



BUPATI PARIGI MOUTONG
PROVINSI SULAWESI TENGAH
 PERATURAN BUPATI PARIGI MOUTONG
 NOMOR 5 TAHUN
 TENTANG

TELAH DIKOREKSI DAN SESUAI KETENTUAN PERUNDANG - UNDANGAN	
PERANGKAT DAERAH PENGUSUL	BkPSDM

PARAF AUTENTIKASI	
ASISTEN ()	
KEPALA PERANGKAT DAERAH	<i>[Signature]</i>
KABAG HUKUM	<i>[Signature]</i>

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
 PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PARIGI MUOTONG,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk meningkatkan pencapaian strategis pembangunan nasional, peningkatan kualitas pelayanan publik serta untuk mempersiapkan dan menemukan talenta terbaik dalam mengisi posisi pemimpin masa depan dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan;
 - b. bahwa untuk mendukung peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel;
 - c. bahwa berdasarkan Pasal 8 ayat (1) Nomor 3 Tahun 2020 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, sehingga perlu diatur Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian pada setiap Pemerintah Daerah;
 - d. berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c perlu, menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah;

- Mengingat :
- 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - 2. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Parigi Moutong Di Provinsi Sulawesi Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 23, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4185);

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 dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DILINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. 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.
2. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintahan dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
3. 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.
4. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusiayang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Parigi Moutong.
6. 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.

PARAF AUTENTIKASI	
ASISTEN ()	✓
KEPALA PERANGKAT DAERAH	✓
KABAG HUKUM	✓

7. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
8. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
9. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan Daerah.
10. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/ akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
11. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN Instansi.
12. 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.
13. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (Sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
14. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
15. 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.
16. 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.
17. 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.

PARAF AUTENTIKASI	
ASISTEN ()	Y
KEPALA PERANGKAT DAERAH	
KABAG HUKUM	A

ASISTEN ()	Y
KABAG HUKUM	A
KEPALA PERANGKAT DAERAH	

18. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN corporate university, sekolah kader, tugas belajar dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
19. 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.
20. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
21. 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, rekamjejakjabatan dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
22. Kompetensi adalah kernampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
23. 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.
24. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
25. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/ atau mengelola unit organisasi.
26. 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.
27. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
28. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/ unit.

PARAF AUTENTIKASI	
ASISTEN ()	Y
KEPALA PERANGKAT DAERAH	+
KABAG HUKUM	A

29. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai Peraturan Perundang- undangan.
30. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
31. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
32. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
33. Daerah adalah Kabupaten Parigi Moutong;
34. Bupati adalah Bupati Parigi Moutong;
35. Perangkat Daerah adalah unsur Pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

Pasal 2

Ruang lingkup Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah terdiri atas :

- a. kelembagaan Manajemen Talenta ASN;
- b. penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN;
- c. sistem informasi Manajemen Talenta; dan
- d. sumber pembiayaan.

Pasal 3

Sasaran Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah meliputi :

- 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 II

KELEMBAGAAN MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA

Pasal 4

- (1) Kelembagaan Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta ASN dan diusulkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian kepada Bupati.
- (2) Tim Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

PARAF AUTENTIKASI	
ASISTEN ()	M
KEPALA PERANGKAT DAERAH	V
KABAG HUKUM	A

BAB III
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA
APARATUR SIPIL NEGARA

Pasal 5

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf b meliputi:

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

Pasal 6

Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri atas:

- 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 setiap Instansi sesuai yang diatur dalam 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;
- i. panitia seleksi;
- j. basis data sumber daya manusia;
- k. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan anggaran.
- l.

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 instansi dan rencana penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus; dan
- g. pengembangan Talenta.

PARAF KOORDINASI	
SEKDA	
ASISTEN ()	
KABAG HUKUM	W
KEPALA PERANGKAT DAERAH	

PARAF AUTENTIKASI	
ASISTEN ()	W
KEPALA PERANGKAT DAERAH	W
KABAG HUKUM	W

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) Jabatan Kritisal merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk Manajemen Talenta ASN instansi 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; dankebutuhan prioritas Daerah.




Pasal 9

- (1) Jabatan Kritisal disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan nasional dan daerah.
- (2) Bupati menetapkan Jabatan Kritisal dan melaporkan kepada Kementerian PANRB.
- (3) Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Paragraf 2
Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 10

- (1) Analisis kebutuhan Talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi.
- (2) Pemerintah Daerah melalui Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta Jabatan Kritisal.
- (3) Tim Manajemen Talenta ASN Daerah menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan Jabatan Kritisal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

PARAF AUTENTIKASI	
ASISTEN ()	
KEPALA PERANGKAT DAERAH	
KABAG HUKUM	

Paragraf 3
Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 11

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta, sebagaimana dimaksud Pasal 10 ayat (2), Instansi Daerah 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) Pemerintah Daerah melalui Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian menetapkan strategi Akuisisi Talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di setiap Perangkat Daerah.
- (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 12

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

Pasal 13

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, 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 pertimbangan lain sesuai kebutuhan Perangkat Daerah.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari:

PARAF AUTENTIKASI	
ASISTEN ()	Y
KEPALA PERANGKAT DAERAH	J
KABAG HUKUM	A

- a. hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas Jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau Perangkat Daerah.
- b. *assesment center* untuk mengukur/menilai potensi Talenta yang meliputi:
 1. kemampuan intelektual;
 2. kemampuan interpersonal;
 3. kesadaran diri;
 4. kemampuan berpikir kritis dan strategis;
 5. kemampuan menyelesaikan permasalahan;
 6. kecerdasari emosional;
 7. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri; dan
 8. motivasi dan komitmen 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. 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 14

- (1) Pemetaan Talenta Perangkat Daerah dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 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 pada Perangkat Daerah dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta ASN Daerah melalui penghimpunan Talenta yang menempati kotak ke-9 (sembilan) pada masing-masing Perangkat Daerah.

Pasal 15

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.

PARAF AUTENTIKASI	
ASISTEN ()	
KEPALA PERANGKAT DAERAH	
KABAG HUKUM	

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 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 17

- (1) Bupati menominasikan Talenta yang masuk dalam kelompok Rencana Suksesi instansi untuk mengisi Jabatan kritikal atau Jabatan yang sedang/ akan lowong sesuai kebutuhan Perangkat Daerah.
- (2) Tim Manajemen Talenta ASN Daerah menetapkan kelompok Rencana Suksesi Daerah berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

Paragraf 6
Pencarian dan Penetapan 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 antar Perangkat Daerah atau penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Ketiga
Pengembangan Talenta

Pasal 19

- (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 nonklasikal;
 - 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.

PARAF OTENTIKASI	
ASISTEN ()	Y
KEPALA PERANGKAT DAERAH	f
KABAG HUKUM	A

- (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 20

- (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:
- Rencana Suksesi;
 - rotasi Jabatan;
 - pengayaan Jabatan *job enrichment*;
 - perluasan Jabatan *job enlargement*; dan
 - penghargaan

Paragraf 1
Rencana Suksesi

Pasal 21

- (1) Rencana Suksesi *succession plan* 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 di seluruh Instansi dalam Sistem Informasi ASN dan Sistem Informasi Manajemen Karier yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) Setiap Perangkat Daerah menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan instansinya.
- (4) Bupati menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah berdasarkan kelompok Rencana Suksesi Daerah.

Bagian Kelima
Penempatan Talenta

Pasal 22

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Perangkat Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas jangka menengah dan jangka panjang Daerah.

PARAF AUTENTIKASI	
ASISTEN ()	Y
KEPALA PERANGKAT DAERAH	J
KABAG HUKUM	J

- (2) Penempatan Talenta dapat dilakukan pada lintas Instansi, sesuai kebutuhan Perangkat Daerah.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.

Pasal 23

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

Paragraf 1

Penempatan Talenta

Pasal 24

Penempatan Talenta ditetapkan oleh Bupati berdasarkan Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21.

Bagian Keenam

Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 25

- (1) Pemantauan Talenta *talent* monitoring 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa promosi atau penempatan Jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Kritisal selanjutnya.

Pasal 26




- (1) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta Perangkat Daerah 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 IV

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 27

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.

PARAF AUTENTIKASI	
ASISTEN ()	
KEPALA PERANGKAT DAERAH	
KABAG HUKUM	

- (2) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian Daerah.

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 Parigi Moutong.

Ditetapkan di Parigi
pada tanggal 1 FEBRUARI 2024

Pj. BUPATI PARIGI MOUTONG,



RICHARD ARNALDO

Diundangkan di Parigi
pada tanggal 1 FEBRUARI 2024

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN
PARIGI MOUTONG,


ZULFINASRAN

PARAF AUTENTIKASI	
ASISTEN ()	Y
KEPALA PERANGKAT DAERAH	Y
KABAG HUKUM	A

PARAF KOORDINASI	
SEKDA	
ASISTEN ()	Y
KABAG HUKUM	Y
KEPALA PERANGKAT DAERAH	Y

BERITA DAERAH KABUPATEN PARIGI MOUTONG TAHUN 2024 NOMOR: 5

LAMPIRAN
 PERATURAN BUPATI PARIGI MOUTONG
 NOMOR ... TAHUN ...
 TENTANG MANAJEMEN TALENTA
 APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
 PEMERINTAH DAERAH

I. PEMETAAN TALENTA

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

II. REKOMENDASI

KOTA	KATEGORI	REKOMENDASI
1	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi/Nasional 3. Penghargaan
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/perluasan jabatan

PARAF AUTENTIKASI	
ASISTEN ()	
KEPALA PERANGKAT DAERAH	/
KABAG HUKUM	/

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

PARAF AUTENTIKASI	
ASISTEN ()	
KEPALA PERANGKAT DAERAH	<i>[Signature]</i>
KABAG HUKUM	<i>[Signature]</i>

Pj. BUPATI PARIGI MOUTONG,

RICHARD ARNALDO

PARAF KOORDINASI	
SEKDA	<i>[Signature]</i>
ASISTEN ()	
KABAG HUKUM	<i>[Signature]</i>
KEPALA PERANGKAT DAERAH	<i>[Signature]</i>