



**BUPATI MALUKU BARAT DAYA  
PROVINSI MALUKU**

**PERATURAN BUPATI MALUKU BARAT DAYA  
NOMOR 40 TAHUN 2023**

**TENTANG**

**MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI MALUKU BARAT DAYA,**

- Menimbang :
- a. bahwa sebagai perwujudan sistem merit yang terbuka, objektif, terencana dan akuntabel dalam penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara diperlukan aparatur sipil negara yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang optimal;
  - b. bahwa penyelenggaraan pengembangan karir dan pengisian jabatan sebagai bagian dari manajemen aparatur sipil negara di lingkungan pemerintah kabupaten Maluku Barat Daya perlu melaksanakan manajemen talenta aparatur sipil negara;
  - c. bahwa untuk memberikan arah, landasan dan kepastian hukum terhadap pelaksanaan manajemen talenta aparatur sipil negara di lingkungan pemerintah Maluku Barat Daya perlu diatur dengan peraturan bupati;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Bupati Tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang - Undang Nomor 31 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Maluku Barat Daya di Provinsi Maluku (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4877);
  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 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);

5. Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 260, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5498) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah ( Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6402);
6. 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 Nomor 6477);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Republik Indonesia Tahun 2020 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);

**MEMUTUSKAN :**

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA  
APARATUR SIPIL

**BAB I**  
**KETENTUAN UMUM**  
Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Maluku Barat Daya.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Maluku Barat Daya.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintahan dengan perjanjian kerja yang bekerja pada Instansi Pemerintah.
7. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut sebagai Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
8. 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.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
10. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional. 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 ASN yang disingkat Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN Nasional dan Manajemen Talenta ASN instansi .
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 telenta pada masing – masing instansi pemerintah daerah 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. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar dan bentuk kompetensi lainnya.
17. 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.
18. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
19. Potensial adalah kepemilikan potensi/ kemampuan terpendam (*underlying capabilities*) yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan dan pertimbangan lain sesuai ketentuan

20. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.  
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.  
Uji kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
21. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/ unit.
22. Sekolah Kader adalah system pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
23. Sistem informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
24. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
25. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

## **Pasal 2**

- (1) Maksud ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman bagi Perangkat Daerah dalam melaksanakan Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- a. Manajemen Talenta ASN bertujuan untuk: meningkatkan pencapaian tujuan strategi pembangunan di 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 oprimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pengembangan 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 waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, visi dan misi organisasi; dan
  - f. menyeimbangkan antara pengembangan karir PNS dan kebutuhan instansi daerah.

### **Pasal 3**

- (1) Manajemen Talenta ASN dilaksanakan berdasarkan sistem Merit dengan prinsip :
  - a. objektif;
  - b. terencana
  - c. terbuka;
  - d. tepat waktu;
  - e. akuntabel;
  - f. bebas dari intervensi politik;
  - g. bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme
- (2) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu proses dalam Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah mempersiapkan suksesor pada masing – masing jabatan target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
- (4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu Informasi Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.
- (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu Jabatan target dalam Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan talenta dalam pengisian jabatan target.
- (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan. Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (8) Bersih dari praktik Korupsi, Kolusi, Nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah bersih dari Parktik Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

### **Pasal 4**

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi :

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

## **BAB II**

### **KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN PEMERINTAH DAERAH**

### **Pasal 5**

- (1) Manajemen talenta ASN Pemerintah Daerah ditetapkan dan dilaksanakan oleh Bupati sebagai pejabat Pembina kepegawaian.
- (2) Pemerintah Daerah wajib menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran serta strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional.

### **BAB III**

#### **PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN**

##### **Bagian Kesatu**

##### **Umum**

##### **Pasal 6**

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

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

##### **Pasal 7**

Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri dari :

- a. peta jabatan yang sedang/akan lowong dan jabatan kritikal;
- b. profil talenta; standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. standar kompetensi jabatan;
- e. standar penilaian riil;
- f. pola karier;
- g. tim manajemen talenta ASN Pemerintah Daerah;
- h. program pengembangan talenta (*ASN corporate university*/Sekolah kader/Tugas belajar);
- i. panitia seleksi;
- j. basis data sumber daya manusia;
- k. sistem informasi manajemen talenta ASN; dan
- l. anggaran.

##### **Bagian Kedua** **Akuisisi Talenta**

##### **Paragraf 1**

##### **Umum**

##### **Pasal 8**

Akuisisi talenta meliputi tahapan sebagai berikut :

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

##### **Paragraf 2**

##### **Identifikasi dan Penetapan Jabatan kritikal**

##### **Pasal 9**

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a untuk penempatan talenta.
- (2) Jabatan kritikal merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk manajemen talenta ASN Pemerintah Daerah terdiri dari :
  - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
  - b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
  - c. membutuhkan kinerja yang tinggi;

- d. memberi peluang pebelajaran yang tinggi;
- e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
- f. sesuai kebutuhan prioritas nasional.

#### **Pasal 10**

- (1) Bupati sebagai PPK menetapkan Jabatan Kritisal dan Standar Kompetensi Jabatan berdasarkan usulan sekretaris Daerah.
- (2) Penetapan Jabatan Kritisal dan Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Menteri melalui Bupati.

#### **Paragraf 3 Analisis Kebutuhan Talenta**

#### **Pasal 11**

- (1) Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah Daerah dan rencana pembangunan jangka panjang Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan dan sasaran serta strategi.
- (2) Setiap instansi Pemerintah menyusun Analisis Kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritisal.

#### **Paragraf 4 Penetapan Strategi Akuisisi**

#### **Pasal 12**

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan talenta, setiap instansi menyusun Strategi Akuisisi Talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan berdasarkan Analisis Kebutuhan Talenta, sebagai berikut:
  - a. membangun telenta internal Insatansi;
  - b. merekrut talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
  - c. mutasi dan / atau promosi talenta antar instansi; dan
  - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (2) Bupati sebagai PPK menetapkan Strategi Akusisi Talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.

#### **Paragraf 5 Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta**

#### **Pasal 13**

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

#### **Pasal 14**

- (1) Terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, dilakukan identifikasi, penilaian, dan Pemetaan Talenta melalui :
  - a. pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan dibawah ekspektasi; dan
  - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah dan rendah melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai dengan 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. *assessment center* untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri (*self awareness*), kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*), kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*), kecerdasan emosional (*emotional quotient*), kemampuan belajar cepat dan

mengembangkan diri (*growth mindset*); dan motivasi dan komitmen (*grit*) talenta.

- c. uji kompetensi yang mencakup Pengukuran kompetensi teknis; kompetensi manajerial; dan kompetensi sosial kultural yang dilakukan oleh *assessor* secara objektif dalam rangka pemetaan talenta.
- d. rekam jejak jabatan antara lain aspek pendidikan formal; pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam jabatan; dan integritas dan moralitas.
- e. pertimbangan lain yang terdiri dari kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan preferensi karier; dan pengalaman kepemimpinan organisasi.

#### **Pasal 15**

- (1) Pemetaan Talenta instansi dilakukan terhadap seluruh Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 pada tiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional dan jabatan pelaksana sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini
- (2) Ketentuan mengenai Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan bupati ini.

#### **Pasal 16**

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 selanjutnya dapat dilaksanakan :

- a. pengembangan talenta dan Retensi Talenta; dan/ atau
- b. penempatan talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dan/ atau kelompok rencana suksesi.

#### **Paragraf 6**

#### **Penetapan Kelompok Rencana Suksesi**

#### **Pasal 17**

- (1) Pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak Manajemen Talenta untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Pemetaan talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### **Pasal 18**

Bupati sebagai PPK menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi *I n s t a n s i* untuk mengisi Jabatan Kritis atau jabatan yang sedang/ akan lowong sesuai kebutuhan Instansinya.

#### **Paragraf 7**

#### **Pencarian dan Penempatan Talenta**

#### **Pasal 19**

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

#### **Bagian**

#### **Ketiga**

#### **Pengembangan Talenta**

#### **Pasal 20**

- (1) Pengembangan talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan 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 didalam dan luar kantor ; dan
  - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya

- (4) Peningkatan kualifikasi talenta dilaksanakan melalui sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) BKPSDM menyusun program pengembangan talenta sesuai dengan kebutuhan talenta.
- (6) BKPSDM menyelenggarakan akselerasi karier dan pengembangan kompetensi sebagai bagian dari penyelenggaraan Manajemen Talenta.
- (7) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

**Bagian Keempat  
Retensi Talenta**

**Paragraf 1  
Umum**

**Pasal 21**

- (1) Retensi Talenta 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 : rencana suksesi, rotasi jabatan, pengayaan jabatan, perluasan jabatan, dan penghargaan.

**Paragraf 2  
Rencana Suksesi**

**Pasal 22**

- (1) Rencana Suksesi memuat nama suksesor dalam kelompok Rencana Suksesi, urutan penempatan suksesor dalam jabatan target dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil Pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan Informasi lowongan Jabatan dalam Sistem Informasi ASN dan Sistem Informasi Manajemen Karier yang diselenggarakan oleh Pemerintah Pusat.
- (3) Bupati menetapkan rencana suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

**Paragraf 3  
Penghargaan**

**Pasal 23**

- (1) ASN yang masuk ke dalam kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan Pemerintah Daerah.

**Bagian Kelima  
Penempatan Talenta**

**Pasal 24**

- (1) Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan berpedoman pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah dan/atau arah pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Daerah.
- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

**Pasal 25**

Penempatan Talenta ditetapkan oleh Bupati sebagai PPK berdasarkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3).

**Bagian  
Keenam  
Pemantauan dan Evaluasi  
Pasal 26**

- (1) Pemantauan talenta dilakukan pada tahap pengembangan retensi dan penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritisal 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 kritisal selanjutnya.

**Pasal 27**

- (1) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta instansi dilaksanakan secara periodik oleh PPK.
- (2) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setiap akhir tahun dan dilaporkan kepada Menteri melalui Bupati.

**BAB IV  
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA**

**Pasal 28**

- (1) Instansi menyelenggarakan sistem informasi manajemen Talenta ASN yang terintegrasi secara nasional dengan sistem informasi ASN.
- (2) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh BKPSDM.

**BAB V  
ANGGARAN**

**Pasal 29**

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**

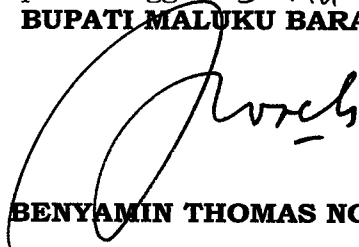
**Pasal 30**

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Tiakur  
pada tanggal 23 Mei tahun 2023  
**BUPATI MALUKU BARAT DAYA**

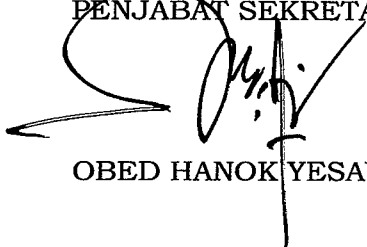
PARAF KOORDINASI		
1	SEKDA	
2	ASSISTEN	
3	KABAG HUKUM	
4	KEPALA BKPSDM	



**BENYAMIN THOMAS NOACH**

Diundangkan di Tiakur  
pada tanggal 23 Mei tahun 2023

**PENJABAT SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MALUKU BARAT DAYA**



**OBED HANOK YESAYAS KUARA**

**BERITA DAERAH KABUPATEN MALUKU BARAT DAYA TAHUN 2023 NOMOR 40**

LAMPIRAN  
PERATURAN BUPATI MALUKU BARAT DAYA  
NOMOR 40 TAHUN 2023  
TENTANG  
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL  
NEGARA

A. PEDOMAN PELAKSANAAN AKUISISI DAN RENCANA SUKSESI TALENTA

1. Identifikasi dan Penetapan Jabatan kritikal dan jabatan target

Identifikasi jabatan kritikal ditentukan berdasarkan analisa visi dan misi Pemerintah Daerah, rencana strategis Pemrintah Daerah, kebijakan strategis dan rencana kebutuhan pegawai dalam 5 (lima) tahun mendatang. Persentase jabatan kritikal ditetapkan dengan menggunakan prinsip pareto dimana jumlah jabatan kritikal sebanyak 20 % (dua puluh perseratus) dari keseluruhan Jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Administrator, Jabatan pengawas dan jabatan fungsional ahli yang ada di Daerah.

Tahap selanjutnya dilakukan identifikasi jabatan target yang akan kosong dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun.

2. Identifikasi, penilaian dan Pemetaan Talenta

Tahapan yang dilakukan dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta adalah:

a. Menghimpun Pegawai ASN yang memenuhi persyaratan untuk menduduki jabatan kritikal berdasarkan peraturan yang berlaku. Langkah ini merupakan *langkah awal dan persyaratan mutlak untuk menjaring Pegawai ASN bertalenta* yaitu :

- 1) Berstatus ASN;
- 2) Sehat Jasmani dan Rohani;
- 3) Tidak sedang dalam proses atau sedang menjalani hukuman disiplin sedang/ berat;
- 4) Bagi PNS memenuhi persyaratan pendidikan, masa jabatan dan kepangkatan dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Pengangkatan dari jabatan pelaksana dan dan jabatan Fungsional ahli pertama/ fungsional penyelia ke jabatan pengawas yaitu memiliki pendidikan paling rendah D-3, Pengalaman/ Masa jabatan Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional Ahli Pertama  $\geq$  4 Tahun, dan memiliki pangkat paling rendah Penata Muda , Golongan III/a, atau Pejabat Fungsional Ahli Pertama;

b. Pengangkatan dari Jabatan Pengawas dan Jabatan Fungsional Ahli Muda ke Jabatan Administrator yaitu memiliki pendidikan paling rendah S1/ D-

4, pengalaman / masa jabatan  $\geq 2$  tahun dan memiliki pangkat paling rendah Penata, Golongan III/c atau Jabatan Fungsional Ahli Muda.

c. Pengangkatan dari Jabatan Administrator ke Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yaitu memiliki pendidikan paling rendah S1/ D-4 , pengalaman / masa jabatan  $\geq 2$  tahun dan memiliki pangkat paling rendah Pembina Golongan IV/a atau Jabatan Fungsional Ahli Madya.

5) Bagi PPPK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. Memetakan PNS berdasarkan penilaian kinerja dan potensial

Tahap selanjutnya adalah melakukan penilaian dan pemetaan PNS yang memenuhi persyaratan sebagai pegawai bertalenta yang disebut sebagai matriks talenta. Matriks talenta dapat menunjukkan pegawai mana yang berkinerja tinggi dan berpotensi sehingga dapat dicalonkan menjadi kelompok pegawai bertalenta. Ada 2 unsur yang dibutuhkan dalam matriks talenta, yaitu:

1) Unsur Kinerja

Unsur kinerja berupa pemeringkatan kinerja yang dilakukan berdasarkan penilaian sasaran prestasi kerja pegawai untuk 2 (dua) tahun terakhir. Pemeringkatan Kinerja terbagi dalam 5 (lima) kategori yaitu :

Kategori	Skor (%)
Sangat Baik	$110 \leq x \leq 120$ ditambah ide baru
Baik	$90 \leq x \leq 120$
Cukup	$70 \leq x < 90$
Kurang	$50 \leq x < 70$
Sangat Kurang	$< 50$

2) Unsur Potensial

Unsur potensial terdiri dari 4 (empat) penilaian yaitu :

a. Penilaian potensi dengan bobot 30 % (tiga puluh perseratus).

Terdapat 11 aspek potensi yang dinilai dalam penilaian potensi yaitu :

- Daya Analisa (DA)
- Logika Berpikir (LB)
- Sistematis Kerja (SK)
- Inisiatif (I)
- Daya Tahan Kerja (DTK)

- Kepemimpinan (KP)
- Dorongan Berprestasi (DP)
- Tanggung Jawab (TJ)
- Keterampilan Interpersonal (KI)
- Kepercayaan Diri (KD) dan
- Stabilitas Emosi (SE)

Penilaian potensi oleh tenaga Asesor SDM Aparatur.

Pemeringkatan potensi terbagi dalam 3 (tiga) kategori yaitu :

Kategori	Skor (%)
<i>Optimal</i>	≥ 90 %
Cukup Optimal	≥ 78 %- < 90 %
Kurang Optimal	< 78 %

b. Penilaian kompetensi manajerial dan sosio kultural dengan bobot 30 %

Terdapat 9 Aspek kompetensi yang dinilai dalam penilaian kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural, yaitu :

- Integritas
- Kerjasama
- Komunikasi
- Pelayanan Publik
- Orientasi pada hasil
- Pengembangan diri dan Orang Lain
- Manajemen Perubahan
- Pengambilan keputusan dan
- Perekat Bangsa

Penilaian kompetensi manajerial dan sosio kultural dinilai oleh tenaga Asesor SDM Aparatur. Pemeringkatan Penilaian Kompetensi terbagi dalam 3 (tiga) Kategori yaitu :

Kategori	Skor (%)
Optimal	$\geq 90$ %
Cukup Optimal	$\geq 78$ %- $< 90$ %
Kurang Optimal	$< 78$ %

c. Rekam jejak dengan bobot 15 %

Terdapat 3 (tiga) aspek yang dinilai dalam penilaian rekam jejak yaitu :

- Kualifikasi Pendidikan
- Pendidikan dan pelatihan yang relevan
- Pengalaman Jabatan yang relevan

Penilaian rekam jejak pada penilaian kualifikasi pendidikan dan penilaian kediklatan (diklat kepemimpinan), diklat fungsional, diklat teknis dan seminar/ workshop/magang/ kursus/sejenisnya) dalam penilaian Indeks Profesionalitas ASN dan penilaian syarat Jabatan dalam SKJ. Sedangkan untuk penilaian pengalaman jabatan yang relevan adalah penilaian masa jabatan sebelumnya, pengalaman Bidang dan pernah menjabat di Perangkat Daerah jabatan target dalam penilaian syarat jabatan dalam SKJ.

Pemeringkatan penilaian rekam jejak terbagi dalam 3 (tiga) kategori yaitu :

Kategori	Skor (%)
Tinggi	$> 90 - 100$
Sedang	$75 - 90$
Rendah	$< 75$

d. Pertimbangan lainnya

Pertimbangan lainnya atau yang disebut dedikasi dengan bobot 25 % .

Terdapat 2 aspek yang dinilai dalam penilaian pertimbangan lainnya / dedikasi yaitu :

- Preferensi Karier dan Kepemimpinan organisasi atau yang disebut Prestasi.  
Penilaian Preferensi karier dan kepemimpinan organisasi atau yang disebut dengan prestasi merupakan penilaian terhadap

kreatifitas, loyalitas, responsif kepada organisasi, dalam kepemimpinan organisasi yang pernah dijabat sesuai dengan target dan budaya kerja.

- **Penilaian Moralitas**

Penilaian Moralitas adalah penilaian terhadap tanggung jawab terhadap kebutuhan masyarakat dan moralitas terhadap sikap dan perilaku yang menjunjung tinggi nilai Kalwedo, budaya kerja dan loyalitas, sedangkan penilaian prestasi dan kepemimpinan organisasi, pertimbangan lainnya atau yang disebut dedikasi dinilai langsung oleh PPK dan Tim Penilai Kinerja PNS Daerah.

Pemeringkatan pertimbangan lainnya terbagi dalam 3 (tiga) kategori, yaitu :

Kategori	Skor (%)
Rendah	< 70 %
Sedang	70 % - 85 %
Rendah	85 %-100 %

Hasil penilaian potensi dan kompetensi dapat digunakan selama 3 (tiga) tahun, sedangkan hasil penilaian rekam jejak dan pertimbangan lain dapat direview sesuai dengan perkembangan data kepegawaian, kebijakan dan kebutuhan organisasi.

c. **Menyusun Rencana Suksesi**

Setelah Pegawai dipetakan dalam matriks talenta, maka langkah selanjutnya adalah menyusun rencana suksesi untuk pegawai bertalenta atau disebut talenta. Tahap Penyusunan rencana Suksesi yaitu :

- 1) Menghimpun pegawai yang berada pada kotak 9, 8, 7 dalam matriks talenta. Kelompok yang dapat mengikuti tahap selanjutnya adalah kelompok yang berada pada kotak 9, 8,7 dengan ketentuan:
  - a. Kelompok yang berada di Kotak 9 dapat mengikuti tahap penilaian kompetensi teknis dan jika lulus dalam penilaian teknis dapat langsung dimasukkan ke dalam rencana suksesi yang merupakan peringkat suksesi dalam jabatan target/ lowong sesuai rumpun jabatannya.
  - b. Kelompok yang berada di kotak 7 dan 8 sebelum diikutkan dalam penilaian kompetensi teknis dan dimasukkan ke dalam rencana suksesi harus melalui proses pengembangan terlebih dahulu. Rasionya disesuaikan dengan kebutuhan jabatan target yang akan kosong. Jika dibutuhkan dalam waktu yang cepat (mendesak), proses pengembangan dapat dilakukan dengan cara penugasan khusus.

2) Melakukan Uji Kompetensi teknis

- a. Untuk JPT Pratama, Uji Kompetensi teknis dilakukan untuk mutasi / roling Jabatan antar Pimpinan Tinggi Pratama. Uji Kompetensi teknis dinilai oleh Tim Penguji teknis yang berjumlah 5 (lima) orang dan dapat berasal dari Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama 2 (dua) orang dan 3 (tiga) orang berasal dari akademisi/narasumber yang memiliki kompetensi teknis.
- b. Jabatan Administrator dan Pengawas, Uji Kompetensi dapat dilakukan oleh Tim Penilai Instansi Daerah berupa penilaian teknis.

3) Menyusun Peringkat talenta

Pemeringkatan dilakukan berdasarkan penilaian :

a. Penilaian Matriks Talenta

Penilaian Matriks talenta ini adalah penilaian yang dilakukan pada tahap pemetaan talenta dan bobot penilaiannya adalah antara 70-80%.

b. Penilaian Kompetensi teknis

Bobot penilaian untuk kompetensi teknis adalah antara 20 – 30 %.

d. Penetapan Suksesor

Suksesor adalah talenta yang berada pada peringkat tertinggi dalam perhitungan yang telah ditetapkan sebelumnya dan ini sudah tergambar dalam sistem manajemen talenta. Bagi talenta yang tidak terpilih, dapat dijadikan calon suksesor di jabatan target lain yang akan kosong.

B. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

DI ATAS EKSPEKTASI	Kinerja di atas Ekspektasi dan Potensial rendah	Kinerja di atas Ekspektasi dan Potensial menengah	Kinerja di atas Ekspektasi dan Potensial tinggi	
	SESUAI EKSPEKTASI	Kinerja sesuai Ekspektasi dan Potensial rendah	Kinerja sesuai Ekspektasi dan Potensi menengah	Kinerja sesuai Ekspektasi dan Potensial tinggi
		DI BAWAH EKSPEKTASI	Kinerja di bawah Ekspektasi dan Potensial rendah	Kinerja di bawah Ekspektasi dan Potensial menengah
	RENDAH	MENENGAH	TINGGI	

C. REKOMENDASI

9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dipromosikan dan dipertahankan</li> <li>2. Masuk kelompok Rencana Suksesi Pemerintah daerah</li> <li>3. Penghargaan</li> </ol>
8	Kinerja sesuai Ekspektasi dan Potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dipertahankan</li> <li>2. Masuk Kelompok rencana Suksesi Pemerintah Daerah</li> <li>3. Rotasi/ Perluasan Jabatan</li> <li>4. Bimbingan Kinerja</li> </ol>
7	Kinerja diatas Ekspektasi dan Potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dipertahankan</li> <li>2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah</li> <li>3. Rotasi/ Pengayaan jabatan</li> <li>4. Pengembangan kompetensi</li> <li>5. Tugas Belajar</li> </ol>
6	Kinerja di bawah Ekspektasi dan Potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan yang sesuai</li> <li>2. Bimbingan Kinerja</li> <li>3. Konseling Kinerja</li> </ol>
5	Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan yang sesuai</li> <li>2. Bimbingan Kinerja</li> <li>3. Pengembangan Kompetensi</li> </ol>
4	Kinerja diatas Ekspektasi dan Potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rotasi</li> <li>2. Pengembangan Kompetensi</li> </ol>
3	Kinerja di bawah Ekspektasi dan Potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bimbingan Kinerja</li> <li>2. Konseling Kinerja</li> <li>3. Pengembangan Kompetensi</li> <li>4. Penempatan yang sesuai</li> </ol>
2	Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bimbingan Kinerja</li> <li>2. Pengembangan Kompetensi</li> <li>3. Penempatan yang sesuai</li> </ol>
1	Kinerja di bawah Ekspektasi dan Potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan

**BUPATI MALUKU BARAT DAYA**



**BENYAMIN THOMAS NOACH**