



BUPATI BOALEMO
PROVINSI GORONTALO

PERATURAN BUPATI KABUPATEN BOALEMO
NOMOR 4 TAHUN 2023

TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BOALEMO,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemerintah Daerah;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 50 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Boalemo (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 178, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3899) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang nomor 50 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Boalemo (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3965);

KABAG HUKUM	DINASIBADAN KABUPATEN	ASST DIBUP	SEKDA	WABUP

3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5494);
4. 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);
5. 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);
6. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi PNS (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1143);
7. Peraturan Daerah Kabupaten Boalemo Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Boalemo Tahun 2016 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Boalemo Nomor 302) Sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Boalemo Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Boalemo Nomor 313);

KABAG HUKUM	DINASIBADAN KABFOR	ASS	SEKDA	WAKUP
				

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA
APARATUR SIPIL NEGARA DILINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Boalemo.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Boalemo.
3. Bupati adalah Bupati Boalemo.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati.
5. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Boalemo.
6. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
7. Kepala Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Kepala PD adalah Kepala Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah.
8. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah Daerah.
9. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah.
10. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi dan penempatan Talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan Target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Daerah.

KABAG HUKUM	DINASIBADAN KANTOR	ASN	SEKDA	WABUP
----------------	-----------------------	-----	-------	-------

11. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi.
12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
13. Jabatan Target adalah JPT Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas yang sedang/akan lowong yang akan diisi oleh Talenta.
14. Kotak Peta Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan pemetaan.
15. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
16. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada masing-masing Perangkat Daerah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), 7 (tujuh) yang disiapkan menduduki Jabatan Target.
17. Suksesor adalah Talenta yang dicalonkan menjadi pengganti pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan menduduki Jabatan Target.
18. Kualifikasi adalah syarat minimal yang dibutuhkan untuk menduduki suatu Jabatan meliputi kepangkatan, pendidikan, pengalaman kerja dan kediklatan.
19. Kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi Jabatan.
20. Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat SKJ adalah persyaratan Kompetensi manajerial, Kompetensi sosial kultural dan Kompetensi teknis minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
21. Uji Kompetensi/*Assessment center* adalah suatu proses untuk mengetahui kemampuan seseorang, terhadap suatu Kompetensi, berdasarkan bukti untuk memperoleh informasi kemampuan yang diperlukan sebagai prasyarat menduduki suatu Jabatan tertentu.

KABAG HUKUM	DINAS/DAERAH KANTOR	ASS TU	SEKDA	WABUP
				

22. Kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.
23. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap Kinerja yang merupakan penggabungan nilai sasaran Kinerja pegawai dan nilai perilaku kerja sesuai ketentuan Peraturan Perundangundangan.
24. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensinya, serta mencegah terjadinya kegagalan Kinerja.
25. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku Kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target Kinerja.
26. Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil PD yang selanjutnya disingkat TPK-PNS PD adalah tim yang dibentuk Kepala Perangkat Daerah dan bertugas memberikan pertimbangan dalam usulan pemindahan PNS dan penilaian Kompetensi PNS.
27. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disebut JPT Pratama adalah Jabatan pimpinan tinggi yang setara dengan Jabatan Eselon II.a dan Eselon II.b.
28. Jabatan Administrator adalah Jabatan yang memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan dan administrasi yang setara dengan Jabatan Eselon III.a dan Eselon III.b.
29. Jabatan Pengawas adalah Jabatan yang mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana atau setara dengan Jabatan Eselon IV.a dan Eselon IV.b.
30. Jabatan Pelaksana adalah Jabatan yang melaksanakan kegiatan pelayanan publik dan administrasi pemerintahan serta pembangunan yang dilakukan oleh pejabat setara jabatan fungsional umum.

KABAG HUKUM	DINASIBADAN KANTOR	ASST	SEKDA	WABUP
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	

BAB II
MAKSUD, TUJUAN DAN PRINSIP

Pasal 2

Maksud disusunnya Manajemen Talenta ASN yaitu penyediaan PNS dalam Rencana Suksesi yang memiliki Kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja terbaik pada setiap organisasi yang selanjutnya akan dipersiapkan sebagai pemimpin organisasi masa depan.

Pasal 3

Tujuan penyusunan Manajemen Talenta ASN yaitu:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
- b. menemukan dan menyiapkan 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;
- 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 menyeleraskan ASN yang tepat dengan Jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan misi organisasi; dan
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dengan kebutuhan organisasi.

Pasal 4

Prinsip penyusunan Manajemen Talenta ASN yaitu:

- a. obyektif, yaitu proses Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian yang bersifat subyektif pribadi;

KABAG HUKUM	DINAS/BADAN KANDOR	ASST TU	SEKDA	WABUP
				

Maksud disusunnya Manajemen Talenta ASN yaitu penyediaan PNS dalam Rencana Suksesi yang memiliki Kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja terbaik pada setiap organisasi yang selanjutnya akan dipersiapkan sebagai pemimpin organisasi masa depan.

Pasal 3

Tujuan penyusunan Manajemen Talenta ASN yaitu:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
- b. menemukan dan menyiapkan 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;
- 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 menyeleraskan ASN yang tepat dengan Jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan misi organisasi; dan
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dengan kebutuhan organisasi.

Pasal 4

Prinsip penyusunan Manajemen Talenta ASN yaitu:

- a. obyektif, yaitu proses Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian yang bersifat subyektif pribadi;

KABAG HUKUM	DINASIBADAH KANTOR	ASSISTEN	SEKDA	WABUP
				

- b. terencana, yaitu Manajemen Talenta ASN disusun untuk menyiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan yang akan lowong secara sistematis dan terstruktur sesuai target;
- c. terbuka, yaitu informasi mengenai Manajemen Talenta ASN yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh ASN;
- d. tepat waktu, yaitu Jabatan kosong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan kosong dalam waktu lama dan menjamin ketersediaan Talenta dalam pengisian Jabatan Target;
- e. akuntabel, yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan;
- f. bebas dari intervensi politik, yaitu Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik; dan
- g. bebas korupsi, kolusi dan nepotisme yaitu Manajemen Talenta ASN bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.

BAB III

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 5

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN meliputi :

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

Pasal 6

Manajemen Talenta ASN didukung oleh infrastruktur yang terdiri dari:

- a. peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan kritikal;
- b. profil Talenta;
- c. standar metode dan penilaian dalam *Assessment Center* dan

KABAG HUKUM	DINAS/BADAN KANTOR	ASSTU	SEKDA	WABUP
				

- Uji Kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. SKJ;
 - e. standar Penilaian Kinerja riil;
 - f. pola karier;
 - g. program pengembangan Talenta (ASN *Corporate University*/sekolah kader/tugas belajar);
 - h. panitia seleksi;
 - i. basis data sumber daya manusia;
 - j. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
 - k. anggaran.

Bagian Kedua
Akuisisi Talenta

Pasal 7

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 8

- (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) terdiri dari :

KABAG HUMAS	DINASIBADAN KANTOR	ASSTU	SEKDA	WABUP

- 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 Nasional.

Pasal 9

- (1) PPK menetapkan Jabatan kritikal dan SKJ serta melaporkan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- (2) Jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 10

Analisis kebutuhan Talenta Daerah disusun sesuai dengan tugas dan fungsi serta Jabatan kritikal oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang kepegawaian.

Paragraf 3

Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 11

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang kepegawaian menyusun strategi akuisisi Talenta dengan menentukan seluruh/ sebagian pilihan sebagai berikut :

KATAK HUKUM	DINASBADAN KAMPOR	AS. TU	SEK	WADUP
				

- a. membangun Talenta internal Daerah;
 - b. merekrut Talenta baru (calon PNS dan/atau PPPK);
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar Perangkat Daerah; dan/atau
 - d. penugasan khusus Talenta.
- (2) PPK menetapkan strategi akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta Daerah.

Paragraf 4

Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 12

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

Pasal 13

- (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. dibawah ekspektasi.
 - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah dan rendah melalui *Assesment Center*, Uji Kompetensi, rekam jejak Jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai dengan kebutuhan 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 Perangkat Daerah;
 - b. *assesment center* untuk mengukur/ menilai potensi Talenta yang meliputi;

KABAG HUKUM	DINASIBADAN KANTOR	ASS	SEKDA	WABUP
				

1. kemampuan intelektual;
 2. kemampuan interpersonal;
 4. kesadaran diri (*self awareness*);
 5. kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*);
 6. kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*);
 7. kecerdasan emosional (*emotional quotient*);
 8. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*); dan
 9. 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 :
1. aspek pendidikan formal;
 2. pendidikan dan pelantikan;
 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

Pemetaan Talenta Daerah dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 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.

KABUPATEN HULUJUM	DINAS SDM KABUPATEN	ASST. II	SEKDA	WABUP
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	

Pasal 15

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 selanjutnya dapat dilaksanakan :

- a. pengembangan Talenta dan retensi Talenta; dan/atau
- b. penempatan Talenta yang sudah termasuk dalam *kotak 9 (sembilan)* dan/atau Kelompok Rencana Suksesi.

Paragraf 5

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 16

- (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 dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 17

PPK menominasikan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi Perangkat Daerah untuk mengisi Jabatan kritikal atau Jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.

Paragraf 6

Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 18

Dalam hal dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan Talenta dengan keahlian/kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian Talenta yang ditindaklanjuti melalui penempatan Talenta melalui penugasan atau penugasan khusus.

KUWAG HULUM	DINABADAN KABUR	ASS	SEKDA	WABUP
				

Bagian Ketiga
Pengembangan Talenta

Pasal 19

- (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 non klasikal;
 - 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 karir, pengembangan Kompetensi dan peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan peringkat dimulai dari urutan tertinggi pada *kotak manajemen Talenta*.

Bagian Keempat
Retensi Talenta

Pasal 20

- (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*);

KABAG HUKUM	DINAS KANTOR	ASEK	SEKWA	WADUP
				

- d. perluasan Jabatan (*job enlargement*); dan
- e. penghargaan.

Paragraf 1
Rencana Suksesi

Pasal 21

- (1) Rencana Suksesi (*succession plan*) memuat:
 - a. nama Suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi;
 - b. urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target; dan
 - c. 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 Perangkat Daerah dalam Sistem Informasi ASN dan Sistem Informasi Manajemen Karier yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) PPK menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah berdasarkan Kelompok Rencana Suksesi Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17.

Paragraf 2
Penghargaan

Pasal 22

- (1) PNS yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Sistem penghargaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan.

Bagian Kelima
Penempatan Talenta

Pasal 23

KABAG HUKUM	DINAS/DARI KARIR	ASST	SEKDA	WADUP

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas jangka menengah dan jangka panjang Daerah.
- (2) Penempatan Talenta dapat dilakukan pada lintas unit kerja, sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (3) Talenta yang termasuk dalam *kotak 9 (sembilan)* dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.

Pasal 24

Penempatan Talenta ditetapkan oleh PPK berdasarkan Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 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 kritikal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam Jabatan.
- (3) Penempatan kembali dalam Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) 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 ASN dilaksanakan secara periodik oleh PPK.

BAB IV

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 27

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang kepegawaian menyelenggarakan Sistem

KABAG HUKUM	DINABAG DAN KANTOR	ASS/II	SEKTA	WAGUP

Informasi Manajemen Talenta ASN yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.

- (2) Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang kepegawaian.

BAB V ANGGARAN

Pasal 28

Pendanaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari :

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan/atau ;
- b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai 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 Boalemo.

Ditetapkan di Tilamuta

pada tanggal, 3 April 2023

Pj. BUPATI BOALEMO,


HENDRIWAN

Diundangkan di Tilamuta
pada tanggal, 3 April 2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BOALEMO,


SHERMAN MORIDU

(BERITA DAERAH KABUPATEN BOALEMO TAHUN 2023 NOMOR 4)

LAMPIRAN: PERATURAN BUPATI BOALEMO

NOMOR : 4 TAHUN 2023

TANGGAL : 3 April 2023

TENTANG : MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

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

RENDAH

MENENGAH

TINGGI

POTENSIAL

II. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja diatas ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk kelompok Rencana Suksesi Instansi/Nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Perluasan jabatan 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja diatas ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Pengayaan jabatan 4. Pengembangan Kompetensi 5. Tugas belajar
6	Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan Kinerja 3. Konseling Kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan Kinerja 3. Pengembangan Kompetensi
4	Kinerja diatas ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi 2. Pengembangan Kompetensi
3	Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan Kinerja 2. Konseling Kinerja 3. Pengembangan Kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan Kinerja 2. Pengembangan Kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan

Pj.BUPATI BOALEMO, 
 HENDRIWAN