SALINAN



BUPATI MOROWALI UTARA
PROVINSI SULAWESI TENGAH

PERATURAN BUPATI MOROWALI UTARA
NOMOR 38 TAHUN 2025

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MOROWALI UTARA,

Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik serta meningkatkan penerapan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Morowali Utara yang profesional, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara terencana dan terukur dan perlu dilaksanakan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, akuntabel, bebas dari intervensi politik dan bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme;

b. bahwa untuk menjamin objektivitas penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara berbasis sistem merit melalui Manajemen Talenta, perlu menetapkan pedoman penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara berbasis sistem merit melalui manajemen Talenta;

c. bahwa sesuai 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 InstanHsi ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen

Talenta Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Repubik Indonesia 1945;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2013 tentang Pembentukan Kabupaten Morowali Utara Di Provinsi Sulawesi Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 83, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5414);
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 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);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier Aparatur Sipil Negara yang mencakup tahapan akuisisi, pengembangan Talenta, 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.

2. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
3. 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.
4. 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 pemerintah dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.
5. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian PNS, dan pembinaan Manajemen PNS di lingkungan Pemerintah Daerah 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 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 satuan organisasi.
10. Jabatan Kritikal adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas Pembangunan daerah.
11. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritikal yang akan diisi oleh talenta.
12. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
13. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
14. Kelompok Rencana Suksesi Instansi 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 instansinya.

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. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritikal, analisis kebutuhan talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta, penetapan kelompok rencana suksesi, serta pencarian talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
17. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
18. 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.
19. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
20. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui pusat penilaian, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
21. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan,dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
22. Standar Kompetensi Jabatan yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
23. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/ perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
24. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
25. 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.

26. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
27. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.
28. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada Perangkat Daerah/unit Perangkat Daerah.
29. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja PNS dengan PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
30. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi PNS, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
31. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target kinerja.
32. Rotasi Jabatan adalah pemindahan talenta secara sistematik dari satu jabatan ke jabatan lain.
33. Perluasan Jabatan adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
34. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
35. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
36. Sistem Informasi Kepegawaian Kabupaten Morowali Utara yang selanjutnya disebut SIMPEG adalah rangkaian informasi dan data Pegawai yang disusun secara sistematik, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi yang berfungsi menjalankan proses bisnis dan menghasilkan informasi yang berguna dalam pelaksanaan Manajemen Kepegawaian.
37. Daerah Kabupaten adalah Daerah Kabupaten Morowali Utara.
38. Bupati adalah Bupati Morowali Utara.
39. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

40. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah perangkat daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi di bidang kepegawaian daerah.
41. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

Pasal 2

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 dan posisi yang mendukung urusan inti PD dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan PD 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 yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Daerah;
e. memastikan tersedianya pasokan Talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi Daerah; dan
f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan Pemerintah Daerah.

Pasal 3

(1) Manajemen Talenta ASN dilaksanakan berbasis 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 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 setiap Jabatan Target yang 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 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 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.

BAB II
PELAKSANAAN
Bagian Kesatu
Umum
Pasal 4

(1) Pemerintah Daerah melaksanakan Manajemen Talenta ASN.
(2) Pelaksanaan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan oleh PD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.
(3) Manajemen Talenta ASN terdiri atas:
    a. Manajemen Talenta PNS; dan
    b. Manajemen Talenta PPPK.

Pasal 5

(1) Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf a meliputi :
    a. Akuisisi Talenta;
    b. Pengembangan Talenta;
    c. Retensi Talenta;
    d. Penempatan Talenta; dan

e. pemantauan dan evaluasi.

(2) Manajemen Talenta PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf b dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 6

(1) Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dilaksanakan oleh tim Manajemen Talenta.

(2) Tim Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
   a. komite Talenta; dan
   b. komite Suksesi.

(3) Komite Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a terdiri atas unsur PD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.

(4) Komite Talenta mempunyai tugas minimal :
   a. mengidentifikasi data kelompok Rencana Suksesi;
   b. menyusun strategi Akuisisi Talenta;
   c. menyusun Jabatan Kritikal; dan
   d. melaporkan hasil identifikasi dan penyusunan Jabatan Kritikal kepada komite Suksesi.

(5) Komite Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b paling sedikit terdiri atas unsur:
   a. Sekretaris Daerah;
   b. unsur pembantu pimpinan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Daerah dalam perumusan kebijakan dan pengoordinasian, pembinaan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Daerah bidang pemerintahan, kerjasama, kesejahteraan rakyat dan hukum;
   c. unsur pembantu pimpinan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Daerah dalam perumusan kebijakan, pengoordinasian, pembinaan, pemantauan dan evaluasi di bidang administrasi umum;
   d. kepala PD yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah, pemerintahan kelurahan; dan
   e. kepala PD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.

(6) Komite Suksesi bertugas dan bertanggungjawab untuk merencanakan suksesi guna mengisi jabatan dengan talenta terbaik.

(7) Keanggotaan komite Talenta dan komite Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan PyB.

Bagian Kedua
Akuisisi Talenta
Paragraf 1
umum
Pasal 7

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a, meliputi tahapan:
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 atau rotasi antar Instansi Pusat maupun Daerah dan rencana penempatan Talenta dilakukan melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 2
Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritikal
Pasal 8

(1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a untuk penempatan Talenta.
(2) Jabatan kritikal merupakan jabatan inti dalam PD yang memenuhi karakteristik tertentu.
(3) Karakteristik Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
    a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
    b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan fungsi inti;
    c. membutuhkan kinerja tinggi;
    d. memberikan peluang pembelajaran yang tinggi;
    e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
    f. sesuai kebutuhan prioritas nasional maupun daerah.

Pasal 9

PPK menetapkan Jabatan Kritikal dan melaporkannya kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.

Paragraf 3
Analisis Kebutuhan Talenta
Pasal 10

(1) PD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan Unit Kerja yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang tata laksana keorganisasian menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b.
(2) Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada dokumen perencanaan pembangunan rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang nasional yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, sasaran dan strategi, serta Jabatan Kritikal.

Paragraf 4
Penetapan Strategi Akuisisi
Pasal 11

(1) Komite Talenta menyusun strategi Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c.
(2) Strategi Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan analisis kebutuhan Talenta.
(3) Strategi Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2), meliputi:
    a. membangun Talenta internal Instansi Daerah;
    b. merekrut Talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
    c. mutasi Talenta antar Instansi Pusat maupun Daerah; dan
    d. merekomendasikan promosi Talenta dan/atau penugasan atau penugasan khusus.
(4) Strategi Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan PyB.

Paragraf 5
Identifikasi, Penilaian, dan Pemetaan Talenta
Pasal 12

(1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d dilakukan terhadap kandidat Talenta.
(2) Kandidat Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) masuk dalam kelompok Rencana Suksesi.

(3) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempertimbangkan perolehan nilai hasil pembobotan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta.
(4) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
    a. pengujian, pengukuran, dan/atau Pemeringkatan Kinerja; dan
    b. pengujian, pengukuran, dan/atau Pemeringkatan Potensial.
(5) Setiap unsur identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta diberikan bobot kuantitatif mengacu pada kerangka *talent pool* ASN yang tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam Peraturan ini.
(6) Bobot kuantitatif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ditetapkan dengan Keputusan PyB.

Pasal 13

(1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh PNS pada tiap jenjang jabatan.
(2) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelompokkan dalam kotak Manajemen Talenta.
(3) Pengelompokan Talenta dalam kotak Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi.
(4) Pengelompokan dalam kotak Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun secara terpisah dalam setiap jenjang Jabatan dalam Sistem Informasi Manajemen Talenta.
(5) Sistem Informasi Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (4) mempertimbangkan perolehan nilai hasil pembobotan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta.
(6) Kotak Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 14

Hasil Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ditindaklanjuti dengan:
a. Pengembangan Talenta;
b. Retensi Talenta; dan/atau
c. Penempatan Talenta yang masuk dalam kotak 9 (sembilan) pada Kotak Manajemen Talenta dan/atau kelompok Rencana Suksesi.

Paragraf 6
Penetapan Kelompok Rencana Suksesi
Pasal 15

(1) Komite Suksesi menominasikan Talenta yang masuk di dalam kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi Jabatan Kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.
(2) Nominasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diusulkan kepada PPK.
(3) PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menetapkan Talenta yang masuk dalam kelompok Rencana Sukses untuk mengisi Jabatan Kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.

Bagian Ketiga
Pengembangan Talenta
Pasal 16

(1) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui mekanisme Pembelajaran Terintegrasi.
(2) Prioritas pengembangan Talenta ditetapkan berdasarkan peringkat, dengan urutan dimulai dari yang tertinggi sebagaimana tercantum dalam kotak Manajemen Talenta.
(3) Pelaksanaan Pembelajaran Terintegrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
Retensi Talenta
Pasal 17

(1) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) 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 Talenta.
(3) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh PD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.

Bagian Kelima
Penempatan Talenta
Pasal 18

(1) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf d dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan dan Pola Karier.
(2) Perumpunan dan Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) pada Kotak Manajemen Talenta menjadi prioritas untuk dapat ditempatkan pada Jabatan Target.

Bagian Keenam
Pemantauan dan Evaluasi
Pasal 19

(1) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf e dilaksanakan secara periodik oleh PPK atau PyB.
(2) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritikal selama 3 (tiga) tahun, guna menentukan kelayakan untuk promosi, penempatan pada jabatan lain yang setara, atau penempatan kembali pada jabatan, sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Kritikal berikutnya.

BAB III
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA
Pasal 20

(1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Sistem Informasi Manajemen Talenta.
(2) Sistem Informasi Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dengan sistem informasi kepegawaian Pemerintah Daerah dengan menggunakan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Talenta Badan Kepegawaian Negara (SIMATA BKN).
(3) Sistem Informasi Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh PD yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.

BAB IV

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 21

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kolonodale
pada tanggal 13 November 2025

BUPATI MOROWALI UTARA,

T T D

DELIS JULKARSON HEHI

Diundangkan di Kolonodale
pada tanggal 13 November 2025

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN MOROWALI UTARA,

T T D

MUSDA GUNTUR

BERITA DAERAH KABUPATEN MOROWALI UTARA TAHUN 2025 NOMOR 38.

Salinan sesuai dengan aslinya :
Kepala Bagian Hukum,

BETSI A POMBALAWO, SH
NIP. 19780121 200604 2 027

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI MOROWALI UTARA
NOMOR 38 TAHUN 2025
TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.

KOTAK MANAJEMEN TALENTA *(TALENT MANAGEMENT BOX)*

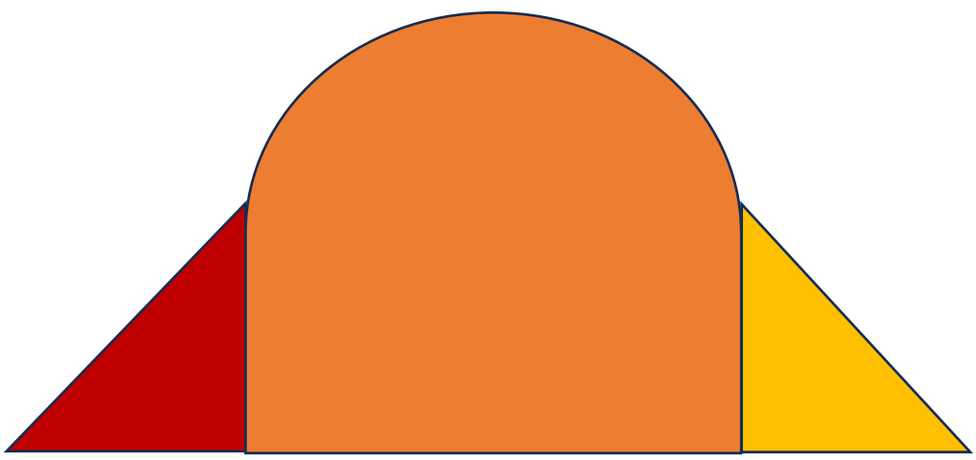
KINERJA				
DIATAS EKSPETASI	4 Kinerja di atas ekspetasi dan potensial rendah	7 Kinerja di atas ekspetasi dan potensial menengah	9 Kinerja di atas ekspetasi dan potensial tinggi
SESUAI EKSPETASI	2 Kinerja sesuai ekspetasi dan potensial rendah	5 Kinerja sesuai ekspetasi dan potensial menengah	8 Kinerja sesuaiekspetasi dan potensial tinggi
DIBAWAH EKSPETASI	1 Kinerja di bawah ekspetasi dan potensial rendah	3 Kinerja di bawah ekspetasi dan potensial menengah	6 Kinerja di bawah ekspetasi dan potensial tinggi
	Rendah	Menengah	Tinggi

POTENSIAL

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspetasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan
		2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi
		3. Penghargaan
8	Kinerja di atas ekspetasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan
		2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi
		3. Rotasi/Perluasan Jabatan
		4. Bimbingan Kinerja
7	Kinerja di atas ekspetasi dan potensial menengah	1. Dipertahankan
		2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi
		3. Rotasi/Perluasan Jabatan
		4. Pengembangan kompetensi
		5. Tugas Belajar
6	Kinerja di bawah	1. Penempatan yang sesuai

	ekspetasi dan potensial tinggi	2. Bimbingan Kinerja
		3. Konseling Kinerja
5	Kinerja sesuai ekspetasi dan potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai
		2. Bimbingan Kinerja
		3. Pengembangan Kompetensi
4	Kinerja di atas ekspetasi dan potensial rendah	1. Rotasi
		2. Pengembangan Kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspetasi dan potensial menengah	1. Bimbingan kinerja
		2. Konseling Kinerja
		3. Pengembangan Kompetensi
		4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspetasi dan potensial rendah	1. Bimbingan kinerja
		2. Pengembangan Kompetensi
		3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspetasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

Penempatan PNS dalam 9 (Sembilan) kotak *(box)* berdasarkan penilaian potensial dan kinerja dengan menggunakan kurva normal sebagai berikut:



Dibawah Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Di Atas Ekspetasi
≤20%	60-70%	≤20%

BUPATI MOROWALI UTARA,

T T D

DELIS JULKARSON HEHI