



BUPATI MOROWALI
PROVINSI SULAWESI TENGAH

PERATURAN BUPATI MOROWALI
NOMOR 4 TAHUN 2024

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MOROWALI,

- Menimbang : a. bahwa Pancasila sebagai cerminan nilai dan moralitas bangsa, secara hirarki telah diatur dalam ketentuan Konstitusi sebagaimana diuraikan dalam batang tubuh Pasal 18 Undang-Undang Dasar 1945 yang mengamanatkan kebijakan otonomi Daerah sebagai bentuk penyelenggaraan pemerintahan di daerah dalam upaya mendekatkan pelayanan kepada masyarakat dan mewujudkan jaminan terpenuhinya kesejahteraan masyarakat, upaya tersebut salah satunya diwujudkan dengan terwujudnya birokrasi berbasis kualifikasi, kompetensi dan kinerja, serta memberikan kesempatan bagi Aparatur Sipil Negara untuk memperoleh kesempatan yang adil dan sama dalam mengembangkan kariernya sebagai Aparatur Sipil Negara;
- b. bahwa untuk dilaksanakan sistem merit dan mewujudkan strategi pengembangan karier Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kabupaten Morowali yang transparan, objektif, dan akuntabel, maka diperlukan Aparatur sipil Negara yang professional yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal untuk mengisi jabatan;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, perlu diatur mekanisme manajemen talenta Aparatur Sipil Negara;
- 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 51 Tahun 1999, tentang Pembentukan Kabupaten Buol, Kabupaten Morowali, dan Kabupaten Banggai Kepulauan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 179, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3900) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2000 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Buol, Kabupaten Morowali, dan Kabupaten Banggai Kepulauan (Lembaran

Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3966) ;

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 diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 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 6865);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan :

1. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
2. Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan.
3. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada instansi pemerintah.
4. 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.
5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
6. 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.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

8. 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, asalusul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, 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.
11. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
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 adalah kelompok talenta pada Pemerintah Daerah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target.
15. Suksesor adalah talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhannya.
16. 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 penemuan talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
17. Perkembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN corporate university, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
18. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan kinerja talenta agar siap dalam penempatan jabatan.
19. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
20. Potential adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui pusat penilaian, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
21. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
22. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
23. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
24. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/ atau mengelola unit organisasi.

25. 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.
26. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial *Cultural* pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
27. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
28. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
29. Pemerinkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
30. 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.
31. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target kinerja.
32. Rotasi Jabatan job rotation adalah perindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain. 38. Perluasan Jabatan job enlargement) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
33. Pengayaan Jabatan job enrichment) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
34. 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.
35. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan
36. Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian yang selanjutnya disebut SAPK adalah sistem informasi kepegawaian yang digunakan oleh Pemerintah Daerah yang berisi rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
37. Daerah adalah Kabupaten Morowali.
38. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
39. Bupati adalah Bupati Morowali.
40. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
41. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Morowali.

Pasal 2

Manajemen Talenta ASN bertujuan untuk

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategi pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
- b. menemukan dan mempersiapkan Talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan nasional;
- c. mendorong peningkatan profesionalisme Jabatan, Kompetensi dan Kinerja Talenta, serta memberikan kejelasan dari 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 Perangkat 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 organisasi; dan
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan Perangkat Daerah.

Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta ASN di lingkungan 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.
- (2) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu proses dalam Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian yang bersifat subjektif.
- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Manajemen Talenta ASN 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 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 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 dilakukan sesuai standar/ pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (8) Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pasal 4

- (1). Sasaran Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah, meliputi:
 - a. Talenta untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
 - b. Talenta untuk Jabatan Administrator; dan
 - c. Talenta untuk Jabatan Pengawas.

Pasal 5

Ruang lingkup dalam Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN;
- b. pemantauan dan evaluasi; dan
- c. sistem informasi Manajemen Talenta ASN.

Pasal 6

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

BAB IV
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN
Bagian Kesatu
Umum

Pasal 7

- (1) Pengembangan Karier ASN di lingkungan Pemerintah Daerah dilaksanakan melalui penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN.
- (2) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b meliputi :
 - a. Akuisisi Talenta;
 - b. pengembangan Talenta;
 - c. Retensi Talenta;
 - d. penempatan Talenta; dan
 - e. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 8

Manajemen Talenta ASN didukung 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;
- e. standar penilaian Kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim Manajemen Talenta ASN;
- h. program pengembangan Talenta;
- i. panitia seleksi;
- j. basis data sumber daya manusia; dan
- k. sistem informasi Manajemen Talenta ASN.

Bagian Kedua Akuisisi Talenta

Pasal 9

Akuisisi Talenta meliputi tahapan sebagai berikut :

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal;
- b. analisis kebutuhan Talenta;
- c. penetapan strategi Akuisisi Talenta;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta;
- e. penetapan kelompok Rencana Suksesi; dan
- f. pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi dan rencana penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 1

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal

Pasal 10

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a untuk penempatan Talenta.
- (2) Jabatan Kritisal merupakan Jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk Manajemen Talenta ASN 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 pembelajaran yang tinggi;
 - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
 - f. sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah.

Pasal 11

- (1) PPK menetapkan Jabatan Kritisal dan Standar Kompetensi Jabatan.
- (2) Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Paragraf 2

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 12

- (1) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b didasarkan pada jumlah Jabatan yang akan kosong pada satu tahun mendatang yang terjabarkan dalam rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi Pemerintah Daerah.
- (2) Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta Jabatan
- (3) Tim Manajemen Talenta ASN menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan Jabatan Kritisal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

Paragraf 3
Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 13

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

Paragraf 4
Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 14

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

Pasal 15

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta melalui :
 - a. Pemingkatan Kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari:
 1. di atas ekspektasi;
 2. sesuai ekspektasi; dan
 3. di bawah ekspektasi.
 - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak Jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan / atau pemingkatan yang terdiri dari:
 - a. hasil penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas Jabatan;
 - b. *assessment 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.

Pasal 16

- (1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 pada tahap 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) Pemetaan Talenta dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta ASN melalui penghimpunan Talenta yang menempati kotak ke 9 (sembilan).

Pasal 17

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 5

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 18

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

Pasal 19

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

Paragraf 6

Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 20

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 atau Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Ketiga

Pengembangan Talenta

Pasal 21

- (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) Prioritas akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak Manajemen Talenta ASN.

Bagian Keempat

Retensi Talenta

Pasal 22

- (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 23

- (1) Rencana Suksesi memuat nama-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 SAPK.
- (3) PPK menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19.

Paragraf 2
Penghargaan

Pasal 24

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

Bagian Kelima
Penempatan Talenta

Pasal 25

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

Pasal 26

Penempatan Talenta ditetapkan oleh PPK berdasarkan Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (3).

BAB II
PEMANTAUAN DAN EVALUASI

Pasal 27

- (1) Pemantauan Talenta dilakukan pada tahap pengembangan, Retensi Talenta, 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) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bertujuan untuk mengetahui sejauhmana pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik ASN yang bersangkutan pada Jabatan

yang sedang diduduki, kesesuaian Kompetensi yang dimiliki dan karakteristik Jabatan, kondisi fisik dan Kesehatan serta integritas, moralitas, dan etika selama menduduki Jabatan.

- (4) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.
- (5) Hasil monitoring dan evaluasi sebagai bahan penempatan kembali dalam Jabatan dapat berupa promosi atau penempatan Jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Kritis selanjutnya.

Pasal 28

Kepala BKPSDM melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB III SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 29

Pemerintah Daerah menyelenggarakan Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN yang terintegrasi secara nasional dengan SAPK.

BAB VII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 31

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Morowali.

Ditetapkan di Bungk
pada tanggal 14 Februari 2024

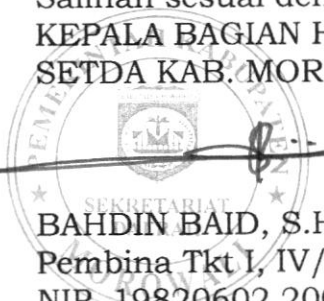
Pj.BUPATI MOROWALI,
ttd.

A. RACHMANSYAH ISMAIL

Diundangkan di Bungk
pada tanggal 15 Februari 2024
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MOROWALI,
ttd.
YUSMAN BAHBUB

BERITA DAERAH KABUPATEN MOROWALI TAHUN 2024 NOMOR: 04

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDA KAB. MOROWALI,


BAHDIN BAID, S.H., M.H
Pembina Tkt I, IV/ b
NIP. 19820602 200604 1 005