



BUPATI BARRU  
PROVINSI SULAWESI SELATAN

PERATURAN BUPATI BARRU  
NOMOR 52 TAHUN 2022

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BARRU

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BARRU,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pengembangan manajemen kinerja dan penerapan manajemen talenta untuk mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel;
- b. bahwa berdasarkan Pasal 8 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan dan melaksanakan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Barru;

- Mengingat : 1. 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); Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia;

HS

2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 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);
3. 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);
4. 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);
5. 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);
6. 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);
7. 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);

18

## MEMUTUSKAN:

Menetapkan PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BARRU.

### BAB I KETENTUAN UMUM

#### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Barru.
2. Bupati adalah Bupati Barru.
3. Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barru.
4. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
5. 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 diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
6. 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.
7. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Instansi Daerah adalah perangkat daerah yang meliputi Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.

18

10. 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. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
11. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi;
12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
13. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan Jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan Daerah.
14. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
15. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN Instansi.
16. Manajemen Talenta ASN Instansi 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 Instansi Pusat dan Instansi Daerah.
17. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (Sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
18. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam jabatan target.
19. Kelompok Rencana Suksesi Instansi adalah kelompok talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah Daerah yang berasal dari kotak 9 (Sembilan), 8 (Delapan), dan 7 (Tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan instansinya.
20. Suksesor (successor) adalah talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan

HS

disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan /atau sesuai kebutuhan.

21. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritikal, 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.
22. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN Corporate University, Sekolah Kader, Tugas Belajar dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
23. 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.
24. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
25. 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.
26. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
27. 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.
28. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap /perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
29. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan I atau mengelola unit organisasi.

30. 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.
31. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
32. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi / unit.
33. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan Nilai Perilaku Kerja sesuai Peraturan Perundang-undangan.
34. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
35. 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, RUANG LINGKUP DAN SASARAN MANAJEMEN TALENTA

#### Bagian Kesatu

#### Maksud dan Tujuan Manajemen Talenta

#### Pasal 2

- (1) Manajemen Talenta ASN di lingkungan pemerintah daerah dimaksudkan untuk:
  - a. menemukan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk menduduki jabatan target tujuan organisasi, dan mendukung pemerintah daerah menjadi institusi pemerintahan berkelas dunia;
  - b. mewujudkan *succession planning* yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan

c. membangun iklim kompetisi positif dan transparansi diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi pemerintah daerah.

(2) Manajemen Talenta ASN di lingkungan pemerintah daerah bertujuan untuk:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategi pembangunan di daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
- b. menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci pada urusan inti organisasi;
- c. Peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja serta kejelasan dan kepastian karir kinerja;
- d. mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel;
- e. memastikan tersedianya pasokan talenta berdasarkan tujuan strategis, visi dan misi organisasi; dan
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karir PNS dan kebutuhan instansi.

#### Bagian Kedua

#### Ruang Lingkup

#### Pasal 3

Ruang lingkup Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah yakni:

- a. kelembagaan manajemen talenta ASN;
- b. penyelenggaraan manajemen talenta ASN;
- c. sistem informasi manajemen talenta; dan
- d. anggaran.

#### Bagian Ketiga

#### Sasaran

#### Pasal 4

Sasaran Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah adalah:

- a. tercapainya kesamaan pengertian dan penafsiran serta keselarasan dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta;
- b. terwujudnya kemudahan dan kelancaran komunikasi dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta; dan
- c. terselenggaranya Manajemen Talenta yang efektif dan efisien.

BAB III  
KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah wajib menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN Instansi berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran serta strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan daerah.
- (2) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh tim yang ditetapkan oleh Bupati sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB IV  
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 6

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b meliputi:

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

Pasal 7

Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- a. peta jabatan yang sedang akan lowong dan jabatan kritikal;
- b. profil talenta;
- c. standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. standar kompetensi jabatan setiap instansi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim manajemen talenta ASN daerah;
- h. program pengembangan talenta (*ASN Corporate University*, Sekolah Kader, Tugas Belajar);

HS

- i. panitia seleksi;
- j. basis data sumber daya manusia;
- k. sistem informasi manajemen talenta ASN; dan
- l. anggaran.

Bagian Kedua  
Akuisisi Talenta

Pasal 8

Akuisisi talenta meliputi tahapan sebagai berikut:

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

Paragraf 1

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritikal

Pasal 9

- (1) identifikasi dan penetapan Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a untuk penempatan talenta.
- (2) Jabatan kritikal merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) karakteristik jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk manajemen talenta ASN instansi terdiri dari:
  - a. strategis dan berkaitan langsung dengan organisasi serta strategi 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 pelayanan public; dan
  - f. sesuai kebutuhan prioritas daerah.

## Pasal 10

- (1) Jabatan kritikal disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan nasional dan daerah.
- (2) Bupati menetapkan Jabatan Kritikal dan melaporkan kepada Kementerian PAN-RB.
- (3) Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan keputusan Bupati.

## Paragraf 2

### Analisis Kebutuhan Talenta

## Pasal 11

- (1) Analisis kebutuhan talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang sesuai dengan jabatan kritikal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan daerah;
- (2) Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun oleh Tim Manajemen Talenta ASN Daerah.

## Paragraf 3

### Penetapan Strategi Akuisisi

## Pasal 12

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan talenta, setiap instansi menyusun strategi akuisisi talenta dengan menentukan seluruh, sebagian pilihan sebagai berikut:
  - a. membangun talenta internal instansi;
  - b. merekrut talenta baru (Calon PNS dan atau PPPK);
  - c. mutasi dan atau promosi talenta antar instansi;
  - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (2) Instansi pemerintah menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta di lingkungan instansinya.
- (3) Tim Manajemen Talenta ASN Daerah menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta

## Paragraf 4

### Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

## Pasal 13

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

#### Pasal 14

- (1) Terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta melalui:
  - a. Pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari:
    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
  - c. pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi.
- (2) Identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari:
  - a. hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan atau instansi.
  - b. assesment center untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi:
    1. kemarnpuan intelektual;
    2. kemampuan interpersonal;
    3. kesadaran diri (*self awareness*);
    4. kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*);
    5. kemarnpuan menyelesaikan perrnasalahan (*problem solving*);
    6. kecerdasan emosional (*emotional quotient*);
    7. kemarnpuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*); dan
    8. motivasi dan komitrnen (*grit*) talenta.
  - c. uji kompetensi yang mencakup:
    1. pengukuran 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:
  - 1. 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 15

- (1) Pemetaan talenta instansi dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 pada tiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional dan jabatan pelaksana sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (2) Pemetaan talenta daerah dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta ASN Daerah melalui penghimpunan talenta yang menempati kotak ke-9 (Sembilan) pada masing-masing Instansi.

#### Pasal 16

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

- a. pengembangan talenta dan retensi talenta; dan atau
- b. penempatan talenta yang termasuk dalam kotak 9 (Sembilan) dan atau kelompok rencana suksesi.

#### Paragraf 5

#### Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

#### Pasal 17

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

## Pasal 18

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

## Paragraf 6

### Pencarian dan Penempatan Talenta

## Pasal 19

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

## Bagian Ketiga

### Pengembangan Talenta

## Pasal 20

- (1) Pengembangan talenta dilaksanakan melalui:
  - a. akselerasi karier;
  - b. pengembangan kompetensi; dan
  - c. peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (3) Pengembangan kompetensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
  - a. ASN corporate university dengan metode klasikal dan non klasikal;
  - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
  - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar
- (5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

## Bagian Keempat

### Retensi Talenta

#### Pasal 21

- (1) Retensi talenta (*talent retention*) bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target.
- (2) Retensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
  - a. rencana suksesi;
  - b. rotasi jabatan;
  - c. pengayaan jabatan (*job enrichment*);
  - d. perluasan jabatan (*job enlargement*); dan
  - e. penghargaan.

#### Paragraf 1

### Rencana Suksesi

#### Pasal 22

- (1) Rencana suksesi (*succession plan*) memuat:
  - a. nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi;
  - b. urutan penempatan suksesor dalam jabatan target; dan
  - c. proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan di seluruh instansi dalam Sistem Informasi ASN dan Sistem Informasi Manajemen Karier yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) Setiap instansi menetapkan rencana suksesi di lingkungan instansinya.
- (4) Bupati menetapkan rencana suksesi di lingkungan pemerintah daerah berdasarkan kelompok rencana suksesi daerah.

#### Paragraf 2

### Penghargaan

#### Pasal 23

- (1) PNS yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sistem penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan serta kebutuhan masing-masing instansi.

- (3) Setiap instansi dapat mendesain system penghargaan talenta yang berbeda satu sama lain.

Bagian Kelima  
Penempatan Talenta

Pasal 24

- (1) Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis instansi dan atau arah pembangunan prioritas jangka menengah dan jangka panjang daerah.
- (2) Penempatan talenta dapat dilakukan pada lintas instansi, sesuai kebutuhan instansi.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (Sembilan) dapat ditempatkan langsung pada jabatan target.

Pasal 25

Manajemen Talenta ASN Daerah merupakan bagian dari Manajemen Talenta yang dilaksanakan melalui mutasi dan/atau promosi.

Paragraf 1  
Penempatan Talenta

Pasal 26

Penempatan talenta ditetapkan oleh Bupati berdasarkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21.

Bagian Keenam  
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 27

- (1) Pemantauan talenta (*talent monitoring*) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi dan penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.

- (3) Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya.

#### Pasal 28

- (1) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta instansi dilaksanakan secara periodik oleh Bupati.
- (2) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta ASN dilaksanakan setiap akhir tahun anggaran oleh Tim Manajemen Talenta ASN dan dilaporkan kepada Bupati melalui perangkat daerah yang membidangi urusan kepegawaian.

### BAB V

#### SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

#### Pasal 29

- (1) Pemerintah daerah menyelenggarakan system informasi Manajernen Talenta ASN yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.
- (2) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh perangkat daerah yang membidangi urusan kepegawaian daerah.

### BAB VI

#### ANGGARAN

#### Pasal 30

Pendanaan Manajemen Talenta ASN 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 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 Barru.

PARAF KOORDINASI	
KEPALA BKPSDM	SM
SEKRETARIS	MS
KABID MUTASI	HS
Ditetapkan tanggal	

Ditetapkan di Barru  
pada tanggal 27 Desember 2022

BUPATI BARRU, A

  
SUARDI SALEH

Diundangkan di Barru  
pada tanggal 27 Desember 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BARRU

  
ABUSTAN

BERITA DAERAH KABUPATEN BARRU TAHUN 2022 NOMOR 53

LAMPIRAN  
 PERATURAN BUPATI BARRU  
 NOMOR 52 TAHUN 2022  
 TENTANG  
 MANAJEMEN TALENTA APARATUR  
 SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN  
 PEMERINTAH KABUPATEN BARRU.

PEMETAAN TALENTA DAN REKOMENDASI TINDAK LANJUT

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

KINERJA	DI ATAS 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
	SESUAI EKSPEKTASI	2	5	8
		Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
	DI BAWAH EKSPEKTASI	1	3	6
		Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
		POTENSIAL		

## II. REKOMENDASI

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

BUPATI BARRU, 

 SUARDI SALEH