



BUPATI SUMBA TIMUR
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

PERATURAN BUPATI SUMBA TIMUR
NOMOR 20 TAHUN 2023


TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SUMBA TIMUR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SUMBA TIMUR,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mengakselerasi penerapan sistem merit dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur perlu melaksanakan manajemen talenta Pegawai Negeri Sipil yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, akuntabel, bebas dari intervensi politik dan bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme;
 - b. bahwa sesuai ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, manajemen talenta Aparatur Sipil Negara Instansi ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Timur;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II Dalam Wilayah Daerah-Daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);

2. 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);
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 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887); 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 Republik Indonesia Nomor 6402);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037); sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718); 

8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
9. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
10. 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);
11. 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);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 210);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Sumba Timur Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumba Timur (Lembaran Daerah Kabupaten Sumba Timur Tahun 2016 Nomor 28, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sumba Timur Nomor 616) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sumba Timur Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Sumba Timur Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumba Timur (Lembaran Daerah Kabupaten Sumba Timur Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sumba Timur Nomor 925); 

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
DAERAH KABUPATEN SUMBA TIMUR

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Sumba Timur.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Sumba Timur.
4. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
6. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat Pyb adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
8. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu satuan kerja organisasi negara.
9. Kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.
10. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara 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.
11. Talenta adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi.
12. Jabatan Kritis adalah Jabatan pimpinan tinggi, Jabatan administrasi, dan Jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
13. Jabatan Target adalah Jabatan pimpinan tinggi dan Jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau Jabatan Kritis yang akan diisi oleh Talenta. *g*

14. Manajemen Talenta PNS adalah sistem manajemen karier PNS yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan Penempatan Talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan Target berdasarkan tingkatan Potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Pemerintah Daerah Kabupaten.
15. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS Pemerintah Daerah Kabupaten berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
16. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor (*Successor*) yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
17. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di Lingkungan Pemerintah Daerah.
18. 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.
19. 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.
20. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan Kompetensi Talenta melalui PNS *Corporate University*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.
21. 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.
22. Penempatan Talenta adalah strategi Penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
23. 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.
24. Standar Kompetensi Jabatan PNS yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas Jabatan.
25. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
26. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
27. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh

- setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
28. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian Kompetensi Teknis, manajerial, dan sosial kultural PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi Jabatannya.
 29. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
 30. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundangperundangan.
 31. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara Kinerja PNS dengan PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
 32. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu PNS agar mengetahui dan mengembangkan Kompetensi PNS, dan mencegah terjadinya kegagalan Kinerja.
 33. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku Kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target Kinerja.
 34. Rotasi Jabatan (*Job Rotation*) adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari satu Jabatan ke Jabatan lain.
 35. Perluasan Jabatan (*Job Enlargement*) adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama.
 36. Pengayaan Jabatan (*Job Enrichment*) adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan.
 37. *PNS Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan Kompetensi PNS 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.
 38. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan Kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan Jabatan.
 39. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai PNS yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Bagian Kesatu

Tujuan, Ruang Lingkup, Aspek dan Infrastruktur Manajemen Talenta

Pasal 2

Manajemen Talenta PNS bertujuan untuk :

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan Daerah Kabupaten dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
- b. menemukan dan mempersiapkan Talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (*future leaders*) dan Posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*core business*) dalam

- rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan daerah Kabupaten;
- c. mendorong peningkatan profesionalisme Jabatan, Kompetensi dan Kinerja Talenta serta memberikan kejelasan dan kepastian karier Talenta;
 - d. mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka tepat waktu dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Daerah Kabupaten;
 - e. memastikan tersedianya pasokan Talenta untuk menyelaraskan PNS yang tepat dengan Jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
 - f. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi.

Pasal 3

Ruang Lingkup Manajemen Talenta PNS, meliputi :

- a. Talenta bagi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- b. Talenta bagi Jabatan Administrasi; dan
- c. Talenta bagi Jabatan Fungsional

Pasal 4


Aspek Manajemen Talenta PNS, meliputi:

- a. kelembagaan Manajemen Talenta PNS;
- b. penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah; dan
- c. sistem informasi Manajemen Talenta PNS Daerah.

Pasal 5

- 1) Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah Kabupaten ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK dengan membentuk Tim Manajemen Talenta.
- 2) Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah diselenggarakan berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran serta strategi Pemerintah Daerah Kabupaten guna mewujudkan prioritas Pembangunan Daerah.

Pasal 6

- 1) Manajemen Talenta PNS 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 yang ditetapkan secara nasional;
 - d. standar Kompetensi Jabatan;
 - e. standar penilaian Kinerja riil;
 - f. pola karier;
 - g. tim Manajemen Talenta PNS
 - h. program Pengembangan Talenta (PNS Corporate University/Sekolah Kader/tugas belajar);
 - i. panitia seleksi;
 - j. basis data sumber daya manusia; 

- k. sistem informasi Manajemen Talenta PNS; dan
 - l. anggaran.
- 2) Peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
 - 3) Tim Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g adalah tim yang dipimpin oleh PyB dan beranggotakan Pejabat Pimpinan Tinggi berikut :
 - a. para Asisten Sekretaris Daerah;
 - b. Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian;
 - c. Perangkat Daerah yang membidangi urusan perencanaan Daerah Kabupaten; dan
 - d. Perangkat Daerah yang membidangi urusan pengawasan.
 - 4) Tim Manajemen Talenta PNS bertugas melakukan pemetaan dan penyelenggaraan manajemen Talenta PNS.
 - 5) Dalam melaksanakan tugas tim Manajemen Talenta PNS dibantu oleh kelompok kerja manajemen Kinerja.
 - 6) Pembentukan tim Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan kelompok kerja manajemen Kinerja dengan Keputusan Bupati.
 - 7) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i adalah panitia yang dibentuk oleh PPK dalam rangka Akuisisi Talenta sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 7

Infrastruktur Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) disiapkan oleh Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.

Pasal 8

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS 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.

Bagian Kedua

Akuisisi, Pengembangan, Retensi, Penempatan, Jabatan Kritisal, Analisis Kebutuhan, Strategi Akuisisi dan Pemetaan Talenta.

Pasal 9

Akuisisi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan jabatan kritisal;
- 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.

Pasal 10

- 1) Pengembangan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b dilaksanakan melalui :
 - a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan kompetensi talenta; dan
 - c. peningkatan kualifikasi talenta.
- 2) Prioritas pengembangan talenta melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi talenta, dan peningkatan kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.


Pasal 11

- 1) Retensi talenta (*talent retention*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c 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 (*seccession planning*), rotasi jabatan (*job rotation*), pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan (*rewards*).

Pasal 12

- 1) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf d didasarkan pada rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- 2) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah Daerah.
- 3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

Pasal 13

- 1) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf e dilaksanakan secara periodik oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- 2) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- 3) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
- 4) Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau 

penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya.

Pasal 14

- 1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a ditujukan untuk penempatan talenta.
- 2) Jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- 3) Karakteristik jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk manajemen talenta PNS 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 15

- 1) Jabatan kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan.
- 2) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Jabatan Kritikal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkannya kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- 3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional.

Pasal 16

- 1) Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Pemerintah Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
- 2) Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritikal.
- 3) Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jabatan kritikal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

Pasal 17

- 1) Penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 huruf c didasarkan pada analisis kebutuhan talenta.
- 2) Dalam rangka penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah menyusun 

strategi akuisisi dengan mekanisme:

- a. membangun talenta internal instansi;
 - b. merekrut talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
 - c. mutasi dan / atau promosi talenta antar instansi;
dan/atau
 - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- 3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta di lingkungan instansinya.

Pasal 18

- 1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf d diperuntukkan bagi kandidat talenta yang berasal dari PNS, termasuk calon PNS.
- 2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode :
 - a. pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan 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 instansi.
- 2) Metode identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari:
 - a. Hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi.
 - b. *Assesment Center* untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi:
 1. kemampuan intelektual;
 2. kemampuan interpersonal;
 3. kesadaran diri (*self awareness*);
 4. kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*);
 5. kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*);
 6. kecerdasan emosional (*emotional quotient*);
 7. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*), serta motivasi; dan
 8. komitmen (*grit*) talenta.
 - c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran :
 1. Kompetensi Teknis;
 2. Kompetensi Manajerial; dan
 3. Kompetensi Sosial Kultural;
yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta.
 - d. Rekam jejak jabatan, antara lain : *B*

1. aspek pendidikan formal;
 2. pendidikan dan pelatihan;
 3. pengalaman dalam jabatan; dan
 4. integritas dan moralitas
- e. Pertimbangan lain yang terdiri dari:
1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
 2. preferensi karier; dan
 3. pengalaman kepemimpinan organisasi

Pasal 19

- 1) Pemetaan talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 pada tiap jenjang 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta PNS Daerah melalui pengumpulan talenta yang menempati kotak 9 (sembilan) pada masing - masing Instansi.

Pasal 20

- 1) Pemetaan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) bertujuan untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam 9 (sembilan) dan/atau kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- 2) Talenta yang telah dipetakan sebagaimana di maksud dalam ayat (1) 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.
- 3) Pemetaan talenta ke dalam kotak 9 (sembilan) dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati Sumba Timur ini.

Pasal 21

- 1) Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- 2) Tim Manajemen Talenta PNS menetapkan kelompok berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 22

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. *g*

Pasal 23

- 1) Kelompok rencana suksesi (*succession plan*) sebagaimana dimaksud dalam pasal 20 ayat (1) memuat:
 - a. nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi;
 - b. urutan penempatan suksesor dalam jabatan target; dan
 - c. proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- 2) Kelompok 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 Nasional yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- 3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 24

- 1) PNS yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- 2) Penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan Instansi.
- 3) Penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dibuat berbeda satu sama lain.

Pasal 25

- 1) Pengembangan talenta melalui akselerasi karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui sekolah kader.
- 2) Pengembangan talenta melalui pengembangan kompetensi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. *corporate university* dengan metode klasikal dan non klasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- 3) Pengembangan talenta melalui peningkatan kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.

Pasal 26

Manajemen talenta PNS merupakan bagian dari Manajemen Pengembangan Karier Nasional yang dilaksanakan melalui mutasi dan/atau promosi.

BAB III SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 27

- 1) Pemerintah daerah menyelenggarakan Sistem Informasi Manajemen Talenta PNS yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN. *df*

- 2) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara.

BAB IV
ANGGARAN

Pasal 28

Pendanaan Manajemen Talenta PNS bersumber dari:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan/atau
- b. Sumber-sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 28

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Waingapu
pada tanggal 16 Agustus 2023

† BUPATI SUMBA TIMUR

› KHRISTOFEL PRAING

Diundangkan di Waingapu
pada tanggal 16 Agustus 2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SUMBA TIMUR, †

› UMBU NGADU NDAMU

BERITA DAERAH KABUPATEN SUMBA TIMUR TAHUN 2023 NOMOR 29

LAMPIRAN
 PERATURAN BUPATI SUMBA TIMUR
 NOMOR : 28. TAHUN 2023
 TENTANG
 MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI
 NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
 PEMERINTAH KABUPATEN SUMBA
 TIMUR

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

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

4

II. REKOMENDASI

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

† BUPATI SUMBA TIMUR,

✎ KHRISTOFEL PRAING

8