dengan berlakunya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, maka perlu disusun pengaturan Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang - Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran- Negara Tahun 1953 Nomor 9), sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234); sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);

3. 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);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587); sebagaimana telah 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);
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 Tahun 2017 Nomor 6340);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
9. Peraturan 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);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2016 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 235); sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2020 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 260);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kotawaringin Timur.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
4. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian.
5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
6. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disebut PPK adalah Pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan.
8. 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.
9. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
11. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan daerah.

12. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritikal yang akan diisi oleh talenta.
13. 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 Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur.
14. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan potensi dan kinerja.
15. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
16. 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.
17. Suksesor adalah talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
18. 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 penugasan khusus.
19. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui melalui PNS, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
20. 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.
21. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
22. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui pusat penilaian, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
23. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
24. Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan PNS adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.

25. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
26. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/ atau mengelola unit organisasi.
27. 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.
28. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
29. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
30. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
31. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja PNS dengan PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
32. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi PNS, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
33. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target kinerja.
34. Rotasi Jabatan adalah pemindahan talenta secara sistemik dari satu jabatan ke jabatan lain.
35. Perluasan Jabatan adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
36. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
37. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
38. Sistem Informasi Manajemen PNS adalah rangkaian informasi dan data mengenai PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
39. Nilai SKP adalah nilai Sasaran Kinerja Pegawai berdasarkan beban kerja yang harus dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan.
40. Nilai Perilaku adalah nilai setiap tingkah laku pegawai meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.
41. Nilai PKEF adalah nilai Prestasi Kerja Efektif yang diperoleh melalui Sistem E-Kinerja Pegawai.

42. Vote adalah penilaian subyektif pegawai terhadap pegawai lainnya yang dianggap teladan dan berkinerja baik.

BAB II
TUJUAN, PRINSIP, SASARAN
DAN ASPEK MANAJEMEN TALENTA ASN
Bagian Kesatu
Tujuan Manajemen Talenta ASN
Pasal 2

Manajemen Talenta ASN bertujuan untuk :

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional 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 nasional;
- 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; dan
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.

Bagian Kedua
Prinsip Manajemen Talenta ASN
Pasal 3

Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit dengan prinsip :

- a. objektif;
- b. terencana;
- c. terbuka;
- d. tepat waktu;
- e. akuntabilitas;
- f. bebas dari intervensi politik; dan
- g. bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Bagian Ketiga
Sasaran Manajemen Talenta ASN
Pasal 4

Sasaran Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah, meliputi ;

- a. Talenta untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- b. Talenta untuk Jabatan Administrator;
- c. Talenta untuk Jabatan Pengawas; dan
- d. Talenta untuk Jabatan Fungsional.

Bagian Keempat
Aspek Manajemen Talenta ASN
Pasal 5

Aspek Manajemen Talenta ASN, meliputi ;

- a. Kelembagaan Manajemen Talenta ASN;
- b. Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN; dan
- c. Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN.

BAB III
KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN
Pasal 6

- (1) Manajemen Talenta ASN ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK.
- (2) Pemerintah Daerah wajib menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi organisasi.

BAB IV
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PNS
Pasal 7

- (1) Pengembangan karier PNS di lingkungan Pemerintah Daerah dilaksanakan melalui penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS.
- (2) Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. Akusisi Talenta;
 - b. Pengembangan Talenta;
 - c. Retensi Talenta;
 - d. Penempatan Talenta; dan
 - e. Pemantauan dan evaluasi.

BAB V
ISI DAN URAIAN MANAJEMEN TALENTA PNS
Pasal 8

- (1) Isi dan uraian Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam pasal 2, disusun dengan sistematika sebagai berikut:
 - a. Bab I : Pendahuluan;
 - b. Bab II : Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS; dan
 - c. Bab III : Penutup.
- (2) Isi dan uraian Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB VI
UNSUR PELAKSANA TEKNIS MANAJEMEN TALENTA
Pasal 9

Pelaksana teknis yang mengelola penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS sekurang-kurangnya terdiri atas:

- a. Pejabat yang Berwenang;
- b. Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur; dan
- c. Analis Sumber Daya Manusia Aparatur.

BAB VII
PENGENDALIAN DAN EVALUASI
Pasal 10

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Daerah, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 11

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sampit
pada tanggal 6 April 2023

BUPATI KOTAWARINGIN TIMUR,



HALIKINNOR

Diundangkan di Sampit
pada tanggal 6 April 2023

**SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR,**



FAJRURRAHMAN

BERITA DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR TAHUN 2023 NOMOR..!!

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI KOTAWARINGIN TIMUR
NOMOR 11 TAHUN 2023
TENTANG PEDOMAN MANAJEMEN
TALENTA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN
TIMUR

**PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Untuk menciptakan PNS yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja tinggi, Pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara untuk mentransformasi birokrasi Pemerintah Indonesia dari birokrasi yang berorientasi aturan menuju ke pemerintahan dinamis, dan manajemen PNS dari administrasi kepegawaian menuju ke pembangunan sumber daya manusia. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, manajemen PNS adalah pengelolaan PNS untuk menghasilkan PNS yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Pada intinya manajemen PNS lebih berorientasi pada profesionalisme Sumber Daya Manusia aparatur, yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, tidak partisan dan netral, keluar dari semua pengaruh golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, untuk bisa melaksanakan tugas pelayanan dengan wawasan global serta memiliki kompetensi yang tinggi. Untuk itu, dalam upaya mewujudkan Sumber Daya Manusia Aparatur yang profesional dan berkompetensi dengan pembinaan karier PNS yang dilaksanakan atas dasar perpaduan antara sistem prestasi kerja dan karier, maka pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur berbasis kompetensi merupakan suatu keharusan agar organisasi (birokrasi) dapat mewujudkan kinerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan publik yang terbaik. Dalam upaya ini, Pemerintah Daerah perlu menerapkan kebijakan dan manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur berdasarkan Sistem Merit, yang merupakan amanat utama dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Penerapan Sistem Merit bertujuan untuk memastikan jabatan yang ada di birokrasi pemerintah diduduki pegawai yang memenuhi persyaratan kualifikasi, kompetensi dan kinerja. Artinya, pengangkatan pegawai, mutasi, promosi, penggajian, penghargaan dan pengembangan karier pegawai didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja pegawai. Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan strategi yang tepat. Salah satu strategi yang digunakan adalah strategi **Manajemen Talenta**.

Kebijakan Manajemen Talenta pada birokrasi di Indonesia secara eksplisit sudah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun

2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Pasal 134 ayat (2) huruf d, menyebutkan bahwa Sistem Merit yang diterapkan dalam Manajemen PNS mempunyai kriteria antara lain harus memiliki manajemen karier yang terdiri atas perencanaan, pengembangan, pola karier, dan Kelompok Rencana Suksesi yang diperoleh dari Manajemen Talenta.

Atas dasar hal tersebut, guna mewujudkan Manajemen Talenta yang tertata dan menyeluruh, Pemerintah Daerah menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.

B. Ruang Lingkup Manajemen Talenta

Ruang lingkup Manajemen Talenta meliputi:

1. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
2. Jabatan Administrator;
3. Jabatan Pengawas;
4. Jabatan Fungsional.

C. Prinsip Manajemen Talenta

Manajemen Talenta dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit dengan prinsip :

1. Objektif, yaitu proses dalam Manajemen Talenta sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh keadaan atau penilaian subjektif pribadi.
2. Terencana, yaitu Manajemen Talenta 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, yaitu informasi manajemen Talenta yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh PNS.
4. Tepat waktu, yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang lowong dapat segera diisi oleh suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan Talenta dalam pengisian Jabatan Target.
5. Akuntabel, yaitu Manajemen Talenta dilakukan sesuai standar pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
6. Bebas dari intervensi politik, yaitu Manajemen Talenta bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
7. Bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, yaitu Manajemen talenta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

BAB II PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PNS MODEL MANAJEMEN TALENTA PNS

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Daerah meliputi:

A. Akuisisi Talenta

Akuisisi Talenta meliputi tahapan sebagai berikut:

1. Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal untuk penempatan Talenta. Jabatan Kritisal merupakan Jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu. Karakteristik Jabatan Kritisal terdiri atas:
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan kegiatan pokok;
 - c. membutuhkan kinerja yang tinggi;
 - d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik;
 - f. sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah; dan
 - g. PPK menetapkan Jabatan Kritisal dan Standar Kompetensi Jabatan, serta melaporkan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
2. Analisis kebutuhan Talenta disusun sesuai dengan tugas dan fungsi, serta Jabatan Kritisal yang didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
3. Penetapan Strategi Akuisisi, disusun dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun Talenta internal instansi;
 - b. merekrut Talenta baru;
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar instansi; dan
 - d. penugasan khusus Talenta.
4. Strategi Akuisisi Talenta yang telah tersusun digunakan sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.
5. Identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta kandidat Talenta berasal dari PNS, baik internal maupun eksternal instansi. Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta dilakukan melalui tahap awal:
 - a. pengidentifikasian pegawai yang memenuhi nilai ambang batas;
 - b. pemerinkatan Kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari; **di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi;**
 - c. penentuan tingkatan potensial dalam kategori **tinggi, menengah, dan rendah** melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan; dan/ atau
 - d. pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi dengan tetap mengacu pada peraturan perundangan yang berlaku.
6. Identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemerinkatan yang terdiri atas:
 - a. hasil penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi;
 - b. pusat penilaian untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri, kemampuan berpikir kritis dan strategis, kemampuan menyelesaikan permasalahan, kecerdasan emosional, kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri, serta, motivasi dan komitmen talenta;

- c. uji Kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial kultural, yang dilakukan oleh asesor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta;
 - d. rekam jejak jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam jabatan, serta integritas dan moralitas; dan
 - e. pertimbangan lain yang terdiri atas: kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karir, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.
7. Pembobotan nilai dilakukan atas semua indikator penilaian yang telah dipenuhi/diperoleh dari potensi talenta dengan menggunakan indikator dan pembobotan sebagai berikut:
- a. Penilaian Potensial memiliki nilai maksimal 100 (seratus) yang terdiri dari:
 - 1) nilai kompetensi dengan nilai maksimal 40 (empat puluh) terdiri dari Kompetensi Manajerial dengan nilai maksimal 15 (lima belas), kompetensi sosial kultural dengan nilai maksimal 15 (lima belas) dan Kompetensi Teknis dengan nilai maksimal 10 (sepuluh);
 - 2) nilai potensi dengan nilai maksimal 40 (empat puluh) terdiri dari kemampuan berpikir dengan nilai maksimal 20 (dua puluh), nilai sikap kerja dengan nilai maksimal 10 (sepuluh), nilai karakter dengan nilai maksimal 10 (sepuluh); dan
 - 3) nilai kualifikasi dengan nilai maksimal 20 (dua puluh) terdiri dari pendidikan dengan nilai maksimal 8 (delapan), nilai pangkat dengan nilai maksimal 4 (empat), nilai riwayat jabatan dengan nilai maksimal 4 (empat), nilai pendidikan pelatihan dan penugasan dengan nilai maksimal 4 (empat).
 - b. Penilaian kinerja memiliki nilai maksimal 100 (seratus) yang terdiri dari:
 - 1) nilai SKP dan perilaku dengan nilai maksimal 75 (tujuh puluh lima) terdiri dari nilai SKP dengan nilai maksimal 40 (empat puluh) dan nilai perilaku dengan nilai maksimal 35 (tiga puluh lima); dan
 - 2) nilai PKEF dan Vote dengan nilai maksimal 25 (dua puluh lima) terdiri dari nilai PKEF dengan nilai maksimal 15 (lima belas), nilai Vote dengan nilai maksimal 10 (sepuluh).
8. Pemetaan talenta instansi dilakukan terhadap seluruh pegawai pada tiap level jabatan, talenta yang telah dipetakan untuk selanjutnya dapat dilaksanakan:
- a. pengembangan talenta dan Retensi talenta;
 - b. penempatan talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dan/atau Kelompok Rencana Sukses; dan/atau
 - c. evaluasi dan Pemantauan berkelanjutan setelah penempatan talenta.
9. Penetapan kelompok Rencana Sukses, pemetaan talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak Manajemen Talenta untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Sukses dan rekomendasi tindak lanjut. PPK menominasikan talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Sukses untuk mengisi Jabatan Kritis atau jabatan yang sedang/atau lowong sesuai kebutuhan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur.
10. Pengukuran dan indikator yang menjadi dasar penempatan talenta pada kelompok 9 (sembilan) kotak Manajemen Talenta adalah hasil Penilaian Kinerja dan pemenuhan syarat Kompetensi Jabatan yang diatur dalam

Peraturan Bupati mengenai Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

11. Pencarian talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus. 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.

B. Pengembangan Talenta

1. Pengembangan Talenta dilaksanakan melalui:

- a. akselerasi karier talenta, dilaksanakan melalui sekolah kader; dan
- b. pengembangan kompetensi talenta dilaksanakan melalui:
 - 1) pembelajaran di dalam dan di luar kantor; dan
 - 2) bentuk pengembangan kompetensi lainnya.

2. Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan bertugas mengelola akselerasi karier dan pengembangan Kompetensi sebagai bagian dari penyelenggaraan Manajemen Talenta. Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta.

C. Retensi Talenta

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. Retensi Talenta bertujuan untuk mempertahankan posisi Talenta dalam Kelompok Jabatan Suksesi sebagai Suksesor yang akan menduduki Jabatan Target dan dilaksanakan melalui:

1. Rencana Suksesi;

Rencana Suksesi memuat nama-nama Suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi, urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu). Rencana suksesi disusun berdasarkan hasil Pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan dan informasi lowongan jabatan di seluruh Perangkat Daerah.

2. Rotasi Jabatan;
3. Pengayaan Jabatan;
4. Perluasan Jabatan; dan
5. Penghargaan

PNS yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Sistem penghargaan talenta didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan organisasi birokrasi pada Pemerintah Daerah.

D. Penempatan Talenta;

Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategi Pemerintah Daerah, sesuai kebutuhan daerah atau instansi berdasarkan aturan dan ketentuan yang berlaku. Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target. Penempatan Talenta pada Pemerintah Daerah ditetapkan oleh PPK berdasarkan Rencana Suksesi.

E. Pemantauan dan Evaluasi

Pemantauan Talenta (*Talent Monitoring*) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan. Dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap Suksesor yang telah ditetapkan pada Jabatan Kritisal selama 2 (dua) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan. Penempatan kembali dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Kritisal selanjutnya. Pemantauan dan Evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta Pemerintah Daerah dilaksanakan secara periodik oleh PPK. Hasil pemantauan dan evaluasi akan dilakukan minimal satu kali dalam satu tahun dan selanjutnya dilaporkan kepada Komisi Aparatur Sipil Negara dan Kementerian Dalam Negeri.

F. Model matriks Kotak Manajemen Talenta (Talent Management Box)

Model matriks ini merupakan metode pemetaan personil berdasarkan kinerja dan potensial. Metode ini meletakkan individu PNS dalam kotak talenta, yakni dengan nilai potensial pada sumbu x dan nilai kinerja pada sumbu y.

Nilai kinerja dan nilai potensial yang digunakan adalah yang sebagaimana dijelaskan dalam uraian Bab II A. Akusisi Talenta.

BAB III
PENUTUP

Dengan diaturnya pedoman Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur ini, maka seluruh Kepala Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur segera mengimplementasikan Manajemen Talenta PNS di lingkungan kerja masing-masing dan melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. melakukan internalisasi pengelolaan Manajemen Talenta PNS guna memperoleh kesamaan pemahaman terkait penerapan manajemen Talenta PNS;
2. melakukan monitoring dan evaluasi Manajemen Talenta PNS secara berkala; dan
3. menetapkan manajemen Talenta PNS pada organisasi masing-masing paling lambat 12 (dua belas) bulan setelah diundangkannya Peraturan Bupati ini.

BUPATI KOTAWARINGIN TIMUR,



HALIKINNOR

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

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

II. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas dan ekspektasi potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan
		2. Masuk kelompok Rencana Suksesi Instansi
		3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai dan ekspektasi potensial tinggi	1. Dipertahankan
		2. Masuk kelompok Rencana Suksesi Instansi
		3. Bimbingan Kinerja
7	Kinerja di atas dan ekspektasi 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 dan ekspektasi potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai
		2. Bimbingan Kinerja
		3. Pengembangan kompetensi
4	Kinerja di atas	1. Rotasi

	ekspektasi dan potensial rendah	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 menengah	Di proses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan