



BUPATI KARANGANYAR PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI KARANGANYAR

NOMOR 14 TAHUN 2025

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KARANGANYAR,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang unggul di instansi pemerintahan dan mengatasi kesenjangan talenta antar pegawai dalam rangka mewujudkan tujuan negara sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa untuk mengakselerasi penerapan sistem merit dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar perlu dilaksanakan manajemen talenta Pegawai Negeri Sipil yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, akuntabel, bebas dari intervensi politik dan bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme;
- 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 penerapan sistem merit dalam pembinaan Pegawai Aparatur Sipil Negara antara lain memiliki manajemen karir yang terdiri perencanaan, pengembangan, pola karir dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari Manajemen Talenta, sehingga perlu disusun pedoman manajemen talenta Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);

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);
4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2023 tentang Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6867);
5. 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);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu
Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Karanganyar.
2. Bupati adalah Bupati Karanganyar.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan.
5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
7. 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.

8. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. 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.
10. Talenta adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi
11. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
12. Jabatan Kritis adalah Jabatan pimpinan tinggi, Jabatan administrasi, dan Jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
13. Jabatan Target adalah Jabatan pimpinan tinggi dan Jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau Jabatan Kritis yang akan diisi oleh Talenta.
14. Manajemen Talenta PNS adalah sistem manajemen karier PNS 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.
15. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS Pemerintah Daerah berdasarkan tingkatan Potensial dan kinerja.
16. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
17. 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.
18. 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.
19. 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.

20. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan Kompetensi Talenta melalui PNS *Corporate University*, Sekolah Kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.
21. 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.
22. Penempatan Talenta adalah strategi Penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
23. 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.
24. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap PNS Pemerintah Daerah agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
25. Standar Kompetensi Jabatan PNS yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas Jabatan.
26. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
27. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
28. 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.
29. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan Penilaian Kompetensi Teknis, manajerial, dan sosial kultural PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi Jabatannya.
30. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
31. Penilaian Kinerja adalah Penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.
32. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara Kinerja PNS dengan PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
33. Rotasi Jabatan adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari satu Jabatan ke Jabatan lain.

34. Perluasan Jabatan adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama.
35. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan.
36. PNS *Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan Kompetensi PNS 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.
37. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan Kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan Jabatan.
38. Sistem Informasi Manajemen Talenta PNS adalah sistem manajemen karier PNS 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 efisien.

Bagian Kedua Tujuan dan Ruang Lingkup

Pasal 2

Manajemen Talenta PNS 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 organisasi 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;
- 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 PNS yang tepat dengan Jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi.

Pasal 3

Manajemen Talenta PNS yang diatur dalam Peraturan Bupati ini meliputi Talenta bagi :

- a. Jabatan pimpinan tinggi pratama;
- b. Jabatan administrasi; dan
- c. Jabatan fungsional.

Pasal 4

Aspek Manajemen Talenta PNS, meliputi:

- a. kelembagaan Manajemen Talenta PNS adalah sistem manajemen karier PNS yang meliputi beberapa tahapan, yaitu Akuisisi, pengembangan, retensi, penempatan;
- b. penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS; dan
- c. sistem informasi Manajemen Talenta PNS.

BAB II KELEMBAGAAN

Pasal 5

- (1) Manajemen Talenta PNS ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK.
- (2) Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran serta strategi Pemerintah Daerah guna mewujudkan prioritas Pembangunan Daerah.

BAB III PENYELENGGARAAN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 6

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

- a. Akuisisi Talenta;
- b. Pengembangan Talenta;
- c. Retensi Talenta;
- d. Penempatan Talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 7

- (1) Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 didukung infrastruktur yang terdiri dari:
 - a. peta Jabatan yang sedang atau akan lowong dan Jabatan Kritis;
 - b. profil Talenta;
 - c. standar metode dan Penilaian dalam metode assessment center dan Uji Kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
 - d. standar Kompetensi Jabatan;
 - e. standar Penilaian Kinerja riil;
 - f. pola karier;
 - g. tim Manajemen Talenta PNS;
 - h. program Pengembangan Talenta (PNS *Corporate University*/Sekolah Kader/tugas belajar);
 - i. panitia seleksi;
 - j. basis data sumber daya manusia;
 - k. Sistem Informasi Manajemen Talenta PNS; dan
 - l. anggaran.
- (2) Peta Jabatan yang sedang atau akan lowong dan Jabatan Kritis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

- (3) Tim Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g adalah tim yang dipimpin oleh PyB dan beranggotakan pejabat pimpinan tinggi berikut:
 - a. para asisten Sekretariat Daerah;
 - b. kepala Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian;
 - c. kepala Perangkat Daerah yang membidangi urusan perencanaan Daerah; dan
 - d. kepala Perangkat Daerah yang membidangi urusan pengawasan.
- (4) Tim Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) bertugas melakukan pemetaan dan penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS.
- (5) Tim Manajemen Talenta PNS dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dibantu oleh kelompok kerja manajemen Kinerja.
- (6) Tim Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan kelompok kerja manajemen Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dibentuk dengan Keputusan Bupati.
- (7) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i adalah panitia yang dibentuk oleh PPK dalam rangka Akuisisi Talenta sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 8

Infrastruktur Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) disiapkan oleh Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.

Bagian Kedua Akuisisi Talenta

Paragraf 1 Umum

Pasal 9

Akuisisi Talenta meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Kritis;
- b. analisis kebutuhan Talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, Penilaian dan pemetaan Talenta;
- e. penetapan Kelompok Rencana Suksesi;
- f. pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar Perangkat Daerah/unit kerja; dan
- g. rencana Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 2 Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritis

Pasal 10

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a untuk Penempatan Talenta.
- (2) Jabatan Kritis merupakan Jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.

- (3) Karakteristik Jabatan Kritisik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk Manajemen Talenta PNS terdiri dari:
- strategis dan berkaitan langsung dengan strategi rencana pembangunan jangka menengah Daerah serta perkembangan lingkungan;
 - Jabatan yang memerlukan keahlian yang sangat khusus dan/atau langka;
 - memerlukan Kompetensi yang sesuai dengan unsur inti organisasi;
 - membutuhkan Kinerja yang tinggi;
 - memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
 - sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah.
- (4) Karakteristik Jabatan Kritisik sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memenuhi kriteria minimal:
- memberikan dampak kepada masyarakat;
 - memberikan dampak terhadap pembangunan;
 - memberikan dampak terhadap pemerintahan;
 - memberikan dampak bagi seluruh pegawai;
 - memberikan dampak bagi unit kerja lain;
 - memerlukan ketepatan tindakan dalam kebijakan;
 - membutuhkan Kompetensi khusus;
 - membutuhkan pelatihan atau sertifikasi khusus; dan
 - jika terjadi kekosongan personil dalam kurun waktu singkat dalam Jabatan tersebut akan berdampak signifikan terhadap pencapaian rencana pembangunan jangka menengah Daerah.
- (5) Jabatan Kritisik Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Bupati.

Paragraf 3 Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 11

- Analisis Kebutuhan Talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
- Analisis Kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan Jabatan Target.
- Tim Manajemen Talenta PNS menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan Jabatan Kritisik yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

Paragraf 4 Strategi Akuisisi

Pasal 12

- Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta, Pemerintah Daerah menyusun strategi Akuisisi Talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - membangun Talenta internal Pemerintah Daerah;
 - merekrut Talenta baru;
 - mutasi dan/atau promosi Talenta antar Perangkat Daerah/unit kerja; dan

- d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.
- (2) PPK menetapkan strategi Akuisisi Talenta 5 (lima) tahunan yang dibuat detail dan direviu setiap tahun sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.

Paragraf 5
Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 13

Kandidat Talenta berasal dari:

- a. PNS Pemerintah Daerah; dan
- b. PNS pada instansi pemerintah lain.

Pasal 14

- (1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta dilakukan dengan langkah meliputi:
 - a. penjaringan ASN bertalenta; dan
 - b. penilaian dan pemetaan ASN.
- (2) Penjaringan ASN bertalenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a berupa pendataan pegawai yang memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. berstatus ASN;
 - b. sehat jasmani dan rohani;
 - c. tidak sedang dalam proses atau sedang menjalani hukuman disiplin sedang/berat; dan
 - d. bagi PNS memenuhi persyaratan pendidikan, masa Jabatan, dan ke pangkatan dengan ketentuan sebagai berikut:
 1. pengangkatan dari Jabatan pelaksana dan Jabatan fungsional ahli pertama/fungsional penyelia ke Jabatan pengawas yaitu memiliki pendidikan paling rendah diploma tiga (D-3), pengalaman/masa jabatan Jabatan pelaksana dan Jabatan fungsional ahli pertama lebih dari 4 (empat) tahun, dan memiliki pangkat paling rendah penata muda, golongan III/a, atau pejabat fungsional ahli pertama;
 2. pengangkatan dari Jabatan pengawas dan Jabatan fungsional ahli muda ke Jabatan administrator yaitu memiliki pendidikan paling rendah sarjana (S1) atau diplomat empat (D4), pengalaman/masa jabatan lebih dari ≥ 3 (tiga) tahun, memiliki pangkat paling rendah penata, golongan III/c atau Jabatan fungsional ahli muda; dan
 3. pengangkatan dari Jabatan administrator ke Jabatan pimpinan tinggi pratama yaitu memiliki pendidikan paling rendah sarjana (S1) atau diploma empat (D-4), pengalaman/masa jabatan lebih dari 2 (dua) tahun dan memiliki pangkat paling rendah pembina, golongan IV/a, atau Jabatan fungsional ahli madya.
 - (3) Penilaian dan pemetaan PNS yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja tinggi dan berpotensi menjadi pegawai bertalenta dengan alat ukur matriks Talenta.
 - (4) Matriks Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri dari 2 (dua) unsur yang meliputi::

- a. unsur potensial (sumbu X), yang terdiri dari 4 (empat) penilaian, yaitu:
1. penilaian potensi dengan bobot 30% (tiga puluh per seratus), yang meliputi:
 - a) daya analisa;
 - b) logika berpikir;
 - c) sistematika kerja;
 - d) inisiatif;
 - e) daya tahan kerja;
 - f) kepemimpinan;
 - g) dorongan berprestasi;
 - h) tanggung jawab;
 - i) keterampilan interpersonal;
 - j) kepercayaan diri; dan
 - k) stabilitas emosi.
 2. penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural dengan bobot 25% (dua puluh lima per seratus), yang meliputi:
 - a) integritas;
 - b) kerja sama;
 - c) komunikasi;
 - d) pelayanan publik;
 - e) orientasi pada hasil;
 - f) pengelolaan diri dan orang lain;
 - g) mengelola perubahan;
 - h) pengambilan keputusan; dan
 - i) perekat bangsa.
 3. penilaian preferensi karir dengan bobot 25% (dua puluh lima per seratus) yang meliputi:
 - a) penghargaan;
 - b) responsif terhadap organisasi;
 - c) gaya kepemimpinan;
 - d) karakteristik kepribadian dan sosial;
 - e) relevansi pendidikan;
 - f) relevansi pengalaman kerja; dan
 - g) budaya kerja organisasi.
 4. penilaian rekam jejak dengan bobot 20% (dua puluh per seratus) yang meliputi:
 - a) kualifikasi pendidikan;
 - b) pangkat/golongan;
 - c) masa kerja;
 - d) pengalaman jabatan;
 - e) pengalaman kerja yang relevan; dan
 - f) pendidikan dan pelatihan yang relevan.
- b. unsur kinerja (sumbu Y), berupa pemeringkatan kinerja yang dilakukan berdasarkan:
1. nilai kinerja dengan bobot 75% (tujuh puluh lima per seratus), terdiri dari penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja pegawai selama 1 (satu) tahun; dan
 2. penilaian aktivitas kerja dengan bobot 25% (dua puluh lima per seratus), yang terdiri dari manajemen kinerja individu, pemenuhan jam kerja dan kreativitas kerja.

Paragraf 6
Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 15

- (1) Pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta PNS 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 16

- (1) PPK menominasikan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi Jabatan Kritis atau Jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- (2) PPK menetapkan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (3) PPK mengusulkan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah untuk masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi Nasional berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada tim Manajemen Talenta ASN Nasional.

Paragraf 7
Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 17

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

Bagian Ketiga
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) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui Sekolah Kader.
- (3) Pengembangan Kompetensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. PNS *Corporate University* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar dan/atau izin 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

Paragraf 1 Umum

Pasal 19

- (1) Retensi Talenta 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:
 - a. Rencana Suksesi;
 - b. rotasi Jabatan;
 - c. Pengayaan Jabatan;
 - d. Perluasan Jabatan; dan
 - e. penghargaan.

Paragraf 2 Rencana Suksesi

Pasal 20

- (1) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf a memuat nama-nama Suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi, urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu) yang ditetapkan oleh PPK setiap tahun.
- (2) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan Jabatan dalam sistem informasi Manajemen Talenta PNS yang diselenggarakan oleh Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.
- (3) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Paragraf 3 Penghargaan

Pasal 21

Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf e diberikan kepada PNS yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi sesuai dengan ketentuan perundang- undangan.

Bagian Kelima Penempatan Talenta

Pasal 22

- (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) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.

- (3) Penempatan Talenta ditetapkan oleh PPK berdasarkan Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20.
- (4) Penempatan Talenta pada Jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan melalui konsultasi dan koordinasi dengan Badan Kepegawaian Negara.

Pasal 23

Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah merupakan bagian dari manajemen pengembangan karier yang dilaksanakan melalui mutasi dan/atau promosi.

Bagian Keenam Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 24

- (1) Pemantauan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf e dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritis dilakukan monitoring 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 Kritis selanjutnya.

Pasal 25

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 dilaksanakan secara periodik oleh PPK dibantu oleh aparat pengawas internal pemerintah.

BAB IV SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 26

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Sistem Informasi Manajemen Talenta PNS.
- (2) Sistem Informasi Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.

BAB V PENDANAAN

Pasal 27

Pendanaan Manajemen Talenta PNS bersumber dari:

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

BAB VI EVALUASI DAN PENGAWASAN

Pasal 28

- (1) Evaluasi terhadap pelaksanaan Manajemen Talenta PNS dilaksanakan secara berkala oleh tim penilai kinerja dan asesor dan dilaporkan kepada PPK.

(2) Pengawasan pelaksanaan Manajemen Talenta dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

BAB VII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 29

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dalam Berita Daerah Kabupaten Karanganyar.

Ditetapkan di Karanganyar
pada tanggal 9 Mei 2025
BUPATI KARANGANYAR,

ttd.

ROBER CHRISTANTO

Diundangkan di Karanganyar
pada tanggal 9 Mei 2025
SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN KARANGANYAR,

ttd.

TIMOTIUS SURYADI
BERITA DAERAH KABUPATEN KARANGANYAR TAHUN 2025 NOMOR 14

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN KARANGANYAR
Kepala Bagian Hukum,



LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI KARANGANYAR
NOMOR 14 TAHUN 2025
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI
SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
DAERAH KABUPATEN KARANGANYAR

A. PEDOMAN RENCANA SUKSESI TALENTA

Setelah pegawai dipetakan dalam matriks Talenta, maka langkah selanjutnya adalah menyusun Rencana Suksesi untuk Talenta. Tahap penyusunan Rencana Suksesi, yaitu :

1. Menghimpun pegawai yang berada di kotak 9, kotak 8 dan kotak 7 dalam matriks Talenta. Kelompok yang dapat mengikuti tahap selanjutnya adalah kelompok yang berada pada kotak 9, kotak 8, dan kotak 7, dengan ketentuan:
 - a. kelompok yang berada di kotak 9 dapat mengikuti tahap penilaian Kompetensi Teknis dan jika lulus dalam penilaian teknis dapat langsung dimasukkan ke dalam Rencana Suksesi yang merupakan peringkat suksesi dalam Jabatan Target/lowong sesuai rumpun jabatannya; dan
 - b. kelompok yang berada di kotak 7 dan kotak 8, sebelum diikutkan dalam penilaian Kompetensi Teknis dan dimasukkan ke dalam Rencana Suksesi harus melalui proses pengembangan terlebih dahulu. Rasionalya disesuaikan dengan kebutuhan Jabatan Target yang akan kosong. Jika dibutuhkan dalam waktu yang cepat (mendesak), proses pengembangan dapat dilakukan dengan cara penugasan khusus.
2. Melakukan uji Kompetensi Teknis
 - a. untuk target Jabatan pimpinan tinggi pratama (JPT Pertama), uji Kompetensi Teknis dilakukan sesuai dengan Jabatan yang kosong. Uji Kompetensi Teknis dinilai oleh tim penguji teknis yang berjumlah minimal 3 (tiga) orang dan dapat berasal dari akademisi perguruan tinggi atau pejabat yang memenuhi persyaratan untuk melakukan penilaian Kompetensi Teknis yang ditetapkan oleh PPK; dan
 - b. untuk target Jabatan administrator dan Jabatan pengawas, uji Kompetensi Teknis berupa penilaian teknis oleh pejabat yang memenuhi persyaratan untuk melakukan penilaian Kompetensi Teknis.
3. Menyusun peringkat Talenta
Pemeringkatan dilakukan berdasarkan penilaian:
 - a. penilaian matriks Talenta dengan bobot 70 % (tujuh puluh per seratus) untuk target Jabatan pimpinan tinggi pratama, 60% (enam puluh per seratus) untuk target Jabatan administrator, dan bobot 50 % (lima puluh per seratus) untuk target Jabatan pengawas. Penilaian matriks Talenta ini adalah penilaian yang dilakukan pada tahap pemetaan Talenta; dan
 - b. penilaian Kompetensi Teknis dengan bobot 30 % (tiga puluh per seratus) untuk target Jabatan pimpinan tinggi pratama, 40 % (empat puluh per seratus) untuk target Jabatan administrator, dan bobot 50% (lima puluh per seratus) untuk target Jabatan pengawas.
2. Penetapan Suksesor
Suksesor adalah Talenta yang berada pada peringkat tertinggi dalam perhitungan yang telah ditetapkan sebelumnya dan sudah tergambar dalam sistem manajemen Talenta PNS. Bagi Talenta yang tidak terpilih, dapat dijadikan calon Suksesor di Jabatan Target lain yang akan kosong.

B. PEMETAAN TALENTA

Kinerja	Ekspektasi	4	7	9	
		Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	
		2	5	8	
Ekspektasi	Kinerja	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	
		1	3	6	
		Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	
Rendah		Menengah		Tinggi	
Potensial					

C. REKOMENDASI TINDAK LANJUT

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 Sukses Perangkat Daerah 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Sukses Perangkat Daerah 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 Sukses Perangkat Daerah 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 dibawah ekspektasi dan Potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan

BUPATI KARANGANYAR,

ttd.

ROBER CHRISTANTO

