



SALINAN

BUPATI MALUKU TENGGARA
PROVINSI MALUKU

PERATURAN BUPATI MALUKU TENGGARA
NOMOR 42 TAHUN 2025

TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MALUKU TENGGARA,

- Menimbang : a. bahwa Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan kebijakan strategis pembangunan nasional, optimalisasi pelayanan publik, serta mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran Masyarakat perlu didukung dengan pengembangan dan penguatan peran Aparatur Sipil Negara;
- b. bahwa dalam rangka mewujudkan sumber daya Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas, adaptif dan responsif di Pemerintah Kabupaten Maluku Tenggara diperlukan pengaturan mengenai manajemen talenta Aparatur Sipil Negara;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Daerah ditetapkan dan dilaksanakan oleh Bupati;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam 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 60 Tahun 1958 tentang Penetapan "Undang-Undang Darurat Nomor 23 Tahun

- 1957 Tentang Pembentukan Daerah-Daerah Swatantra Tingkat II Dalam Wilayah Daerah Swatantra Tingkat I Maluku” (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 1957 Nomor 80) Sebagai Undang-Undang;
3. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 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 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
 6. 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);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Maluku Tenggara.
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 Tenggara.
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 selanjutnya disingkat dengan BKPSDM adalah Perangkat Daerah yang melaksanakan tugas dan fungsi dibidang kepegawaian.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
7. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan Peraturan Perundang Undangan.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki Jabatan Pemerintahan.
9. 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.
10. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
11. 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.
12. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit,

agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

13. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan untuk masuk dalam kelompok rencana suksesi.
14. Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut sebagai IP-ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
15. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
16. Jabatan Kritis adalah Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas Pembangunan Daerah.
17. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
18. Jabatan Administrasi adalah sekelompok Jabatan yang terdiri atas Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Pelaksana.
19. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
20. Jabatan Target adalah Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
21. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara adalah Manajemen Talenta ASN Nasional dan Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah.
22. Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah 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 Pemerintah Daerah.
23. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.

24. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
25. Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah adalah kelompok talenta pada masing-masing Pemerintah Daerah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di lingkungan instansinya.
27. 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.
28. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis Jabatan Kritis, analisis kebutuhan talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta, penetapan kelompok rencana suksesi, serta pencarian talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
29. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
30. ASN *Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu-isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan Instansi Pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah Daerah.
31. 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.
32. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
33. 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 Peraturan Perundang-Undangan.

34. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, serta sikap/perilaku yang harus dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
35. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
36. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
37. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
38. 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.
39. Rumpun Jabatan adalah himpunan jabatan yang mempunyai fungsi dan tugas yang berkaitan erat satu sama lain dalam melaksanakan salah satu tugas umum pemerintahan.
40. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
41. Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja.
42. Tim Penilaian Kinerja PNS Instansi adalah Tim Penilaian Kinerja PNS Pemerintah Daerah.
43. Asesor adalah seseorang yang berhak melakukan asesmen/ pengujian terhadap kompetensi seseorang, sesuai dengan ruang lingkup asesmennya. Dimana asesor akan berwenang dalam menilai dan memutuskan hasil Uji Kompetensi, bahwa peserta uji telah memenuhi bukti yang dipersyaratkan untuk dinyatakan kompeten atau belum kompeten pada unit kompetensi yang dinilai.
44. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja

Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai Peraturan Perundang-Undangan.

45. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau Instansi.
46. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu Pegawai ASN agar mengetahui dan mengembangkan Kompetensi Pegawai ASN, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
47. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target Kinerja.
48. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
49. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
50. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan.
51. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan Pejabat Administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
52. Pengelola Manajemen Talenta adalah pengelola pelaksanaan Manajemen Talenta untuk pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas yang dalam hal ini dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah.
53. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II

MAKSUD, TUJUAN DAN PRINSIP

Bagian Kesatu

Maksud dan Tujuan

Pasal 2

- (1) Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Pemerintah Daerah dalam melaksanakan Manajemen Talenta ASN dilingkungan Pemerintah Daerah.

- (2) Manajemen Talenta ASN bertujuan untuk:
- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan Daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
 - b. menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik ASN di Pemerintah Daerah untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan Daerah;
 - c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier Talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
 - d. mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Daerah;
 - e. memastikan tersedianya pasokan Talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi Pemerintah Daerah; dan
 - f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan Pemerintah Daerah.

Bagian Kedua

Prinsip Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah

Pasal 3

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

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

BAB III

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 4

- (1) Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah ditetapkan oleh PPK.

- (2) PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menetapkan Tim Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah.
- (3) Tim Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan keputusan Bupati

BAB IV PENYELENGGARAN MANAJEMEN TALENTA ASN

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 dengan infrastruktur yang terdiri dari:

- a. peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritis;
- b. profil Talenta;
- c. standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan uji Kompetensi;
- d. standar Kompetensi Jabatan setiap Perangkat Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim Manajemen Talenta ASN;
- h. program pengembangan Talenta (*ASN corporate university*/sekolah kader/tugas belajar);
- i. pengembangan kompetensi lainnya
- j. panitia seleksi;
- k. basis data sumber daya manusia;
- l. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
- m. anggaran.

Bagian Kedua Akuisisi Talenta

Pasal 7

Akuisisi talenta meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Kritis;
- 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 Perangkat Daerah dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 1

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal

Pasal 8

- (1) Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 huruf a untuk penempatan talenta
- (2) Identifikasi Jabatan Kritisal dilakukan untuk penempatan Talenta yang meliputi:
 - a. identifikasi Jabatan yang kosong dalam kurun waktu 3 (tiga) sampai dengan 5 (lima) tahun ke depan yang disebabkan karena pensiun; dan
 - b. identifikasi penggantian jabatan 3 (tiga) tahun ke depan karena pensiun, sekolah, promosi, mutasi atau kinerja buruk selama dua tahun berturut-turut.
- (3) Karakteristik jabatan kritisal untuk Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah adalah:
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan serta prioritas Pemerintah Daerah;
 - b. jabatan yang memerlukan keahlian sangat khusus dan/atau langka;
 - c. memerlukan Kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
 - d. membutuhkan Kinerja yang tinggi;
 - e. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - f. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
 - g. sesuai kebutuhan prioritas nasional.
- (4) PyB mengusulkan jabatan kritisal dan standar kompetensi jabatannya untuk disusun oleh BKPSDM.
- (5) PPK Menetapkan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Fungsional.

Paragraf 2 Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 9

- (1) Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan talenta sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritikal.
- (2) Penyusunan analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mangacu pada prioritas pembangunan nasional.

Paragraf 3 Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 10

- (1) Tim Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah menyusun strategi Akuisisi berdasarkan analisis kebutuhan Talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun Talenta ASN di Pemerintah Daerah;
 - b. merekrut Talenta baru dari Calon PNS dan/atau PPPK;
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta dilingkungan Pemerintah Daerah; dan/atau
 - d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.
- (2) PPK menetapkan strategi Akuisisi Talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di Lingkungan Pemerintah Daerah.

Paragraf 4 Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan talenta

Pasal 11

Kandidat Talenta berasal dari ASN, baik internal maupun eksternal Pemerintah Daerah, termasuk Calon PNS, dan PPPK

Pasal 12

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta melalui:
 - a. pemeringkatan Kinerja dalam kategori status Kinerja yang terdiri dari di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi.
 - b. penentuan tingkatan Potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment center*, uji Kompetensi, rekam jejak Jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan.

- (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 daerah
 - b. *assesment Center* 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 *assessor* 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 dari: kualifikasi pendidikan sesuai rumpun Jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.
- (3) Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah menyusun mekanisme pelaksanaan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.
- (4) Standar identifikasi dan penilaian Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh PPK.

Pasal 13

- (1) Pemetaan Talenta Pemerintah Daerah dilakukan terhadap seluruh Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 pada tiap level jabatan, yakni Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Pelaksana sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

- (2) Pemetaan Talenta dilakukan oleh Tim Pelaksana Manajemen Talenta ASN melalui penghimpunan talenta yang menempati kotak ke-9 (sembilan).

Pasal 14

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 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.

Pasal 15

- (1) Dalam hal Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b melakukan tindakan indiscipliner, Talenta dapat dikeluarkan dari daftar Talenta.
- (2) Talenta yang dikeluarkan dari daftar Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

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

- (1) PPK menominasikan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah untuk mengisi Jabatan Kritis atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan instansinya.
- (2) Tim Pelaksana Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah menetapkan Kelompok Rencana Suksesi berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

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 mekanisme mutasi/rotasi dilingkungan Pemerintah Daerah atau penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Ketiga Pengembangan Talenta

Pasal 19

- (1) Pengembangan Talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (3) Pengembangan Kompetensi Talenta dilaksanakan melalui:
 - a. *ASN corporate university* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi Talenta dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) BKPSDM menyusun program pengembangan talenta sesuai ketentuan dan menyelenggarakan akselerasi karier dan pengembangan Kompetensi sebagai bagian dari Penyelenggaraan Manajemen Talenta.
- (6) Prioritas akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

Bagian Keempat Retensi Talenta

Pasal 20

- (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 1 Rencana Suksesi

Pasal 21

- (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 oleh Tim Manajemen Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan jabatan di Pemerintah Daerah.
- (3) PPK menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Paragraf 2 Penghargaan

Pasal 22

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

Bagian Kelima Penempatan Talenta

Pasal 23

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah.
- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat dimasukkan ke dalam calon suksesor dan/atau ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.
- (3) Talenta yang masuk dalam kotak 7 (tujuh) dan 8 (delapan) diberikan pengembangan talenta terlebih dahulu sebelum masuk ke dalam calon suksesor.
- (4) Jika dibutuhkan dalam waktu yang cepat, maka talenta yang termasuk dalam kotak 8 (delapan) dan 7 (tujuh) dapat diberikan pengembangan berupa penugasan khusus.

Pasal 24

Penempatan Talenta Pemerintah Daerah ditetapkan oleh PPK berdasarkan Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (3).

Bagian Keenam Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 25

- (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 26

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah dilaksanakan secara periodik oleh Tim Manajemen Talenta dan dilaporkan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

BAB V

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 27

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN yang menjadi satu kesatuan dalam sistem informasi manajemen kepegawaian pemerintah daerah.
- (2) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh BKPSDM.

BAB VI

PENDANAAN

Pasal 28

Pendanaan Pelaksanaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari:

- a. anggaran pendapatan dan belanja daerah;
- b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 29

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Langgur
pada tanggal 10 November 2025

BUPATI MALUKU TENGGARA,

ttd

MUHAMAD THAHER HANUBUN

Diundangkan di Langgur
pada tanggal 10 November 2025

PELAKSANA TUGAS SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN MALUKU TENGGARA,

ttd

BERNARDUS RETTOB

BERITA DAERAH KABUPATEN MALUKU TENGGARA TAHUN 2025 NOMOR
42



LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI MALUKU TENGGARA
NOMOR 42 TAHUN 2025
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL
NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
DAERAH

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 Pemerintah Daerah, kebijakan strategis dan rencana kebutuhan pegawai dalam 5 (lima) tahun mendatang. 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 sesuai yang telah ditentukan berdasarkan SKJ
 - 5) Sudah mengikuti penilaian kompetensi (*assessment*) dalam 3 (tiga) tahun terakhir
 - 6) Bagi PPK 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 dengan matriks talenta. Matriks talenta dapat menunjukan pegawai mana yang berkinerja tinggi dan berpotensi sehingga dapat dicalonkan menjadi kelompok pegawai bertalenta. Ada dua unsur yang dibutuhkan dalam matriks talenta, yaitu:
 - 1) Unsur kinerja
 - a. SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)
 - b. PKP (Predikat Kinerja Pegawai)
 - c. Riwayat Hasil Pekerjaan (Inovasi dan Kreativitas) Dalam Pelaksanaan Tugas

2) Unsur Potensial

Unsur potensial terdiri dari 3 (tiga) penilaian, yaitu:

a. Penilaian Kompetensi (*Assessment*)

Terdapat 4 aspek potensi yang dinilai dalam penilaian kompetensi yaitu:

a.1 Kapasitas berfikir, terdiri dari:

a.1.1 Daya Analisa

a.1.2 Logika berpikir

a.1.3 Berpikir strategis

a.1.4 Berpikir kritis

a.2 Sikap kerja

a.2.1 Sistematika kerja

a.2.2 Inisiatif

a.2.3 Daya tahan kerja

a.2.4 Kepemimpinan

a.3 Motivasi

a.3.1 Dorongan prestasi

a.3.2 Tanggung jawab

a.4 Karakter

a.4.1 Keterampilan interpersonal

a.4.2 Kepercayaan diri

a.4.3 Stabilitas emosi

Penilaian Potensi dinilai oleh tenaga Psikolog/ oleh tenaga Assessor SDM Aparatur

b. Rekam Jejak Jabatan

Unsur Penilaian Potensial yang kedua adalah rekam jejak jabatan yang dinilai dengan 10 aspek penilaian, yaitu:

b.1 Kualifikasi Pendidikan

b.2 Kualifikasi Pendidikan dan kesesuaian jurusan dengan standar kompetensi jabatan

b.3 Pangkat/Golongan Ruang

b.4 Pengalaman Jabatan

b.5 Kesesuaian Pengalaman Jabatan dengan Jabatan Target

b.6 Pelatihan Kepemimpinan yang Pernah Diikuti

b.7 Pendidikan dan Pelatihan Fungsional/Teknik yang pernah diikuti

b.8 Pelatihan/ Bimbingan Teknis / Kursus / Seminar/ Pengembangan Kompetensi lainnya yang pernah diikuti

b.9 Hukuman Disiplin

b.10 Sertifikasi Kompetensi

c. Pertimbangan lainnya

Unsur penilaian potensial yang ketiga adalah pertimbangan lainnya yang dinilai berdasarkan 3 (tiga) aspek, yaitu:

c.1 Bebas temuan

c.2 Pelanggaran kode etik

c.3 Penilaian perilaku kerja

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 ditetapkan 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 di kotak 9, 8, 7 dalam matriks talenta. Kelompok yang dapat mengikuti tahap selanjutnya adalah kelompok yang berada pada kotak 9, 8, dan 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 sesuai dengan jabatan yang kosong. Uji kompetensi teknis dinilai oleh tim penguji teknis yang berjumlah minimal 3 (tiga) orang dan dapat berasal dari pejabat pimpinan tinggi pratama/ pejabat administrasi setingkat lebih tinggi dari jabatan talenta dan/ pejabat fungsional ahli yang memenuhi persyaratan kompetensi teknis yang akan diujikan dan setara dengan jabatan target dan/ atau narasumber yang memiliki kompetensi teknis.
 - b. Jabatan Administrator dan pengawas, uji kompetensi teknis berupa penilaian teknis oleh Tim Penilai Instansi Daerah
- 3) Menyusun Peringkat Talenta

Pemeringkatan dilakukan berdasarkan penilaian:

 - a. Penilaian Matriks Talenta

Penilaian Matriks Talenta ini adalah penilaian yang dilakukan pada tahap pemetaan dan bobot penilaian.

d) Penetapan Suksesor

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

BUPATI MALUKU TENGGARA,

ttd

MUHAMAD THAHER HANUBUN

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,
DEBBIE P. J. BUNGA, SH