



**BERITA DAERAH KABUPATEN SAMOSIR
TAHUN 2023 NOMOR 36 SERI F NOMOR 900**

**PERATURAN BUPATI SAMOSIR
NOMOR 34 TAHUN 2023
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI KABUPATEN SAMOSIR**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI SAMOSIR,**

Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, perlu menetapkan Peraturan Bupati Samosir tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati Samosir tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Samosir.

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Samosir dan Kabupaten Serdang Bedagai di Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 151, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4346);

3. 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);

4. Undang-undang.../

4. 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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
6. 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);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dari Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
9. 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);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Samosir Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Samosir (Lembaran Daerah Kabupaten Samosir Tahun 2016 Nomor 40 Seri D Nomor 28) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Samosir Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Samosir Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Samosir (Lembaran Daerah Kabupaten Samosir Tahun 2021 Nomor 41 Seri D Nomor 31, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Samosir Tahun 2021 Nomor 9);
 11. Peraturan Daerah Kabupaten Samosir Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Samosir;
 12. Peraturan Bupati Samosir Nomor 64 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas, Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Samosir.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN SAMOSIR.

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Samosir.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

3. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Kepala Daerah adalah Bupati Samosir selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten Samosir yang selanjutnya disebut Bupati.
5. Badan adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Samosir.
6. Kepala Badan adalah Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Samosir.
7. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
9. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
10. Perangkat Daerah Kabupaten adalah Unsur Pembantu Kepala Daerah Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja, Dinas Daerah, Badan Daerah, dan Kecamatan.
11. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
13. Talenta adalah pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
14. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.

15. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
16. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
17. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara disingkat Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN pada Pemerintahan Kabupaten Samosir.
18. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (Sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
19. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam jabatan Target.
20. Kelompok Rencana Suksesi Instansi adalah kelompok talenta pada Pemerintah Kabupaten Samosir yang berasal dari kotak 9 (Sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target pada Pemerintah Kabupaten Samosir.
21. Kelompok Rencana Suksesi Nasional adalah kelompok talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan) pada Pemerintah Kabupaten Samosir yang dihimpun oleh Tim Manajemen Talenta ASN Nasional untuk disiapkan menduduki jabatan target dalam lingkup nasional.
22. 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.
23. 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.
24. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN corporate university, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
25. 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.
26. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.

27. 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.
28. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
29. 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.
30. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
31. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
32. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, ketrampilan, 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.
33. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
34. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
35. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan Nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
36. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
37. 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.

38. *Konseling Kinerja* adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi pegawai ASN dalam mencapai target kinerja
39. *Rotasi Jabatan (Job Rotation)* adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
40. *Perluasan Jabatan (Job Enlargement)* adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
41. *Pengayaan Jabatan (Job Enrichment)* adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
42. *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.
43. *Sekolah Kader* adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan;
44. *Sistem Informasi ASN* adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II

TUJUAN, PRINSIP DAN RUANG LINGKUP MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 2

TUJUAN

Manajemen Talenta ASN bertujuan untuk:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan daerah 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;

- c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
- d. mewujudkan rencana suksesi atau succession planning yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit dalam instansi daerah;
- e. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, visi dan misi organisasi; dan
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.

Pasal 3

PRINSIP

- (1) Manajemen Talenta ASN 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 subjektif pribadi.
- (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

RUANG LINGKUP

Ruang lingkup Manajemen Talenta ASN dalam Peraturan Bupati ini meliputi :

- a. Kelembagaan manajemen talenta ASN;
- b. Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN;
- c. Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN.

Bagian Kesatu

Kelembagaan Manajemen Talenta ASN

Pasal 5

- (1) Manajemen Talenta ASN Instansi Daerah dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
- (2) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan daerah;
- (3) Pemerintah Daerah dalam menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) membentuk Tim Manajemen Talenta Kabupaten yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Kedua

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN

Pasal 6

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b meliputi:

- a. akuisisi talenta;

b. pengembangan.../

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

Pasal 7

Penyelenggaraan 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;
- d. standar kompetensi jabatan;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim manajemen talenta;
- h. program pengembangan talenta;
- i. panitia seleksi;
- j. Basis data Sumber Daya Manusia (SDM);
- k. sistem informasi manajemen talenta ASN; dan
- l. anggaran.

AKUISISI TALENTA

Pasal 8

Akuisisi talenta sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf 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; dan
- f. pencarian talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Pasal 9

- (1) Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a dilakukan untuk penempatan talenta;
- (2) Jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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 Daerah.

Pasal 10

- (1) Jabatan kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai kebutuhan;
- (2) Bupati menetapkan Jabatan Kritisal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkannya kepada Menteri;
- (3) Bupati menetapkan jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan fungsional.

Pasal 11

- (1) Analisis Kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Pemerintah Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran serta strategi.
- (2) Tim Manajemen Talenta Kabupaten menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritisal.

- (3) Penyusunan analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai dengan jabatan kritikal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

Pasal 12

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan talenta, pemerintah daerah menyusun strategi akuisisi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c 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; dan
 - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (2) Bupati menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta.

Pasal 13

- (1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf d diperuntukkan bagi kandidat talenta yang berasal dari ASN, termasuk Calon ASN melalui:
- a. Pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari: di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi; dan
 - 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 atau nasional.
- (2) Metode 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. 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 mind set*);
 8. Serta motivasi dan komitmen (grit) talenta.
- c. Uji Kompetensi yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta yang mencakup pengukuran:
1. Kompetensi Teknis;
 2. Kompetensi Manajerial;
 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; serta
 4. Integritas dan moralitas.
- e. Pertimbangan lain yang terdiri dari:
1. Kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
 2. Preferensi karier;
 3. Pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 14

- (1) Pemetaan talenta dilakukan terhadap seluruh ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) pada tiap jenjang jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana.
- (2) Pemetaan Talenta Daerah dilakukan oleh Tim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) melalui penghimpunan talenta yang menempati kotak ke-9 (sembilan) pada Pemerintah Daerah.

Pasal 15

- (1) Pemetaan talenta daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) bertujuan untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) selanjutnya dapat dilaksanakan :
 - a. pengembangan talenta dan retensi talenta; dan/atau
 - b. penempatan.../

- b. penempatan talenta yang termasuk dalam kotak ke-9 (sembilan) dan/atau kelompok rencana suksesi.
- (3) Pemetaan talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran sebagai bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.

Pasal 16

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

Pasal 17

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

PENGEMBANGAN TALENTA

Pasal 18

- (1) Pengembangan talenta sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf b dilaksanakan melalui:
- a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan kompetensi, dan
 - c. peningkatan kualifikasi.
- (2) Prioritas pengembangan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

Pasal 19

- (1) Pengembangan talenta melalui akselerasi karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui sekolah kader.

(2) Pengembangan.../

- (2) Pengembangan talenta melalui pengembangan kompetensi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 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;
- (3) Pengembangan talenta melalui peningkatan kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (4) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

Pasal 20

- (1) Kelompok rencana suksesi (*succession plan*) memuat:
 - a. nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi;
 - b. urutan penempatan suksesor dalam jabatan target;
 - 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) Bupati menetapkan kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam pasal 15 ayat (1).

Pasal 21

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

RETENSI TALENTA

Pasal 22

- (1) Retensi talenta (*talent retention*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 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, rotasi jabatan, pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*) dan penghargaan.

PENEMPATAN TALENTA

Pasal 23

- (1) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas daerah jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan pada lintas perangkat daerah, sesuai dengan kebutuhan pada Pemerintah Daerah.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak ke-9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

PEMANTAUAN DAN EVALUASI TALENTA

Pasal 24

- (1) Pemantauan talenta (*talent monitoring*) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritical selanjutnya.
- (3) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritical dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
- (4) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta daerah dilaksanakan secara periodik oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Bagian Ketiga
Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN

Pasal 25

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.
- (2) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkoordinasi dengan Badan Kepegawaian Negara.

Pasal 26

Pendanaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari:

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

BAB III
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 27

Peraturan Bupati Samosir ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Pangururan
Pada tanggal 12 Oktober 2023

BUPATI SAMOSIR,
Cap/Dto
VANDIKO T. GULTOM

Diundangkan di Pangururan
pada tanggal 12 oktober 2023
Pj. SEKRETARIS DAERAH,


RITA TAVIP MEGAWATI, S. Sos., M.Si
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19650319 199203 2 001
BERITA DAERAH KABUPATEN SAMOSIR
TAHUN 2023 NOMOR 36 SERI F NOMOR 900

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI SAMOSIR
NOMOR : 34 TAHUN 2023
TANGGAL : 12 OKTOBER 2023
TENTANG MANAJEMEN TALENTA
APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN
SAMOSIR

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

| | | | | |
|------------------|--------------------------------|--|--|--|
| 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

| 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 di atas 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 perundangan |

**BUPATI SAMOSIR,
Cap/Dto
VANDIKO T. GULTOM**

**Diundangkan di Pangururan
pada tanggal 12 Oktober 2023
Pj. SEKRETARIS DAERAH,**


**RITA TAVIP MEGAWATI, S. Sos.,M.Si
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19650319 199203 2 001
BERITA DAERAH KABUPATEN SAMOSIR
TAHUN 2023 NOMOR 36 SERI F NOMOR 900**