

BUPATI HULU SUNGAI SELATAN  
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN BUPATI HULU SUNGAI SELATAN  
NOMOR 46 TAHUN 2024  
TENTANG  
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI HULU SUNGAI SELATAN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional, peningkatan pelayanan publik, menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan untuk membentuk peradaban bangsa yang bermartabat diperlukan pendayagunaan aparatur sipil negara di Kabupaten Hulu Sungai Selatan;
- b. bahwa dalam rangka mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, tepat waktu dan akuntabel guna memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit, kompetensi dan kinerja optimal untuk mengisi jabatan yang berdampak secara signifikan terhadap pencapaian visi, misi dan strategi Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, Pemerintah Daerah berwenang menyelenggarakan manajemen talenta aparatur sipil negara;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat No. 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 No. 9), sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah

- Tingkat II Tapin, dan Daerah Tingkat II Tabalong dengan mengubah Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat No. 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756);
3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4250);
  4. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
  5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
  6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
  7. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);

8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) 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);
9. 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
13. 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);
14. 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);
15. 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);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang

- Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
18. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 45 Tahun 2022 tentang Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1047);
  19. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2020 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 3);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Hulu Sungai Selatan.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah Aparatur Sipil Negara yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. 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.
8. Talenta adalah ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang ASN dalam suatu organisasi.

10. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
11. Jabatan Target adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas yang sedang/akan lowong dan akan diisi oleh talenta.
12. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta ASN 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 oleh tim penilai kinerja ASN atau dengan sebutan lain di lingkungan Pemerintah Daerah.
13. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan ASN berdasarkan tingkatan Potensial dan Kinerja.
14. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada Pemerintah Daerah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target.
15. Suksesor adalah Talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
16. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
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.
18. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui *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 yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam Jabatan Target yang dapat diukur melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.

22. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
23. Standar Kompetensi Jabatan ASN yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
24. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
25. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
26. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap Kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
27. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara Kinerja ASN dengan ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
28. Rotasi Jabatan adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
29. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
30. Perluasan Jabatan adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
31. *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.
32. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
33. Sistem Informasi Pemetaan dan Peningkatan Kompetensi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
34. Kotak ke-9 adalah Kelompok Rencana Suksesi Nasional kelompok talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan) pada masing-masing Instansi Pemerintah yang dihimpun oleh tim kerja Manajemen Talenta ASN Nasional untuk disiapkan menduduki Jabatan Target dalam lingkup nasional.

## Pasal 2

Maksud ditetapkan Peraturan Bupati ini untuk memberikan pedoman terhadap pelaksanaan Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah.

### Pasal 3

Peraturan Bupati ini 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 (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada instansi pemerintah;
- e. memastikan tersedianya pasokan Talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan Jabatan yang tepat berdasarkan tujuan strategis, visi dan misi organisasi; dan
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.

### Pasal 4

- (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 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 5

Ruang lingkup yang diatur dalam Peraturan Bupati ini, yaitu:

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

### BAB II

#### KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

#### Pasal 6

- (1) Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a dilaksanakan oleh tim kerja Manajemen Talenta ASN dan ditetapkan oleh PPK.
- (2) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Manajemen Talenta PNS berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional.
- (3) Tim kerja Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

### BAB III

#### PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

#### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 7

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi organisasi.
- (2) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. Akuisisi Talenta;
  - b. Pengembangan Talenta;
  - c. Retensi Talenta;
  - d. Penempatan Talenta; dan
  - e. pemantauan dan evaluasi.

#### Pasal 8

Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri atas:

- a. peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritisal;
- 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 kerja Manajemen Talenta ASN;
- h. program Pengembangan Talenta *Corporate University/Sekolah Kader/tugas belajar*);
- i. panitia seleksi;
- j. basis data sumber daya manusia;
- k. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
- l. pendanaan.

#### Pasal 9

Infrastruktur Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 disiapkan oleh Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.

### Bagian Kedua Akuisisi Talenta

#### Pasal 10

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) 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 dan rencana Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

#### Paragraf 1

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal

#### Pasal 11

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a 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 (1) dan ayat (2) untuk Manajemen Talenta ASN terdiri atas:
- 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 12

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

#### Paragraf 2

##### Analisis Kebutuhan Talenta

#### Pasal 13

- (1) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b didasarkan pada jumlah Jabatan yang akan kosong pada satu tahun mendatang yang terjabarkan dalam rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi Pemerintah Daerah.
- (2) 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 kerja Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf g menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan Jabatan Kritisal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

#### Paragraf 3

##### Penetapan Strategi Akuisisi

#### Pasal 14

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta, Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian menyusun strategi Akuisisi Talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
  - a. membangun Talenta internal instansi;
  - b. merekrut Talenta baru (calon ASN);

- c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar Perangkat Daerah; dan
  - d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.
- (2) PPK menetapkan strategi Akuisisi Talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta.

#### Paragraf 4

#### Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

#### Pasal 15

Kandidat Talenta berasal dari ASN, baik internal maupun eksternal instansi, termasuk calon ASN.

#### Pasal 16

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta melalui:
- a. Pemingkatan Kinerja dalam kategori status Kinerja; dan
  - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemingkatan yang terdiri atas:
- a. hasil penilaian Kinerja, meliputi:
    - 1. disiplin;
    - 2. aktifitas;
    - 3. Kinerja;
    - 4. perilaku;
    - 5. hukuman disiplin; dan
    - 6. penghargaan;
  - b. hasil pemetaan Potensial, meliputi:
    - 1. profil kualifikasi pendidikan;
    - 2. pendidikan dan pelatihan;
    - 3. *assesment center*; dan
    - 4. pertimbangan lainnya.

#### Pasal 17

- (1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 pada tiap level Jabatan, yakni:
- a. Jabatan pimpinan tinggi;
  - b. Jabatan administrator;
  - c. Jabatan pengawas;
  - d. Jabatan fungsional; dan
  - e. Jabatan pelaksana.
- (2) Pemetaan Talenta dilakukan oleh tim kerja Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf g melalui penghimpunan Talenta yang menempati Kotak ke-9.

#### Pasal 18

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 selanjutnya dapat dilaksanakan:

- a. Pengembangan Talenta dan Retensi Talenta; dan/atau
- b. Penempatan Talenta yang termasuk dalam Kotak ke-9 dan/atau Kelompok Rencana Suksesi.

#### Paragraf 5

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

#### Pasal 19

- (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 dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 20

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

#### Paragraf 6

Pencarian dan Penempatan Talenta

#### Pasal 21

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

#### Bagian Ketiga

Pengembangan Talenta

#### Pasal 22

- (1) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf b dilaksanakan melalui:
  - a. akselerasi karier;
  - b. pengembangan Kompetensi; dan
  - c. peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier dilaksanakan melalui Sekolah Kader.
- (3) Pengembangan Kompetensi Talenta dilaksanakan melalui:
  - a. *Corporate University* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
  - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
  - c. bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi Talenta dilaksanakan melalui tugas belajar.

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

Bagian Keempat  
Retensi Talenta

Pasal 23

- (1) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) 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:
  - a. rencana suksesi;
  - b. Rotasi Jabatan;
  - c. Pengayaan Jabatan;
  - d. Perluasan Jabatan; dan
  - e. penghargaan.

Paragraf 1  
Rencana Suksesi

Pasal 24

- (1) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a memuat nama-nama Suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi, urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan Jabatan dalam sistem informasi ASN.
- (3) PPK menetapkan rencana suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20.

Paragraf 2  
Penghargaan

Pasal 25

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

Bagian Kelima  
Penempatan Talenta

Pasal 26

- (1) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf d dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas jangka menengah dan jangka panjang Daerah.
- (2) Penempatan Talenta dapat dilakukan sesuai kebutuhan organisasi.
- (3) Talenta yang termasuk dalam Kotak ke-9 dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.

Pasal 27

Penempatan Talenta ditetapkan oleh PPK berdasarkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (3).

Bagian Keenam  
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 28

- (1) Pemantauan Talenta dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritisal dilakukan pemantauan 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 Kritisal selanjutnya.

Pasal 29

- (1) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf e dilakukan secara periodik oleh PPK.
- (2) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan setiap akhir tahun anggaran oleh tim kerja Manajemen Talenta ASN.
- (3) Laporan hasil pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta disampaikan kepada Bupati melalui kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.

Pasal 30

- (1) Talenta dapat dikeluarkan dalam pelaksanaan Manajemen Talenta, apabila:
  - a. mengundurkan diri;
  - b. dijatuhi hukuman disiplin, baik tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - c. dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin dan/atau dugaan tindak pidana;

- d. dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak/pejabat berwenang dikarenakan:
    - 1. kondisi kesehatan;
    - 2. menderita penyakit atau kelainan yang membahayakan bagi dirinya maupun lingkungan kerjanya; dan
    - 3. setelah berakhirnya cuti sakit belum mampu bekerja kembali.
  - e. mengambil cuti dalam jangka waktu sama dengan atau lebih dari 1 (satu) tahun;
  - f. ditugaskan belajar; dan
  - g. pindah tugas keluar Pemerintah Daerah.
- (2) Dalam hal pemeriksaan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf c tidak terbukti, Talenta dapat mengikuti proses Manajemen Talenta periode berikutnya.

#### BAB IV SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

##### Pasal 31

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian melakukan pengelolaan Sistem Informasi Pemetaan dan Peningkatan Kompetensi ASN yang terintegrasi secara nasional dengan sistem informasi ASN.
- (2) Sistem informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh kementerian/lembaga negara yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.

#### BAB V PENDANAAN

##### Pasal 32

Pendanaan Manajemen Talenta ASN dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja Daerah dan sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### BAB VI KETENTUAN PENUTUP

##### Pasal 33

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Hulu Sungai Selatan Nomor 54 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil (Berita Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2021 Nomor 54), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 34

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kandangan  
pada tanggal 23 Oktober 2024

Pj. BUPATI HULU SUNGAI SELATAN,

ttd.

ENDRI

Diundangkan di Kandangan  
pada tanggal 23 Oktober 2024

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN,

ttd.

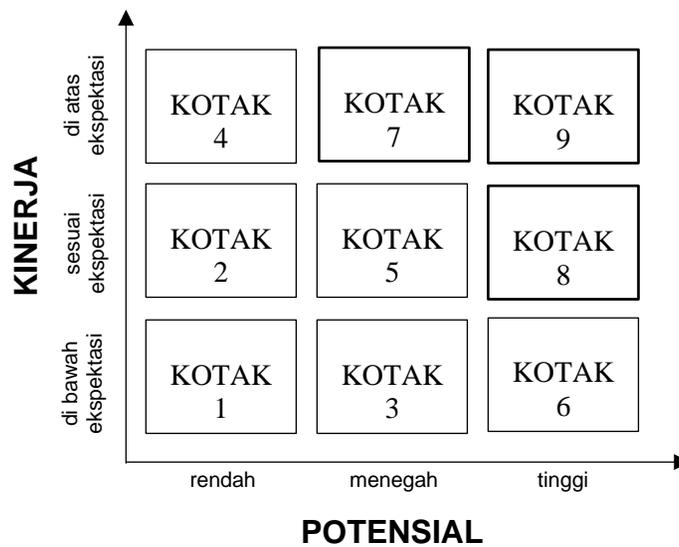
MUHAMMAD NOOR

BERITA DAERAH KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN  
TAHUN 2024 NOMOR 46

LAMPIRAN  
 PERATURAN BUPATI HULU SUNGAI SELATAN  
 NOMOR 46 TAHUN 2024  
 TENTANG  
 MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL  
 NEGARA

MANAJEMEN TALENTA ASN

I. Kotak Manajemen Talenta



II. Rekomendasi

Kotak	Kategori	Rekomendasi
9	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi / Nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi instansi 3. Rotasi/perluasan Jabatan 4. Bimbingan Kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial menengah	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	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan Kinerja 3. Konseling Kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan Kinerja 3. Pengembangan Kompetensi

Kotak	Kategori	Rekomendasi
4	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial menengah	<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 perundang-undangan

III. Matrik Pemetaan Talenta

No	Nama Lengkap	Box	Kategori	KINERJA						POTENSIAL				Nilai	Rekomendasi
				k1 Disiplin	k2 Aktivitas	k3 Kinerja Individu	k4 Perilaku	k5 Hukdis	k6 Penghargaan	p1 Kualifikasi Pendidikan	p2 Diklat	p3 Assesment	p4 Pertimbangan lainnya		
1															
2															
	Dst...														

Pj. BUPATI HULU SUNGAI SELATAN,

ttd.

ENDRI