



BUPATI BOLAANG MONGODOW
PROVINSI SULAWESI UTARA

PERATURAN BUPATI BOLAANG MONGONDOW
NOMOR 18 TAHUN 2024
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BOLAANG MONGONDOW,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan manajemen karier Aparatur Sipil Negara yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan instansi Daerah, perlu diatur dalam sebuah peraturan;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 46 ayat (4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa mobilitas talenta dilakukan dalam 1 (satu) Instansi Pemerintah, antar Instansi Pemerintah atau ke luar instansi pemerintah diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit melalui manajemen talenta;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Daerah;
- Mengingat : 1. 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);

2. 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);
3. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2025 tentang Kabupaten Bolaang Mongondow di Provinsi Sulawesi Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7126);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Bolaang Mongondow.
2. Bupati adalah Bupati Bolaang Mongondow.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
4. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

5. 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.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK, adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di instansi 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 dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
8. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN Nasional dan Manajemen Talenta ASN Instansi Daerah.
9. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
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 PNS 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. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.

15. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada pemerintah daerah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan) dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di lingkungan instansinya.
16. 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.
17. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis Jabatan Kritis, analisis kebutuhan Talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta, penetapan Kelompok Rencana Suksesi, serta pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi antar perangkat daerah dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
18. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta melalui *ASN Corporate University*, Sekolah Kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
19. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan Talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan kinerja Talenta agar siap dalam penempatan Jabatan.
20. Penempatan Talenta adalah strategi Penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
21. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam (*underlying capabilities*) 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.
22. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.

23. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
24. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
25. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis manajerial dan sosial kultural PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi Jabatannya.
26. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
27. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap Kinerja yang merupakan penggabungan nilai sasaran Kinerja pegawai dan nilai perilaku kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
28. Asesor adalah seseorang yang berhak melakukan asesmen/pengujian terhadap Kompetensi seseorang sesuai dengan ruang lingkup asesmennya.
29. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara Kinerja PNS dengan PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau Perangkat Daerah.
30. Perluasan Jabatan adalah peningkatan kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
31. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
32. *ASN 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 Pusat dan/atau Pemerintah Daerah atau tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah.
33. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.

34. Sistem Informasi ASN Adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
35. Calon PNS yang selanjutnya disingkat CPNS adalah status bagi warga negara Indonesia yang telah lulus seleksi penerimaan awal untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil dan sedang menjalani masa percobaan sebelum diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil tetap.

BAB II

TUJUAN, PRINSIP DAN ASPEK MANAJEMEN TALENTA

Bagian Kesatu

Tujuan Manajemen Talenta ASN

Pasal 2

Manajemen Talenta ASN bertujuan untuk:

- a. menemukan dan mempersiapkan Talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*core business*) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi Daerah dan akselerasi pembangunan nasional;
- b. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja Talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier Talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
- c. mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Daerah;
- d. memastikan tersedianya pasokan Talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi Pemerintah Daerah;
- e. menyelaraskan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan Pemerintah Daerah; dan
- f. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan Daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Bagian Kedua
Prinsip Manajemen Talenta

Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta ASN dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit dengan prinsip:
 - a. objektif;
 - b. terencana;
 - c. terbuka;
 - d. tepat waktu;
 - e. akuntabel;
 - f. bebas dari intervensi politik; dan
 - g. bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.
- (2) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, yaitu proses dalam Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, yaitu Manajemen Talenta ASN mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
- (4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, yaitu informasi Manajemen Talenta ASN yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh ASN.
- (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta ASN yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan Talenta dalam pengisian Jabatan Target.
- (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, yaitu Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.

- (8) Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, yaitu Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Bagian Ketiga
Aspek Manajemen Talenta

Pasal 4

Aspek Manajemen Talenta, meliputi:

- a. kelembagaan Manajemen Talenta ASN;
- b. penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN; dan
- c. Sistem Informasi Manajemen Talenta.

BAB III
KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA

Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan.
- (2) Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK.
- (3) Dalam pelaksanaan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2), PPK membentuk Tim Manajemen Talenta ASN yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (4) Kepala Perangkat Daerah wajib mematuhi pelaksanaan pengembangan Talenta dan karier melalui mobilitas Talenta berdasarkan Sistem Merit.

BAB IV
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 6

Penyelenggara Manajemen Talenta ASN, meliputi:

- a. Akuisisi Talenta;

AP

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

Pasal 7

Manajemen Talenta ASN didukung oleh infrastruktur yang terdiri atas:

- a. peta jabatan yang sedang/ 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 karir;
- g. tim Manajemen Talenta ASN;
- h. rumpun jabatan;
- i. panitia seleksi;
- j. program Pengembangan Talenta;
- k. basis data sumber daya manusia;
- l. Sistem Informasi Manajemen Talenta; dan
- m. anggaran.

Bagian Kedua Akuisisi Talenta

Paragraf 1 Tahapan Akuisisi Talenta

Pasal 8

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a, meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Kritis;
- b. analisis Jabatan Talenta;
- c. penetapan strategis akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta; dan
- e. penetapan Kelompok Rencana Suksesi.

Paragraf 2

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal

Pasal 9

- (1) Indentifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a, digunakan untuk Penempatan Talenta.
- (2) Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam Manajemen Talenta ASN terdiri atas:
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan prioritas Daerah;
 - b. berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - c. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
 - d. membutuhkan Kinerja yang tinggi;
 - e. memerlukan keahlian yang sangat khusus dan/atau langka;
 - f. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - g. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
 - h. sesuai kebutuhan prioritas Daerah.

Paragraf 3

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 10

- (1) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b, didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
- (2) Tim Manajemen Talenta ASN menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta Jabatan Kritisal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.
- (3) Hasil analisis kebutuhan Talenta yang telah disusun oleh Tim Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh PPK.

Paragraf 4
Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 11

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta yang telah ditetapkan PPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3), Pemerintah Daerah menyusun strategi Akuisisi Talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun Talenta Pemerintah Daerah;
 - b. merekrut Talenta baru; dan/atau
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta.
- (2) Strategi Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun oleh Tim Manajemen Talenta ASN.
- (3) PPK menetapkan strategi Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagai dasar dalam indentifikasi, penilaian dan pemetaan talenta.

Paragraf 5
Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 12

Kandidat Talenta Berasal dari ASN Daerah, baik internal maupun eksternal, termasuk Calon PNS dan PPPK.

Pasal 13

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, dilakukan identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta melalui:
 - a. pemeringkatan Kinerja dalam kategori Kinerja, yang terdiri atas:
 1. di atas ekspektasi;
 2. sesuai ekspektasi; dan
 3. dibawah ekspektasi
 - b. penetapan tingkatan potensial, yang terbagi dalam:
 1. kategori tinggi;
 2. kategori menengah; dan
 3. kategori rendah.

- c. penetapan tingkatan Potensial sebagaimana dimaksud pada huruf b, dilakukan dengan pemetaan kompetensi, potensi dan Uji Kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (2) Identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari:
 - a. Hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi;
 - b. *Assesment Center* untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri (*self awareness*), kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*), kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*), kecerdasan emosional (*emotional quotient*), kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*), serta motivasi dan komitmen (*grit*) talenta;
 - c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural, yang dilakukan oleh *assessor* secara objektif dalam rangka pemetaan talenta;
 - d. Rekam jejak jabatan, antara lain aspek Pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam jabatan, serta integritas dan moralitas;
 - e. Pertimbangan lain yang terdiri dari : kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 14

- (1) Terhadap hasil identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta dimaksud dalam Pasal 13, dilakukan pemetaan Talenta.
- (2) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tiap level Jabatan, yakni Jabatan pimpinan tinggi pratama, Jabatan administrator, Jabatan pelaksana dan Jabatan fungsional.
- (3) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) bertujuan untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam kategori Manajemen Talenta dan/atau Kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.



Pasal 15

Terhadap Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, selanjutnya dilakukan:

- a. Pengembangan Talenta dan Retensi Talenta; dan/atau
- b. Penetapan Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dan/atau Kelompok Rencana Suksesi.

Paragraf 6

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 16

- (1) Pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (Sembilan) kotak Manajemen Talenta untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Tim Manajemen Talenta menyampaikan hasil pemetaan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada PPK untuk mengisi Jabatan Target sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (3) Kotak Manajemen Talenta untuk menentukan Talenta yang masuk kedalam Kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Ketiga

Pengembangan Talenta

Pasal 17

- (1) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b, dilaksanakan melalui:
 - a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan kompetensi Talenta; dan
 - c. peningkatan kualifikasi Talenta.
- (2) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dapat dilaksanakan melalui Sekolah Kader
- (3) Pengembangan kompetensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilaksanakan melalui:
 - a. *ASN Corporate University* dengan metode klasikal dan non klasikal;



- b. pembelajaran di dalam dan di luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi Talenta dan peningkatan kualifikasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) berdasarkan pada peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak Manajemen Talenta ASN.

Bagian Keempat
Retensi Talenta

Paragraf 1
Umum

Pasal 18

- (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 19

- (1) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) huruf a, memuat nama Suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi, urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target dan proyeksi penempatan.

- (2) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan jabatan pada Pemerintah Daerah dalam sistem informasi pengelolaan kepegawaian berbasis digital.
- (3) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun oleh Tim Manajemen Talenta ASN.
- (4) Rencana Suksesi yang telah disusun sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh PPK.

Paragraf 3
Penghargaan

Pasal 20

- (1) Terhadap ASN yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1), diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sistem penghargaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan dan kebutuhan Pemerintah Daerah.

Bagian Kelima
Penempatan Talenta

Pasal 21

- (1) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d, dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah.
- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 8 (delapan) dan kotak 7 (tujuh) dilakukan Pengembangan Talenta terlebih dahulu sebelum masuk ke dalam calon Suksesor.

Pasal 22

Penempatan Talenta Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ditetapkan oleh PPK berdasarkan Rencana Suksesi.

Bagian Keenam Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 23

Pemantauan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf e, dilakukan terhadap Talenta dalam tahap pengembangan, retensi dan penempatan.

Pasal 24

- (1) Terhadap Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritisal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
- (2) Penempatan kembali dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Kritisal selanjutnya.

Pasal 25

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah dilaksanakan secara periodik oleh PPK dibantu oleh aparat pengawas internal Pemerintah Daerah.

BAB V

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 26

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Sistem Informasi Manajemen Talenta yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.
- (2) Sistem informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara.



BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 27

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow.

Ditetapkan di Lolak

pada tanggal 17 November 2025

BUPATI BOLAANG MONGONDOW,



YUSRA ALHABSYI

Diundangkan di Lolak

pada tanggal 17 November 2025

SEKRETARIS DAERAH

KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW,



ABDULLAH MOKOGINTA

BERITA DAERAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW TAHUN 2025 NOMOR 19

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI BOLAANG
MONGONDOW
NOMOR 19 TAHUN
TENTANG MANAJEMEN TALENTA
APARATUR SIPIIL NEGARA INSTANSI
PEMERINTAH DAERAH

KOTAK MANAJEMEN TALENTA

A. KOTAK MANAJEMEN TALENTA UNTUK MENENTUKAN TALENTA YANG MASUK KEDALAM KELOMPOK RENCANA SUKSESI

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	4	7	9
		Kinerja diatas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja diatas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja diatas ekspektasi dan potensial tinggi
	SESUAI EKSPEKTASI	2	5	8
		Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
	DIBAWAH EKSPEKTASI	1	3	6
		Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial tinggi
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI

POTENSIAL

B. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja diatas Ekspekasi dan Potensial Tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan
		2. Masuk kelompok rencana suksesi Instansi
		3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai Ekspekasi dan Potensial Tinggi	1. dipertahankan
		2. Masuk kelompok rencana suksesi Instansi
		3. Rotasi/Perluasan



A. KOTAK MANAJEMEN TALENTA UNTUK MENENTUKAN TALENTA YANG
 MASUK KE DALAM KELOMPOK RENCANA SUKSES

KINERJA	TINGKAT		
	TINGGI	SEDANG	RENDAH
POTENSIAL	Kinerja sangat baik dan potensial tinggi	Kinerja sangat baik dan potensial tinggi	Kinerja sangat baik dan potensial tinggi
	Kinerja sangat baik dan potensial tinggi	Kinerja sangat baik dan potensial tinggi	Kinerja sangat baik dan potensial tinggi
	Kinerja sangat baik dan potensial tinggi	Kinerja sangat baik dan potensial tinggi	Kinerja sangat baik dan potensial tinggi

B. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
8	Kinerja sangat baik dan potensial tinggi	1. Dipromosikan
		2. Masuk kelompok rencana sukses instansi
		3. Penghargaan
9	Kinerja sangat baik dan potensial tinggi	1. Dipromosikan
		2. Masuk kelompok rencana sukses instansi
		3. Rotasi/ Penugasan

		Jabatan
		4. Bimbingan Kinerja
7	Kinerja diatas Ekspekasi dan Potensial Menengah	1. dipertahankan
		2. Masuk kelompok rencana suksesi Instansi
		3. Rotasi/Pengayaan Jabatan
		4. Pengembangan Kompetensi
		5. Tugas Belajar
6	Kinerja dibawah Ekspekasi dan Potensial Tinggi	1. Penempatan yang sesuai
		2. Bimbingan Kinerja
		3. Konseling Kinerja
5	Kinerja diatas Ekspekasi dan Potensial Menengah	1. Penempatan yang sesuai
		2. Bimbingan Kinerja
		3. Konseling Kinerja
4	Kinerja diatas Ekspekasi dan Potensial Rendah	1. Rotasi
		2. Pengembangan Kompetensi
3	Kinerja dibawah Ekspekasi dan Potensial Menengah	1. Bimbingan Kinerja
		2. Konseling Kinerja
		3. Pengembangan Kompetensi
2	Kinerja sesuai Ekspekasi dan Potensial Rendah	1. Bimbingan Kinerja
		2. Pengembangan Kompetensi
		3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja dibawah Ekspekasi dan Potensial Rendah	Proses sesuai peraturan perundang undangan

BUPATI BOLAANG MONGONDOW,



YUSRA ALHABSYI