



BUPATI BUTON
PROVINSI SULAWESI TENGGARA
PERATURAN BUPATI BUTON
NOMOR 7 TAHUN 2026
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BUTON,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mengidentifikasi, mengembangkan, dan menempatkan Aparatur Sipil Negara terbaik pada posisi strategis, diperlukan manajemen Aparatur Sipil Negara berbasis sistem merit;
- b. bahwa untuk memberikan arah, landasan dan kepastian hukum dalam pengembangan pola karier yang tepat guna menciptakan pemerintahan yang profesional dan efisien di lingkungan Pemerintah Kabupaten Buton, diperlukan pengaturan tentang manajemen talenta Aparatur Sipil Negara;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2025 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, manajemen talenta ASN untuk Instansi Daerah diatur dalam Peraturan Kepala Daerah;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. 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 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7153);
3. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2025 tentang kabupaten Buton di Provinsi Sulawesi Tenggara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7122);

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. Daerah adalah Kabupaten Buton.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Buton.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Buton.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada Instansi Pemerintah.
6. Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
7. 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.
8. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
9. Sistem Merit adalah penyelenggaraan sistem Manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi.
10. Talenta adalah Pegawai ASN 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 Target adalah Jabatan yang sedang atau akan lowong yang akan diisi kandidat Talenta dalam pengembangan karier PNS.
13. Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan Akuisisi Talenta, Pengembangan Talenta, Retensi Talenta, 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.

14. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensi dan kinerja.
15. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
16. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di lingkungan Pemerintah Daerah.
17. 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.
18. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis Jabatan Target, analisis kebutuhan Talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta, penetapan kelompok Rencana Suksesi, serta pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi dan/atau promosi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan.
19. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, potensi, integritas, moralitas dan kebutuhan Instansi Pemerintah.
20. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan Talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan karier agar siap dalam penempatan jabatan.
21. Penempatan Talenta adalah strategi mempertahankan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
22. Mobilitas Talenta adalah perpindahan dan/atau pergeseran Pegawai ASN dari satu jabatan ke jabatan lain, baik dalam satu instansi maupun antar-Instansi Pemerintah, yang dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit.
23. Komite Talenta ASN adalah tim yang memberikan rekomendasi dalam pengambilan keputusan atau pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian bagi Pegawai ASN selain yang menduduki jabatan pimpinan tinggi utama, jabatan pimpinan tinggi madya, dan jabatan fungsional ahli utama.
24. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam yang memungkinkan Talenta untuk mengembangkan dan menerapkan Kompetensi yang diperlukan dalam Jabatan Target yang diperkirakan dapat diperankan melalui metode asesmen terpadu (*assessment center*) meliputi penilaian potensi dan penilaian kompetensi, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
25. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.

26. Standar Kompetensi Jabatan ASN yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
27. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
28. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
29. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, 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.
30. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural Pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
31. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai ASN pada organisasi/unit.
32. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
33. Peningkatan Kinerja adalah perbandingan antara Kinerja Pegawai ASN dengan Pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
34. Rotasi Jabatan adalah pemindahan Talenta secara sistemik dari satu jabatan ke jabatan lain.
35. Perluasan Jabatan adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
36. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, meningkatkan otonomi (kendali) dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi maupun profesional.
37. ASN *Corporate Corporate* 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.
38. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui percepatan peningkatan jabatan.

39. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

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 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 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.

BAB II

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 3

- (1) Pemerintah Daerah wajib menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran serta strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan Daerah.
- (2) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Komite Talenta ASN.
- (3) Komite Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diusulkan oleh Sekretaris Daerah melalui kepala perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian dan ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 4

- (1) Komite Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 terdiri atas:
 - a. ketua merangkap anggota; dan
 - b. anggota.
- (2) Jumlah Komite Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah ganjil paling sedikit 5 (lima) orang.
- (3) Ketua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dijabat oleh Sekretaris Daerah.

- (4) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - a. kepala perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian;
 - b. kepala perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan; dan
 - c. kepala perangkat daerah lainnya di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai dengan kebutuhan.
- (5) Anggota Komite Talenta ASN yang akan menjadi kandidat Talenta suatu jabatan tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan Manajemen Talentas ASN bersangkutan.

Pasal 5

- (1) Komite Talenta ASN bertugas:
 - a. melakukan verifikasi Pemeringkatan Kinerja tahunan Pegawai ASN dan tingkatan Potensial Pegawai ASN;
 - b. menetapkan Kotak Manajemen Talenta Pegawai ASN untuk seluruh jenjang jabatan;
 - c. merekomendasikan Pegawai ASN yang memenuhi persyaratan untuk masuk dalam kelompok Rencana Suksesi kepada Bupati;
 - d. merekomendasikan rencana Penempatan Talenta PNS, rencana Pengembangan Talenta PNS, dan rencana Akuisisi Talenta ASN kepada Bupati; dan
 - e. merekomendasikan hasil evaluasi pelaksanaan Penempatan Talenta PNS, rencana Pengembangan Talenta PNS, dan rencana Akuisisi Talenta ASN.
- (2) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan paling sedikit melalui:
 - a. asesmen;
 - b. ujian tertulis;
 - c. wawancara;
 - d. presentasi; dan
 - e. rekam jejak.
- (3) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d wajib dilaksanakan oleh Bupati.
- (4) Dalam hal Bupati tidak melaksanakan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Bupati menetapkan rekomendasi yang diusulkan oleh Komite Talenta ASN yang mencakup:
 - a. kelompok Rencana Suksesi;
 - b. Penempatan Talenta PNS;
 - c. rencana Pengembangan Talenta PNS; dan
 - d. rencana Akuisisi Talenta ASN.
- (6) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a dilaksanakan dan ditetapkan setiap tahun.
- (7) Penempatan Talenta PNS, rencana Pengembangan Talenta PNS, dan rencana Akuisisi Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b sampai dengan huruf d ditetapkan untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 6

- (1) Dalam pelaksanaan tugasnya, Komite Talenta ASN dibantu oleh sekretariat komite.
- (2) Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan teknis dan administrasi pelaksanaan Manajemen Talenta ASN.
- (3) Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh pejabat pimpinan tinggi pratama yang menangani bidang kepegawaian di Instansi Pemerintah.
- (4) Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri atas unsur dari unit kerja yang menangani bidang:
 - a. kepegawaian;
 - b. organisasi dan tata laksana; dan
 - c. pengembangan sumber daya manusia.
- (5) Tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. penyiapan data Peningkatan Kinerja tahunan Pegawai ASN dan data kepegawaian lain yang dibutuhkan oleh Komite Talenta ASN;
 - b. pengelolaan dan pemutakhiran data profil Talenta;
 - c. penyiapan dukungan administrasi penetapan pembentukan Komite Talenta ASN, kelompok Rencana Suksesi, rencana Penempatan Talenta PNS, rencana Pengembangan Talenta PNS, dan rencana Akuisisi Talenta ASN yang akan ditetapkan oleh Bupati;
 - d. pengidentifikasian dan penginformasian jabatan yang lowong dan yang akan lowong;
 - e. penginformasian jabatan yang lowong dan yang akan lowong ke dalam sistem informasi ASN;
 - f. pemfasilitasian pelaksanaan rencana Penempatan Talenta PNS, rencana Pengembangan Talenta PNS, dan rencana Akuisisi Talenta ASN;
 - g. pemberian dukungan pelayanan Uji Kompetensi yang dibutuhkan Komite Talenta ASN;
 - h. pemberian dukungan informasi profil Talenta baik dari internal Pemerintah Daerah maupun profil Talenta dari Kelompok Rencana Suksesi pemerintah daerah lain; dan
 - i. pemberian layanan dan dukungan teknis lain kepada Komite Talenta ASN.

Pasal 7

- (1) Komite Talenta ASN menggunakan profil Talenta sebagai salah satu bahan pertimbangan objektif dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN berdasarkan prinsip meritokrasi.
- (2) Profil Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap Talenta ASN paling sedikit terdiri atas:
 - a. data Pegawai ASN, meliputi:
 1. nama Pegawai ASN dan gelar;
 2. nomor induk pegawai (NIP);
 3. jabatan dan kelas jabatan;
 4. tempat tanggal lahir dan usia;

5. tanggal melaksanakan tugas sebagai Calon PNS; dan
 6. tanggal melaksanakan tugas sebagai ASN.
 - b. riwayat pendidikan;
 - c. rekam jejak jabatan yang meliputi:
 1. riwayat jabatan dan masa kerja jabatan;
 2. pencapaian dan prestasi;
 3. penugasan dalam tim kerja;
 4. Pemeringkatan Kinerja; dan
 5. sanksi;
 - d. riwayat Kotak Manajemen Talenta;
 - e. riwayat kompetensi yang meliputi:
 1. penilaian kompetensi dan penilaian potensial;
 2. rencana pengembangan individu;
 3. riwayat pengembangan kompetensi; dan
 4. riwayat pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan;
 - f. riwayat hasil Penilaian Kinerja paling singkat 1 (satu) tahun terakhir;
 - g. rencana pengembangan karier individu baik jabatan maupun bidang kerja; dan
 - h. riwayat organisasi.
- (3) Talenta melakukan pemutakhiran data profil secara mandiri dan berkala.

BAB III PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 8

- (1) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN meliputi:
 - a. Akuisisi Talenta;
 - b. Pengembangan Talenta;
 - c. Retensi Talenta;
 - d. Penempatan Talenta; dan
 - e. pemantauan dan evaluasi.
- (2) Dalam hal penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN untuk PPPK meliputi:
 - a. Akuisisi Talenta; dan
 - b. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 9

- (1) 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 asesmen terpadu (*assessment center*) dan Uji Kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
 - d. Standar Kompetensi Jabatan;
 - e. standar Penilaian Kinerja riil;
 - f. pola karier;

- g. Komite Talenta;
 - h. program Pengembangan Talenta (ASN *corporate Univercity*/Sekolah Kader/tugas belajar);
 - i. basis data sumber daya manusia;
 - j. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
 - k. anggaran.
- (2) Peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Target sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 10

Infrastruktur Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) disiapkan oleh perangkat daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.

Bagian Kedua Akuisisi Talenta

Paragraf 1 Umum

Pasal 11

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a dan ayat (2) huruf a 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 Sukses; dan
- f. pencarian Talenta dan rencana Penempatan Talenta dilakukan melalui mobilitas Talenta dalam mekanisme mutasi/rotasi antarperangkat Daerah dan penugasan.

Paragraf 2 Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 12

- (1) Analisis kebutuhan Talenta merupakan tahapan penghitungan jumlah kebutuhan Talenta yang akan dikelola dalam Manajemen Talenta ASN untuk memenuhi kebutuhan Jabatan Target yang didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi.
- (2) Komite Talenta ASN menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta Jabatan Target.
- (3) Analisis kebutuhan Talenta sesuai dengan Jabatan Target sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

- (4) Penyusunan analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui:
 - a. Identifikasi Jabatan Target dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah maupun nasional dan potensi kewilayahan;
 - b. memetakan jumlah Jabatan Target dengan jumlah Talenta yaitu untuk 1 (satu) Jabatan Target paling sedikit terdapat 3 (tiga) kandidat Talenta; dan
 - c. menentukan 3 (tiga) calon Talenta yang berasal dari unit Jabatan Target dan/atau unit lain.

Paragraf 3 Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 13

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta, Pemerintah Daerah menyusun strategi Akuisisi Talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun Talenta internal Pemerintah Daerah;
 - b. merekrut Talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antarperangkat Daerah/unit kerja; dan/atau
 - d. penugasan Talenta.
- (2) Bupati menetapkan strategi Akuisisi Talenta 5 (lima) tahunan yang detail dan ditinjau setiap tahun sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (3) Perekrutan talenta baru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan dalam hal tidak terpenuhi kebutuhan Talenta dari strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf c, dan huruf d.

Paragraf 4 Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 14

- (1) Kandidat Talenta berasal dari ASN Pemerintah Daerah, termasuk Calon PNS dan PPPK.
- (2) Selain ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kandidat Talenta dapat berasal dari ASN pada instansi lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 15

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta melalui:
 - a. Pemingkatan Kinerja dalam kategori status kinerja pegawai yang terdiri atas:
 1. di atas ekspetasi;
 2. sesuai ekspetasi; dan
 3. di bawah ekspetasi; dan
 - b. penentuan tingkatan Potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah meliputi hasil penilaian Kompetensi, penilaian potensi, dan rekam jejak.

- (2) Identifikasi, penilaian, dan Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri atas:
 - a. Pemeringkatan Kinerja Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi yang dinilai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pengelolaan Kinerja pegawai;
 - b. penilaian Kompetensi dan penilaian potensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui metode asesmen terpadu (*assessment center*);
 - c. penilaian Kompetensi mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural yang dilakukan secara objektif;
 - d. penilaian potensi mencakup pengukuran kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri, kemampuan berpikir kritis dan strategis, kemampuan menyelesaikan permasalahan, kecerdasan emosional, kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri, serta motivasi dan komitmen Talenta; dan/atau
 - e. rekam jejak meliputi:
 1. pendidikan formal;
 2. pelatihan;
 3. pengalaman dalam jabatan;
 4. integritas; dan
 5. moralitas.
- (3) Pelaksanaan metode asesmen terpadu (*assessment center*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dengan metode komprehensif dilaksanakan bagi Pegawai ASN yang menduduki jabatan pimpinan tinggi.
- (4) Pelaksanaan metode asesmen terpadu (*assessment center*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dengan metode sederhana dilaksanakan bagi Pegawai ASN yang menduduki selain jabatan pimpinan tinggi.
- (5) Metode sederhana sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan melalui analisis kasus dan/atau wawancara berbasis Kompetensi.

Pasal 16

- (1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai pada tiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana.
- (2) Pemetaan Talenta ASN dilakukan oleh Komite Talenta ASN melalui penghimpunan Talenta yang menempati Kotak Manajemen Talenta.

Pasal 17

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 selanjutnya dapat dilaksanakan:

- a. pengembangan Talenta dan Retensi Talenta; dan

- b. penempatan Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dan/atau Kelompok Rencana Suksesi.

Pasal 18

Pengkategorian Pegawai ASN dan tata cara penempatan Pegawai ASN dalam Kotak Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 sampai dengan Pasal 17 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Paragraf 5

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 19

- (1) Pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta.
- (2) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.

Pasal 20

- (1) Bupati menominasikan dan menetapkan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi Jabatan Target atau Jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- (2) Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Komite Talenta ASN.

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 Mobilisasi Talenta dalam mekanisme mutasi/rotasi dan promosi antarinstansi atau Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan.

Bagian Ketiga

Pengembangan Talenta

Pasal 22

- (1) Pengembangan talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier Talenta, dilaksanakan melalui Sekolah Kader.
- (3) Pengembangan Kompetensi Talenta dilaksanakan melalui:
 - a. *ASN Corporate University* dengan metode klasikal dan non klasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.

- (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

Paragraf 1
Umum

Pasal 23

- (1) Retensi Talenta bertujuan untuk mempertahankan posisi Talenta dalam Kelompok Rencana Suksesi sebagai Suksesor yang akan menduduki Jabatan Target.
- (2) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui Rencana Suksesi, Rotasi Jabatan, Pengayaan Jabatan, Perluasan Jabatan, dan penghargaan.

Paragraf 2
Rencana Suksesi

Pasal 24

- (1) Rencana Suksesi memuat 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 Manajemen Talenta yang diselenggarakan oleh perangkat daerah yang membidangi urusan kepegawaian.
- (3) Bupati menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah berdasarkan rekomendasi dari Komite Talenta ASN.

Paragraf 3
Penghargaan

Pasal 25

ASN yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Bagian Kelima
Penempatan Talenta

Pasal 26

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi yang dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas Daerah jangka menengah dan jangka panjang.

- (2) Penempatan Talenta melalui Mobilitas Talenta sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah dilakukan:
 - a. dalam 1 (satu) perangkat Daerah;
 - b. antarperangkat Daerah; dan
 - c. antarinstansi.
- (3) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Bupati berdasarkan Rencana Suksesi.
- (4) Talenta yang termasuk dalam Kotak Manajemen Talenta 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.
- (5) Penempatan Talenta pada jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan melalui konsultasi dan koordinasi dengan Badan Kepegawaian Negara.

Pasal 27

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

Bagian Keenam Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 28

- (1) Pemantauan Talenta dilakukan pada tahap Pengembangan Talenta, Retensi Talenta, dan Penempatan Talenta.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Target 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 Target selanjutnya.

Pasal 29

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta dilaksanakan secara periodik oleh Bupati dibantu oleh aparat pengawas internal pemerintah.

BAB IV SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 30

- (1) Untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN, Pemerintah Daerah menyelenggarakan Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN dalam aplikasi gemilang yang terintegrasi dengan sistem informasi ASN.
- (2) Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.

BAB V
PEMBIAYAAN

Pasal 31

Pembiayaan Manajemen Talenta ASN 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
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 32

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Pasarwajo
pada tanggal 9 Maret 2026

BUPATI BUTON,

ttd,

ALVIN AKAWIJAYA PUTRA

Diundangkan di Pasarwajo
pada tanggal 9 Maret 2026

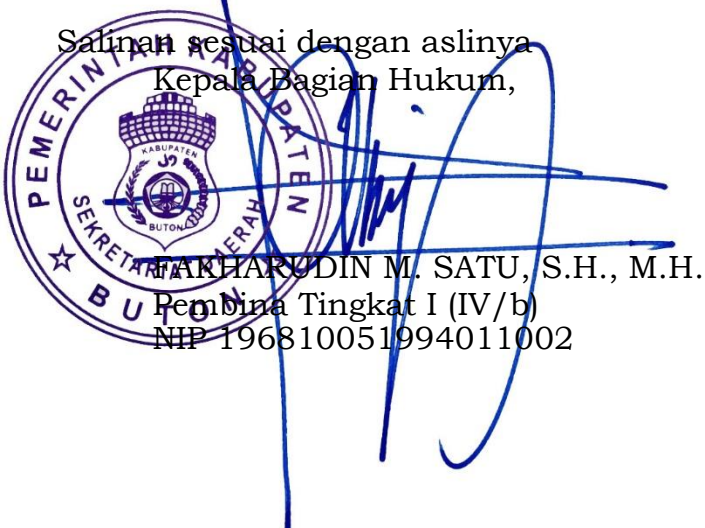
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BUTON,

ttd.

LA ODE SYAMSUDIN

BERITA DAERAH KABUPATEN BUTON TAHUN 2026 NOMOR 574

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Bagian Hukum,



FAKHARUDIN M. SATU, S.H., M.H.
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP 196810051994011002

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI BUTON
NOMOR 7 TAHUN 2026
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA
APARATUR SIPIL NEGARA DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH
DAERAH

PENINGKATEGORIAN PEGAWAI ASN DAN TATA CARA PENEMPATAN PEGAWAI
ASN DALAM KOTAK MANAJEMEN TALENTA

I. RINCIAN KATEGORI ASN

A. BERDASARKAN STATUS KINERJA

Pengkategorian yang digunakan dalam Manajemen Talenta ASN adalah:

1. Di atas Ekspektasi apabila:
 - a. Sebagian besar atau seluruh hasil kerja di atas ekspektasi dan tidak ada hasil kerja utama yang di bawah ekspektasi.
 - b. Umpan balik yang diberikan atas hasil kerja Pegawai sebagian menunjukkan respon positif.
2. Sesuai ekspektasi apabila:
 - a. Sebagian besar atau seluruh hasil kerja sesuai ekspektasi dan hanya Sebagian kecil hasil kerja utama yang di bawah ekspektasi.
 - b. Umpan balik yang diberikan atas hasil kerja Pegawai Sebagian menunjukkan respon positif.
3. Di bawah Ekspektasi apabila:
 - a. Sebagian besar atau seluruh hasil kerja di bawah ekspektasi.
 - b. Umpan balik yang diberikan atas hasil kerja Pegawai sebagian menunjukkan respon positif.

B. BERDASARKAN TINGKAT POTENSIAL

Pengkategorian yang digunakan dalam Manajemen Talenta ASN adalah:

1. Potensial tinggi bagi pegawai yang mampu menunjukkan kemampuan dan aspirasi untuk menjalankan peran yang lebih luas atau mampu menduduki posisi yang lebih tinggi.
2. Potensi menengah, bagi pegawai yang mampu menunjukkan kemampuan dan aspirasi menjalankan peran baru masih pada struktur yang sama. Perhatian perlu diberikan untuk meningkatkan kinerja, karakter dan kapabilitas.
3. Potensi rendah, bagi pegawai yang mampu menunjukkan kemampuan dan aspirasi menjalankan peran baru masih pada struktur yang sama. Perhatian perlu diberikan untuk meningkatkan kinerja, karakter dan kapabilitas.

II. TATA CARA PENEMPATAN TALENTA PADA 9 (SEMBILAN) KOTAK (BOX)

Tabel 1. Parameter dan Bobot Penilaian

Parameter	Komponen	Bobot Komponen	Indikator	Bobot Indikator
Kinerja (Sumbu Y)	Kinerja Utama	60%	Penilaian Kinerja	60%
	Kinerja Penguat	40%	1. Penghargaan	15%
			2. Penugasan dalam Tim Kerja	15%
			3. Umpan Balik Kinerja 360 derajat	10%
	Kompetensi	40%	1. Penilaian Kompetensi	20%
			2. Pengembangan Kompetensi	10%

Potensial (Sumbu X)			3. Pengalaman Jabatan	10%
	Potensi	25%	Penilaian Potensi	25%
	Kualifikasi	20%	1. Tingkat Pendidikan Formal	10%
			2. Kesesuaian Bidang Ilmu	10%
	Integritas & Moralitas	15%	Verifikasi Rekam Jejak Disiplin	15%

- A. Mekanisme Penilaian Talenta
- Penilaian talenta merupakan tahap untuk mengidentifikasi Pegawai ASN berdasarkan tingkatan Kinerja dan Potensial sehingga dapat dikembangkan kariernya lebih lanjut sebagai talenta untuk mendukung terwujudnya sasaran strategis instansi. Hasil penilaian talenta selanjutnya akan menentukan posisi Pegawai ASN di dalam pemetaan 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta. Penilaian talenta yang dilakukan terbagi untuk dua parameter:
- 1. Penghitungan Nilai Kinerja (Sumbu Y) Talenta; dan
 - 2. Penghitungan Nilai Potensial (Sumbu X) Talenta.
- Penjelasan terperinci mengenai masing-masing penghitungan nilai Kinerja dan Potensial adalah sebagai berikut:

- a. Penghitungan Nilai Kinerja (Sumbu Y)
Nilai Kinerja yang didapat oleh Talenta terdiri dari 2 (dua) komponen penilaian beserta pembobotannya, yaitu:
 - 1) Kinerja Utama (bobot 60%)
 - 2) Kinerja Penguat (bobot 40%)Nilai Kinerja merupakan hasil penghitungan seluruh komponen dan indikator yang membentuk parameter Kinerja yang terbagi ke dalam 3 (tiga) kategori sesuai pada tabel 2.

Tabel 2. Kategori dan Nilai Kinerja

Kategori Kinerja	Nilai Kinerja
Di atas ekspektasi	≥80 – 100
Sesuai ekspektasi	≥60 – <80
Di bawah ekspektasi	<60

Deskripsi dari setiap komponen tersebut beserta indikator penilaiannya adalah sebagai berikut:

- ❖ Kinerja Utama
Komponen ini menggunakan indikator Penilaian Kinerja dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Batasan
Penilaian Kinerja merupakan hasil evaluasi kinerja tahunan Pegawai ASN yang terdiri atas hasil kerja dan perilaku kerja.
 - b. Sumber Data
Predikat kinerja hasil evaluasi kinerja Pegawai ASN dalam layanan e-Kinerja pada ASN Digital.
 - c. Cara Pengukuran
Berdasarkan predikat kinerja yang dikonversikan ke dalam angka sesuai tabel 3.Tabel 3. Predikat Kinerja dan Nilai

Predikat Kinerja	Nilai
Sangat Baik	100
Baik	80
Butuh Perbaikan	60
Kurang	40
Sangat Kurang	20

- ❖ Kinerja Penguat
Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:
 - 1. Penghargaan
 - a. Batasan

Penghargaan adalah pengakuan resmi atau formal yang diterima oleh ASN atas prestasinya dalam hal capaian kinerja.

- b. Sumber Data
Piagam/sertifikat penghargaan/tanda apresiasi lainnya yang dapat membuktikan lingkup prestasi yang diraih serta pemberi penghargaan/riwayat penghargaan dalam SIASN.
- c. Cara Pengukuran
Berdasarkan lingkup penghargaan atas prestasi Pegawai ASN selama 5 (lima) tahun terakhir sesuai tabel 4.

Tabel 4. Lingkup dan Nilai Penghargaan

Lingkup Penghargaan	Nilai
Peraih penghargaan di lingkup Internasional	100
Peraih penghargaan di lingkup Nasional	75
Peraih penghargaan di lingkup lintas Instansi	50
Peraih penghargaan di lingkup Instansi	25
Tidak pernah mendapatkan penghargaan	0

- 2. Penugasan dalam Tim Kerja
 - a. Batasan
Penugasan dalam Tim Kerja adalah kedudukan Pegawai ASN secara resmi di dalam tim kerja untuk menyelenggarakan tugas-tugas kedinasan dalam rangka mendukung kinerja instansi.
 - b. Sumber Data
Surat keputusan penugasan/surat perintah penugasan/riwayat penugasan dalam tim kerja/ riwayat penugasan tim kerja dalam layanan e-Kinerja ASN Digital.
 - c. Cara Pengukuran
Berdasarkan kedudukan tertinggi yang pernah ditugaskan kepada seorang Pegawai ASN dalam tim kerja selama kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir sesuai tabel 5.

Tabel 5. Kedudukan dan Nilai dalam Penugasan Tim Kerja

Kedudukan Pegawai ASN dalam Tim Kerja	Nilai
Ketua tim kerja lingkup lintas instansi	100
Ketua tim kerja lingkup internal instansi	75
Anggota tim kerja lingkup lintas instansi	50
Anggota tim kerja lingkup internal instansi	25
Tidak mempunyai penugasan dalam tim kerja	0

- 3. Umpan Balik 360 Derajat
 - a. Batasan
Umpan balik 360 derajat merupakan penilaian atas perilaku Pegawai ASN oleh atasan, rekan sejawat dan/atau bawahan.
 - b. Sumber Data
Hasil penilaian umpan balik 360 derajat seorang Pegawai ASN.
 - c. Cara Pengukuran
Berdasarkan hasil penilaian umpan balik 360 derajat yang dikonversikan ke dalam angka sesuai tabel 6.

Tabel 6. Kategori dan Nilai Umpan Balik 360 Derajat

Kategori Umpan Balik	Nilai
Sangat Baik	100
Baik	80
Butuh Perbaikan	60

Kurang	40
Sangat Kurang	20

- b. Penghitungan Nilai Potensial (Sumbu X)
Penilaian Potensial terdiri atas 4 (empat) komponen, yaitu Kompetensi, Potensi, Kualifikasi serta Integritas dan Moralitas. Nilai Potensial yang didapat dari hasil penghitungan seluruh komponen dan indikator yang membentuk parameter Potensial terbagi ke dalam 3 (tiga) kategori sesuai tabel 7.

Tabel 7. Kategori Nilai Potensial (Sumbu X)*

Kategori Potensial	Nilai Potensial (Sumbu X)
Tinggi	≥80 – 100
Menengah	≥60 – <80
Rendah	<60

*) Instansi dapat menggunakan Skala yang berbeda dengan mempertimbangkan karakteristik dan kebutuhan instansi yang diatur dalam Peraturan Manajemen Talenta Instansi.

Deskripsi dari setiap komponen tersebut beserta indikator penilaiannya adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi
Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:
- a) Penilaian Kompetensi
- 1) Batasan
Penilaian kompetensi adalah suatu proses membandingkan kompetensi (manajerial, sosial kultural dan teknis) yang dimiliki oleh Pegawai ASN dengan standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan.
- 2) Sumber Data
Hasil penilaian kompetensi pegawai.
- 3) Cara penilaian kompetensi
Penilaian kompetensi manajerial, sosio kultural dan teknis dikonversi ke dalam angka nominal skala 0-100. Penilaian kompetensi teknis dapat dilakukan pada tahapan setelah pemetaan ke dalam 9 Kotak Manajemen Talenta pada Pegawai ASN yang terpetakan di kotak 7, 8, dan 9, maka bobot 20% dalam indikator ini berlaku untuk penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural.
- b) Pengembangan Kompetensi
- 1) Batasan
Pengembangan Kompetensi adalah upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi Pegawai ASN agar sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.
- 2) Sumber Data
Riwayat pelatihan dan pengembangan kompetensi dibuktikan dengan sertifikat kepesertaan dan atau sertifikat kompetensi.
- 3) Cara Pengukuran
Menghitung nilai rata-rata dari riwayat pelatihan dan pengembangan kompetensi Pegawai ASN selama tiga tahun terakhir dari nilai pada tabel 8.

Tabel 8. Nilai Pengembangan Kompetensi

Jumlah Sertifikat Kepesertaan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi	Nilai
≥8	100
6-8	75
4-6	50

1-3	25
0	0
Jumlah Sertifikasi Keahlian/Diklat Penjenjangan	Nilai
≥3	100
1-2	50
0	0

- c) Pengalaman Jabatan
- 1) Batasan
Pengalaman Jabatan adalah unsur pengalaman Pegawai ASN dalam menduduki jabatan yang terdiri atas:
 - (a) Lama menduduki jabatan;
 - (b) Keragaman riwayat jabatan;
 - (c) Jabatan nondefinitif misalnya Pelaksana Tugas (Plt.), Pelaksana Harian (Plh.), dan Penjabat (Pj.).
 - 2) Sumber Data
Riwayat jabatan
 - 3) Cara Pengukuran
Indikator ini diukur dengan menggabungkan secara rata- rata nilai yang didapat dari Tabel 9.

Tabel 9. Nilai Pengalaman Jabatan

Lama Jabatan (Tahun)	Nilai
Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan 5 tahun ke atas	100
Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan 3 sampai dengan 4 tahun	80
Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan kurang 2 tahun	60
Keragaman Riwayat Jabatan	Nilai
Memiliki pengalaman jabatan lintas instansi	100
Memiliki pengalaman jabatan lintas unit kerja	80
Memiliki pengalaman jabatan hanya dalam 1 unit kerja	60
Penugasan Dalam Jabatan Nondefinitif	Nilai
Memiliki pengalaman penugasan jabatan non-ASN sebagai Penjabat Kepala Daerah	100
Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Tugas pada jenjang jabatan yang lebih tinggi	80
Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Tugas pada jabatan yang setara	60
Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Harian pada jenjang jabatan yang lebih tinggi	40
Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Harian pada jabatan yang setara	20
Tidak memiliki pengalaman penugasan dalam jabatan nondefinitif	0

2. Potensi
- Penilaian Potensi adalah proses membandingkan potensi yang dimiliki Pegawai ASN dengan standar potensi. Penilaian potensi dikonversi ke

dalam angka nominal skala 0-40 sebagaimana dalam tabel 10. Setelah itu, angka nominal hasil penilaian potensi dihitung menggunakan rumus berikut:

Nilai Potensi = $\frac{\text{Total Nilai Potensi Hasil Asesmen}}{\text{Total Nilai Maksimal Potensi}} \times 100$

Tabel 10. Rentang Penilaian Potensi

No	Indikator Potensi	Nilai
1.	Kemampuan Intelektual	0 – 5
2.	Kemampuan Interpersonal	0 – 5
3.	Kesadaran Diri	0 – 5
4.	Kemampuan Berpikir Kritis dan Strategis	0 – 5
5.	Kemampuan Menyelesaikan Permasalahan	0 – 5
6.	Kecerdasan Emosi	0 – 5
7.	Kemampuan Belajar Cepat dan Mengembangkan Diri	0 – 5
8.	Motivasi dan Komitmen	0 – 5
Total		0 – 40

3. Kualifikasi
- Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:
- a) Tingkat Pendidikan Formal
- 1) Batasan

Tingkat Pendidikan Formal adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang telah selesai ditempuh oleh Pegawai ASN.

2) Sumber Data

Ijazah terakhir/riwayat pendidikan formal

3) Cara Pengukuran

Melihat jenjang pendidikan formal terakhir yang diselesaikan oleh Pegawai ASN sesuai dalam tabel 11.

Tabel 11. Nilai Tingkat Pendidikan Formal

Tingkat Pendidikan Formal	Penilaian
Doktor (S3)	100
Magister (S2)	90
Sarjana (S1) / Diploma IV	80
Diploma III	70
SLTA (yang sederajat)	60

- b) Kesesuaian Bidang Ilmu
- 1) Batasan

Kesesuaian Bidang Ilmu adalah keterkaitan/relevansi bidang ilmu yang dimiliki pegawai dengan rumpun Jabatan Target.

2) Sumber Data

Ijazah/riwayat pendidikan formal

3) Cara Pengukuran

Melihat kesesuaian bidang ilmu dalam riwayat pendidikan Pegawai ASN dengan rumpun Jabatan Target sesuai dalam tabel 12.

Tabel 12. Nilai Kesesuaian Bidang Ilmu

Riwayat Pendidikan	Nilai
Memiliki riwayat pendidikan dalam bidang ilmu yang sesuai dengan rumpun Jabatan Target	100
Tidak memiliki riwayat pendidikan dalam bidang ilmu yang sesuai dengan rumpun Jabatan Target	50

4. Integritas dan Moralitas
- a) Batasan

Verifikasi Rekam Jejak Disiplin adalah proses untuk memastikan riwayat kepatuhan pegawai terhadap peraturan disiplin PNS dan/atau PPPK.
- b) Sumber Data

Riwayat hukuman disiplin/Surat Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin
- c) Cara Pengukuran

Melakukan pengecekan riwayat hukuman disiplin pegawai dalam 5 tahun terakhir yang nilainya sebagaimana tercantum dalam tabel 13.

Tabel 13. Nilai Riwayat Hukuman Disiplin

Riwayat Hukuman Disiplin	Nilai
Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin	100
Pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan	75
Pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang	50
Pernah dijatuhi hukuman disiplin berat	25
Sedang menjalani hukuman disiplin	0

III. PEMBOBOTAN ADAPTIF PENILAIAN KOMPETENSI TEKNIK DAN PENILAIAN AKHIR TALENTA

1. Pemetaan Talenta
- Nilai Potensial dan Kinerja kemudian digunakan untuk memetakan Pegawai ASN ke dalam 9 Kotak Manajemen Talenta seperti tercantum pada Gambar 1.

Gambar 1. 9 (Sembilan) Kotak Manajemen Talenta

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	≥80 – 100	Kotak 4	Kotak 7	Kotak 9
			Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial Rendah	Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial Tinggi
	SESUAI EKSPEKTASI	≥60 – <80	Kotak 2	Kotak 5	Kotak 8
			Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Rendah	Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Tinggi
	DI BAWAH EKSPEKTASI	<60	Kotak 1	Kotak 3	Kotak 6
			Kinerja di Bawah Ekspektasi dan Potensial Rendah	Kinerja di Bawah Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kinerja di Bawah Ekspektasi dan Potensial Tinggi
KATEGORI			POTENSIAL RENDAH	POTENSIAL MENENGAH	POTENSIAL TINGGI
			<60	≥60 – <80	≥80 – 100
			POTENSIAL		

2. Penyusunan Rencana Suksesi
- Setelah Pegawai ASN dipetakan dalam 9 Kotak Manajemen Talenta, maka langkah selanjutnya adalah menyusun Rencana Suksesi, yaitu: Memeringkatkan nilai Pegawai ASN terhadap jabatan targetnya berdasarkan penggabungan dari nilai Kinerja dan Potensial yang akan menghasilkan Nilai Talenta. Dalam rangka menghasilkan Nilai Talenta, penghitungan dilakukan melalui rumus sebagai berikut:

Rumus Nilai Talenta= (50% x Nilai Sumbu Kinerja) + (50% x Nilai Sumbu Potensial)

Jenjang Jabatan	Bobot 9 Kotak Manajemen Talenta	Bobot Kompetensi Teknis	Catatan Penyesuaian
JPT Pratama	70% (Standar)	30% (Standar)	Untuk jabatan teknis spesifik, bobot teknis dapat dinaikkan hingga 35% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 65%
Jabatan Administrator	60% (Standar)	40% (Standar)	Untuk jabatan teknis dominan (misal Kepala Bidang Laboratorium Kesehatan), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 45% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 55%.
Jabatan Pengawas	50% (Standar)	50% (Standar)	Untuk jabatan teknis penuh (misal Kepala Seksi laboratorium kimia), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 55% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 45%.

Nilai akhir talenta yang sudah lengkap dengan hasil penilaian kompetensi teknis menjadi acuan dalam pemeringkatan akhir suksesor oleh Komite Talenta.

BUPATI BUTON,

ttd.

ALVIN AKAWIJAYA PUTRA

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Bagian Hukum,

RAKHARUDIN M. SATU, S.H., M.H.
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP 196810051994011002