



SALINAN

BUPATI TOBA
PROVINSI SUMATERA UTARA

PERATURAN BUPATI TOBA
NOMOR 37 TAHUN 2025
TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TOBA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TOBA,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 8 ayat (2) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, menyebutkan Instansi Pemerintah wajib menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN Instansi berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional;
- b. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, meningkatkan kualitas pembinaan dan pengembangan karier, menjamin ketersediaan Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan kualifikasi, kompetensi dan kinerja, maka perlu diatur pengelolaan sumber daya manusia secara terukur dan terencana melalui manajemen talenta;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Toba;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1998 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Toba Samosir dan Kabupaten Daerah Tingkat II Mandailing Natal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 188, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3794);

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 3 Tahun 2023
3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
4. 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);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);

8. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6340);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2020 tentang Perubahan Nama Kabupaten Toba Samosir Menjadi Kabupaten Toba di Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6474);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Negara Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2020);
11. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Toba Samosir Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Toba Samosir (Lembaran Daerah Kabupaten Toba Samosir Tahun 2016 Nomor 5) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Toba Nomor 9 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Toba Samosir Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Toba Samosir (Lembaran Daerah Kabupaten Toba Tahun 2020 Nomor 9);
13. Peraturan Bupati Toba Nomor 4 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Toba Tahun 2022 Nomor 4);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TOBA.**

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Toba.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Kepala Daerah adalah Bupati Toba selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten Toba yang selanjutnya disebut sebagai Bupati.
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 Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut 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 digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
6. 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.
7. 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.
8. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara disingkat Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN Nasional dan Manajemen Talenta ASN Instansi.

11. Manajemen Talenta ASN Instansi adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi Pusat dan Instansi Daerah.
12. 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.
13. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
14. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
15. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
16. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
17. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
18. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
19. Kelompok Rencana Suksesi Instansi adalah kelompok talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan instansinya.
20. Suksesor (*successor*) 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.
21. 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.

22. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
23. 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.
24. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
25. 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.
26. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
27. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
28. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
29. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
30. 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.
31. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
32. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
33. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang- perundangan.

34. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
35. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu Pegawai ASN agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi Pegawai ASN, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
36. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target kinerja.
37. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
38. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
39. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
40. ASN *Corporate University* 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.
41. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
42. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II

TUJUAN DAN PRINSIP MANAJEMEN TALENTA AS

Pasal 2

Tujuan Manajemen Talenta ASN

Manajemen Talenta ASN bertujuan untuk :

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
- b. 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 dan akselerasi pembangunan nasional;

- c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
- d. mewujudkan rencana suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah;
- e. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi;
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.

Pasal 3 Prinsip Manajemen Talenta ASN

Manajemen Talenta ASN dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit dengan prinsip:

- a. objektif, yaitu proses dalam Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi;
- b. terencana, 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;
- c. terbuka, yaitu informasi Manajemen Talenta ASN yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN;
- d. tepat waktu, 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;
- e. akuntabel, yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan;
- f. bebas dari intervensi politik, yaitu Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik;
- g. bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, yaitu yaitu Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

BAB III
RUANG LINGKUP MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 4

Ruang lingkup Manajemen Talenta ASN, meliputi:

- a. Kelembagaan Manajemen Talenta ASN;
- b. Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN;
- c. Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN.

BAB IV
KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 5

- (1) Untuk melaksanakan Manajemen Talenta dibentuk Tim Manajemen Talenta;
- (2) Tim Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri atas :
 - a. Tim Pengelola Manajemen Talenta dan;
 - b. Komite Talenta.
- (3) Tim Pengelola Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a terdiri atas unsur Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, organisasi, hukum dan pengawasan.
- (4) Komite Talenta sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf b terdiri atas :
 - a. Sekretaris Daerah;
 - b. Unsur Pembantu Pimpinan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Daerah;
 - c. Kepala Perangkat Daerah yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam bidang pengawasan;
 - d. Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.
- (5) Susunan Tim Pengelola Manajemen Talenta dan Komite Talenta sebagaimana disebut pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 6

- (1) Tugas Tim Pengelola Manajemen Talenta adalah :
 - a. mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan dan strategi Manajemen Takenta ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Toba kepada Bupati;
 - b. melaksanakan seluruh tahapan dalam siklus Manajemen Talenta ASN;

- c. melaksanakan pemantauan, pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan program Manajemen Talenta ASN pada setiap perangkat daerah untuk memastikan kesesuaian dengan kebijakan yang ditetapkan;
 - d. mengkoordinasikan dan mensinergikan peran kelompok kerja (Pokja) yang meliputi :
 - 1) Pokja Regulasi/Roadmap;
 - 2) Pokja Akuisisi;
 - 3) Pokja Pengembangan dan;
 - 4) Pokja Retensi Talenta.
 - e. menyusun laporan hasil pelaksanaan Manajemen Talenta ASN sebagai bahan pertimbangan kebijakan dan tindak lanjut kepada Bupati;
 - f. melaksanakan tugas lain yang diberikan pimpinan dalam rangka penguatan penerapan Sistem Merit dan Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Toba.
- (2) Tugas Komite Talenta adalah :
- a. menetapkan kebijakan dan arah strategi pengelolaan Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Toba;
 - b. melakukan penilaian dan validasi hasil pemetaan serta penilaian talenta ASN;
 - c. memberikan rekomendasi pengambilan keputusan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian terkait mobilitas talenta berupa promosi, rotasi, mutase dan pengembangan karier ASN;
 - d. menetapkan daftar talent prioritas berdasarkan hasil penilaian kinerja, kompetensi dan potensi;
 - e. menetapkan kebutuhan pengembangan talenta serta rencana suksesi jabatan strategis;
 - f. melakukan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan manajemen talenta secara berkala.

BAB V

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 7

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN meliputi :

- a. akuisisi talenta;
- b. pengembangan talenta;
- c. retensi talenta;
- d. penempatan talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

BAB VI
AKUISISI TALENTA
Bagian Kesatu

Pasal 8

Akuisisi talenta meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan jabatan kritikal;
- b. analisis kebutuhan talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta;
- e. penetapan kelompok rencana suksesi; dan
- f. pencarian talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Kedua

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritikal

Pasal 9

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a untuk penempatan talenta.
- (2) Jabatan kritikal merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) untuk manajemen talenta ASN nasional terdiri dari:
 - a. Strategis dan berkaitan langsung dengan prioritas nasional; dan
 - b. Jabatan yang memerlukan keahlian yang sangat khusus dan/atau langka.
- (4) Karakteristik jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk manajemen talenta ASN instansi terdiri dari:
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
 - c. membutuhkan kinerja yang tinggi;
 - d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan

Bagian Ketiga
Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 10

- (1) Analisis kebutuhan talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang nasional yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
- (2) Setiap Instansi Pemerintah menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritikal.

Bagian Keempat
Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 11

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan talenta, strategi akuisisi talenta dapat dilakukan menggunakan metode sebagai berikut :
 - a. membangun talenta;
 - b. merekrut talenta baru dari Calon PNS;
 - c. mutasi dan/atau promosi talenta;
 - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (2) Strategi akuisisi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Tim Manajemen Talenta ASN sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta.

Bagian Kelima
Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 12

- (1) Kandidat talenta berasal dari ASN.
- (2) Terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta melalui :
 - a. Pemingkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri atas :
 - 1) di atas ekspektasi;
 - 2) sesuai ekspektasi; dan
 - 3) di bawah ekspektasi.
 - b. Penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi.
- (3) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemingkatan yang terdiri atas :

- 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 :
 - 1) kemampuan intelektual;
 - 2) kemampuan interpersonal;
 - 3) kesadaran diri (*self awareness*);
 - 4) kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*);
 - 5) kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*);
 - 6) kecerdasan emosional (*emotional quotient*);
 - 7) kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*);
 - 8) motivasi dan komitmen talenta.
 - c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran :
 - 1) kompetensi teknis;
 - 2) kompetensi manajerial; dan
 - 3) kompetensi sosial kultural, yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta;
 - d. Rekam jejak jabatan, antara lain :
 - 1) aspek pendidikan formal;
 - 2) pendidikan dan pelatihan;
 - 3) pengalaman dalam jabatan;
 - 4) serta integritas dan moralitas;
 - e. Pertimbangan lain yang terdiri dari:
 - 1) kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
 - 2) preferensi karier; dan
 - 3) pengalaman kepemimpinan organisasi.
- (4) Setiap unsur identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta diberikan bobot kuantitatif dengan mekanisme penilaian sebagaimana tercantum pada lampiran I Peraturan Bupati ini.

Pasal 13

- (1) Pemetaan talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai pada tiap level jabatan;
- (2) Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Jabatan Pimpinan Tinggi;
 - b. Jabatan Administrator;
 - c. Jabatan Pengawas;
 - d. Jabatan Fungsional; dan
 - e. Jabatan Pelaksana.

- (3) Pemetaan talenta dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta ASN melalui penghimpunan dalam kotak manajemen talenta.

Bagian Keenam Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 14

Pemetaan talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.

Pasal 15

Rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 meliputi :

- a. Kotak 9 (sembilan) dipromosikan dan dipertahankan, masuk dalam rencana suksesi, serta mendapat penghargaan;
- b. Kotak 8 (delapan) dipertahankan, masuk dalam rencana suksesi, rotasi serta bimbingan kinerja;
- c. Kotak 7 (tujuh) dipertahankan, masuk dalam rencana suksesi, rotasi serta mendapatkan pengembangan kompetensi;
- d. Kotak 6 (enam) penempatan yang sesuai, bimbingan kinerja dan konseling kinerja;
- e. Kotak 5 (lima) penempatan yang sesuai, bimbingan kinerja dan pengembangan kompetensi;
- f. Kotak 4 (empat), bimbingan kinerja dan pengembangan kompetensi;
- g. Kotak 3 (tiga) penempatan yang sesuai, rotasi, bimbingan kinerja dan konseling kinerja;
- h. Kotak 2 (dua) penempatan yang sesuai, rotasi, bimbingan kinerja dan konseling kinerja;
- i. Kotak 1 (satu) diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Ketujuh Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 16

Dalam hal dibutuhkan talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan talenta dengan keahlian/kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian talenta yang ditindaklanjuti melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi atau penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

BAB VII PENGEMBANGAN TALENTA

Pasal 17

- (1) Pengembangan talenta dilaksanakan melalui :
 - a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan kompetensi, dan;
 - c. peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier dilaksanakan melalui Sekolah Kader.
- (3) Pengembangan kompetensi talenta dilaksanakan melalui:
 - a. *ASN corporate university* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (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.
- (6) Kotak rekomendasi pengembangan talenta adalah sebagaimana tercantum pada lampiran II Peraturan Bupati ini.

BAB VIII RETENSI TALENTA

Bagian Kesatu

Pasal 18

- (1) Retensi talenta (*talent retention*) bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target atau jabatan lowong.
- (2) Retensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui rencana suksesi, rotasi jabatan, pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan.

Bagian Kedua Rencana Suksesi

Pasal 19

- (1) Rencana suksesi (*succession plan*) memuat nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan suksesor dalam jabatan target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan di seluruh Perangkat Daerah dalam Sistem Informasi ASN.

Bagian Ketiga Penghargaan

Pasal 20

- (1) ASN yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan talenta sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (2) Sistem penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan organisasi.

Bagian Keempat Penempatan Talenta

Pasal 21

- (1) Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan.
- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

Pasal 22

Manajemen Talenta ASN merupakan bagian dari Manajemen Pengembangan Karier yang dilaksanakan melalui mutase dan atau promosi.

BAB IX PEMANTAUAN DAN EVALUASI

Pasal 23

- (1) Pemantauan talenta (*talent monitoring*) 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 24

- (1) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta dilaksanakan secara periodik.
- (2) Pemantauan tersebut dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta ASN dan dilaporkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.

BAB X
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 25

- (1) Instansi Pemerintah menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.
- (2) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.

BAB XI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 26

Peraturan Bupati ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Toba.

Ditetapkan di Balige
pada tanggal 10 Nopember 2025

BUPATI TOBA,

Cap/Dto

EFFENDI SINTONG P. NAPITUPULU

Diundangkan di Balige
pada tanggal 10 Nopember 2025
Pj. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TOBA

Cap/Dto

PABER NAPITUPULU
BERITA DAERAH KABUPATEN TOBA TAHUN 2025 NOMOR 37

Salinan sesuai dengan aslinya :
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH


LUKMAN JANTI SIAGIAN, SH., MH
PEMBINA TK. I/IV/b
NIP. 197508042005021002