



PEMERINTAH KABUPATEN MANOKWARI SELATAN

PERATURAN BUPATI MANOKWARI SELATAN

NOMOR 76 TAHUN 2025

TENTANG

PEDOMAN PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA

APARATUR SIPIL NEGARA

DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MANOKWARI
SELATAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MANOKWARI SELATAN,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 134 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, kriteria sistem merit antara lain memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, manajemen talenta Aparatur Sipil Negara instansi ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian pada

setiap kementerian/lembaga dan pemerintah daerah;

- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati Manokwari Selatan tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara.

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah beberapa kali diubah 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);
 3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan 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);
 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 3 Tahun 2020 tentang

Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);

7. 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);
8. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MANOKWARI SELATAN

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Manokwari Selatan.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati Manokwari Selatan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Manokwari Selatan
4. 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 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Manokwari Selatan.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian, yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati selaku pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN serta pembinaan Manajemen ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Pejabat Yang Berwenang, yang selanjutnya disebut PyB adalah Sekretaris Daerah selaku pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN sesuai dengan

ketentuan peraturan perundang-undangan.

7. Talenta adalah Pegawai yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
8. Jabatan Target adalah Jabatan pimpinan tinggi dan Jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau Jabatan Kritis yang akan diisi oleh Talenta.
9. 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 untuk memenuhi kebutuhan Pemerintah Daerah.
10. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
11. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
12. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di lingkungan Pemerintah Daerah.
13. 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.
14. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis Jabatan Kritis, analisis
15. 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.
16. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan Kompetensi Talenta melalui ASN corporate university, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.
17. 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.
18. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada

Jabatan Target di waktu yang tepat.

19. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
20. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
21. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
22. 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.
23. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian Kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural Pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
24. Peta Jabatan adalah susunan Jabatan yang digambarkan secara vertikal, horizontal, maupun diagonal menurut struktur kewenangan, tugas, dan tanggung jawab Jabatan serta persyaratan Jabatan yang menggambarkan seluruh Jabatan yang ada dan kedudukannya dalam unit kerja pada setiap Perangkat Daerah.
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- perundangan.
27. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan Kinerja antar Pegawai ASN dalam 1 (satu) Perangkat Daerah dan/atau unit kerja.
28. Perluasan Jabatan adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama.
29. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan.
30. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai

pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi

BAB II MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu Ruang Lingkup

Pasal 2

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN meliputi:

- a. Akuisisi Talenta;
- b. pengembangan Talenta;
- c. retensi Talenta;
- d. Penempatan Talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 3

Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- a. Peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan target;
- b. Profil Talenta;
- c. Standar metode dan penilaian dalam metode assessment center dan Uji Kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. Standar Kompetensi Jabatan;
- e. Standar Penilaian Kinerja;
- f. Pola karier;
- g. Tim pengelola manajemen Talenta;
- h. Program Pengembangan Talenta;
- i. Panitia seleksi;
- j. Basis data sumber daya manusia;
- k. Sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
- l. Anggaran.

Bagian Kedua Kelembagaan

Pasal 4

(1) Manajemen Talenta Pemerintah Daerah ditetapkan dan dilaksanakan oleh

Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).

- (2) Tim Pengelola Manajemen Talenta terdiri dari :
 - a. Tim Pembangunan Manajemen Talenta;
 - b. Sekretariat Komite Talenta; dan
 - c. Komite Talenta.
- (3) Komite Talenta merupakan unsur kelembagaan yang dibentuk untuk memberikan ketetapan mengenai:
 - a. Jabatan Target;
 - b. Kebutuhan Talenta;
 - c. Talenta pada Jabatan Manajerial dan Jabatan Fungsional; dan
 - d. Talenta yang diusulkan untuk suksesi Jabatan.
- (4) Komite Talenta terdiri atas:
 - a. Pejabat pimpinan tinggi pratama yang mempunyai tugas di bidang kepegawaian;
 - b. Pejabat pimpinan tinggi pratama yang mempunyai tugas di bidang perencanaan, evaluasi, dan kebijakan pemeriksaan keuangan negara;
 - c. Pejabat pimpinan tinggi pratama yang mempunyai tugas di bidang pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi seluruh unsur Pelaksana Pemerintah Daerah;
 - d. Pejabat pimpinan tinggi pratama yang mempunyai tugas di bidang pembinaan dan pengembangan hukum pemeriksaan keuangan negara;
- (5) PMT berbentuk tim kerja yang diketuai oleh PyB dan terdiri atas unsur-unsur yang berasal dari unit pengelola kepegawaian, unit pengawasan dan/atau unit kerja lainnya sesuai kebutuhan.
- (6) Dalam menjalankan tugasnya, PMT menjalankan fungsi:
 - a. Merumuskan kebijakan Manajemen Talenta dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. Melakukan sosialisasi kebijakan dan peraturan perundang-undangan mengenai Manajemen Talenta;
 - c. Melaksanakan kegiatan dalam siklus Manajemen Talenta sesuai dengan tugas dan kewenangannya;
 - d. Mengadministrasikan pelaksanaan kegiatan dalam siklus Manajemen Talenta sesuai dengan tugas dan kewenangannya; dan
 - e. Melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Komite Talenta.
- (7) Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, PMT berkoordinasi dengan Kantor Regional XIV BKN Manokwari.
- (8) Pembentukan PMT ditetapkan dengan Keputusan Bupati;

Bagian Ketiga
Aplikasi dan Sistem Informasi Manajemen Talenta

Pasal 5

- (1) Aplikasi manajemen talenta adalah SIMATA BKN
- (2) Sistem Informasi manajemen talenta adalah rangkaian informasi dan data mengenai manajemen talenta ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi
- (3) Sistem Informasi Manajemen Talenta yang paling sedikit meliputi:
 - a. Profil talenta;
 - b. Hasil pemetaan talenta;
 - c. Bagan rencana suksesi;
 - d. Jabatan target; dan
- (4) Data hasil penyelenggaraan Manajemen Talenta yang disimpan dalam Sistem Informasi Manajemen Talenta dapat digunakan sebagai:
 - a. Dasar penyusunan Kelompok Rencana Suksesi; dan
 - b. Penyusunan rencana pengembangan Kompetensi sesuai dengan hasil pemetaan Talenta.

Bagian Keempat
Akuisisi Talenta

Pasal 6

- (1) Akuisisi talenta adalah tahapan untuk mengidentifikasi, menarik, dan merekrut talenta terbaik dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang dinamis.
- (2) Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi tahapan sebagai berikut:
 - a. Identifikasi dan penetapan Jabatan Target;
 - b. Analisis kebutuhan Talenta;
 - c. Penetapan strategi akuisisi;
 - d. Identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta;
 - e. Penetapan kelompok rencana suksesi;
 - f. Penempatan talenta.
- (3) Pedoman dan mekanisme akuisisi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Bagian Kelima
Pengembangan Talenta

Pasal 7

- (1) Pengembangan Talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Pedoman dan mekanisme pengembangan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Bagian Keenam
Retensi Talenta

Pasal 8

- (1) Retensi Talenta merupakan proses yang terdiri atas rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mempertahankan talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi melalui kegiatan pemantauan, manajemen suksesi, serta pemberian penghargaan untuk menjaga dan mengembangkan Kompetensi dan Kinerja Talenta agar siap dalam penempatan Jabatan.
- (2) Retensi Talenta merupakan strategi untuk menjaga dan mempertahankan Kompetensi dan Kinerja Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi sehingga tetap memenuhi syarat sebagai calon Suksesor yang akan menduduki Jabatan Target.
- (3) Retensi Talenta dilakukan melalui kegiatan rotasi, pengayaan, dan/atau perluasan jabatan, serta pemberian penghargaan untuk menjaga dan mengembangkan Kompetensi dan Kinerja Suksesor agar selalu siap dalam penempatan Jabatan.
- (4) Pedoman dan mekanisme retensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Bagian Keenam
Rencana Suksesi

Pasal 9

- (1) Rencana Suksesi memuat daftar 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 lingkungan Pemerintah Daerah dalam:
 - a. Aplikasi SIMATA BKN diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah;
 - b. Sistem Informasi ASN; dan
 - c. Sistem Informasi Manajemen Talenta nasional yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) PPK menetapkan Rencana Suksesi.

Bagian Ketujuh Penempatan Talenta

Pasal 10

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah dan/atau rencana pembangunan jangka panjang/rencana pembangunan jangka menengah Daerah.
- (2) Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target berdasarkan hasil pemetaan Talenta yang diprioritaskan secara berurutan mulai dari Talenta yang masuk dalam kotak 9 (sembilan).
- (3) Penempatan Talenta ditetapkan oleh PPK.
- (4) Pedoman dan mekanisme penempatan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Bagian Kedelapan Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 11

- (1) Pemantauan Talenta dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Pemantauan dan evaluasi merupakan proses pengumpulan dan analisis data atau informasi yang bertujuan untuk menentukan status Talenta serta memperbaiki sistem dan prosedur Manajemen Talenta
- (3) Pedoman dan mekanisme pemantauan dan evaluasi talenta sebagaimana

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

BAB III
PEMBIAYAAN

Pasal 12

Pelaksanaan Manajemen Talenta ASN dibiayai oleh:

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

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 13

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada saat tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan Pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Manokwari Selatan.

Ditetapkan di Ransiki
pada tanggal 26 Agustus 2025
BUPATI MANOKWARI SELATAN

BERNARD MANDACAN

Diundangkan di Ransiki
pada tanggal 26 Agustus 2025
Plt. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN MANOKWARI SELATAN

CAP + TTD

ADOLOP KAWAY

BERITA DAERAH KABUPATEN MANOKWARI SELATAN TAHUN 2025 NOMOR 76

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Bagian Hukum Dan HAM SETDA,


ANDI FAJRIN ASHARI YUSUF, S.IP
NIP. 19810825 200605 1 001

Lampiran : Peraturan Bupati Manokwari Selatan
Nomor : 76 Tahun 2025
Tanggal : 26 Agustus 2025

I. PEDOMAN AKUISISI TALENTA

A. Identifikasi Jabatan Target

Jabatan kritikal merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.

Karakteristik jabatan kritikal untuk manajemen talenta ASN Kabupaten Manokwari Selatan terdiri dari:

- a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
- b. memerlukan Kompetensi yang sesuai dengan kegiatan pokok;
- c. membutuhkan Kinerja yang tinggi;
- d. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
- e. sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah.

Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Jabatan Kritikal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkannya kepada Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pendayagunaan Aparatur Negara. Jabatan Kritikal disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan.

B. Analisis Kebutuhan Talenta

Analisis kebutuhan talenta didasarkan pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah dan Jangka Panjang Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi. Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan talenta sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritikal. Tim Manajemen Talenta ASN menyusun analisis kebutuhan talenta) sesuai dengan jabatan kritikal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

C. Identifikasi Talenta

Kandidat talenta berasal dari ASN, baik internal maupun eksternal Pemerintah Daerah, termasuk Calon PNS dan PPPK. Terhadap kandidat talenta dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta 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 Pemerintah Daerah

Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari:

- a. Hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan atau minimal hasil penilaian kinerja 2 (dua) tahun terakhir yang terdistribusi dalam unit dan/atau Pemerintah Daerah;
- b. Assessment Center untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri (self awareness), kemampuan berpikir kritis dan strategis (critical and strategic thinking), kemampuan menyelesaikan permasalahan (problem solving), kecerdasan emosional (emotional quotient), kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (growth mindset), serta motivasi dan komitmen (grit) talenta;
- c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural, yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta;
- d. Rekam jejak jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam jabatan, serta integritas dan moralitas; dan
- e. Pertimbangan lain yang terdiri dari : kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.

D. Pemetaan Talenta

Pemetaan talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai pada tiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi Pratama, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana. Pemetaan talenta dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta ASN melalui penghimpunan talenta yang menempati kotak ke-9 (sembilan). Hasil pemetaan talenta. Talenta yang telah dipetakan 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

Pemetaan talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kelompok

rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut. PPK menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi untuk mengisi jabatan kritical atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah. 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.

II. PEDOMAN PENGEMBANGAN TALENTA

A. Lingkup Pengembangan Talenta

Pengembangan talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi

B. Pihak-Pihak Terkait Pengembangan Talenta

Akselerasi karier dilaksanakan melalui sekolah kader

C. Mekanisme Pengembangan Talenta

Pengembangan kompetensi talenta dilaksanakan melalui:

- a. ASN *corporate university* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
- b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
- c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya

Peningkatan kualifikasi talenta dilaksanakan melalui tugas belajar. Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

III. RETENSI TALENTA

A. Lingkup Retensi Talenta

Retensi talenta (*talent retention*) bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target. Retensi talenta dilaksanakan melalui rencana suksesi, rotasi jabatan, pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan

B. Pihak-pihak Terkait Retensi Talenta

Rencana suksesi (*succession plan*) memuat nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan suksesor dalam jabatan target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu)

C. Mekanisme Retensi Talenta

Rencana suksesi disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan

memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan dalam Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN yang diselenggarakan oleh Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian. PPK menetapkan rencana suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah. PNS yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Sistem penghargaan talenta didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan Pemerintah Daerah.

IV. PENEMPATAN TALENTA

A. Lingkup Pemetaan Talenta

Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas daerah jangka menengah dan jangka panjang Daerah

B. Pihak-pihak Pemetaan Talenta

Penempatan talenta dapat dilakukan sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah

C. Mekanisme Pemetaan Talenta

Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target. Penempatan talenta pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan melalui konsultasi dan koordinasi dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN). Penempatan talenta ditetapkan oleh PPK berdasarkan rencana suksesi.

V. PEMANTAUAN DAN EVALUASI TALENTA

A. Lingkup Pemantauan dan Evaluasi Talenta

Pemantauan talenta (*talent monitoring*) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.

B. Pihak-pihak Terkait Pemantauan dan Evaluasi Talenta

Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan

C. Mekanisme Pemantauan dan Evaluasi Talenta

Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah

Daerah dilaksanakan secara periodik oleh PPK dibantu oleh Aparatur Pengawasan Internal Pemerintah (APIP).

Ditetapkan di Ransiki
pada tanggal 26 Agustus 2025
BUPATI MANOKWARI SELATAN

CAP + TTD

BERNARD MANDACAN

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Bagian Hukum Dan HAM SETDA,



[Handwritten signature]

ANDI FAJRIN ASHARI YUSUF, S.IP
NIP. 19810825 200605 1 001