

SALINAN



BUPATI MALINAU
PROVINSI KALIMANTAN UTARA

PERATURAN BUPATI MALINAU
NOMOR 6 TAHUN 2026

TENTANG
PEDOMAN PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA
PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MALINAU,

- Menimbang: a. bahwa dalam rangka meningkatkan profesionalisme jabatan kompetensi dan kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Daerah, perlu disusun pedoman penyelenggaraan manajemen talenta pegawai negeri sipil berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar;
- b. bahwa dalam rangka menyusun pedoman penyelenggaraan manajemen talenta pegawai negeri sipil dan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 134 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, serta Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Pedoman Penyelenggaraan Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil.

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang.....

2. Undang-Undang Nomor 47 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, Kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Kutai Timur dan Kota Bontang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 175, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3896) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2022 tentang Ibu Kota Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 142, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6898);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan 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);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
7. 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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 1193);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);

MEMUTUSKAN:

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Malinau.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
3. Bupati adalah Bupati Malinau.
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, dan pemberhentian PNS dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di Instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Talenta adalah pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
9. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh Talenta.
10. Manajemen Talenta ASN 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 Pemerintah Daerah.
11. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
12. Rencana

12. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
13. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di lingkungan Pemerintah Daerah.
14. 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.
15. 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.
16. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan Kompetensi Talenta melalui ASN corporate university, sekolah kader, tugas belajar dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
17. 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.
18. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
19. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
20. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
21. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/ perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/ atau mengelola unit organisasi.
22. 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.
23. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian Kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural Pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.

24. Peta Jabatan adalah susunan Jabatan yang digambarkan secara secara vertikal, horizontal, maupun diagonal menurut struktur kewenangan, tugas, dan tanggung jawab Jabatan serta persyaratan Jabatan yang menggambarkan seluruh Jabatan yang ada dan kedudukannya dalam unit kerja pada setiap Perangkat Daerah.
25. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
26. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap Kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.
27. Peningkatan Kinerja adalah perbandingan Kinerja antar Pegawai ASN dalam 1 (satu) Perangkat Daerah dan/atau unit kerja.
28. Perluasan Jabatan adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama.
29. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan.
30. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

Pasal 2

- (1) Peraturan Bupati ini dimaksudkan untuk mempersiapkan PNS terbaik dengan mengoptimalkan capaian strategi, tujuan organisasi dan mendukung Pemerintah Daerah dalam pembangunan Daerah.
- (2) Peraturan Bupati ini 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 karier yang pengembangan 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.....

- 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; dan
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.

Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta Pemerintah Daerah ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK;
- (2) Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh tim manajemen talenta Pemerintah Daerah yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati;

BAB II

MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 4

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN meliputi :

- a. Akuisisi Talenta;
- b. Pengembangan Talenta;
- c. Retensi Talenta;
- d. Penempatan Talenta; dan
- e. Pemantauan dan Evaluasi.

Pasal 5

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 assessment center dan uji Kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. standar Kompetensi Jabatan;
- e. standar Penilaian Kinerja;
- f. pola karier;
- g. tim pengelola Manajemen Talenta;
- h. program Pengembangan Talenta;
- i. panitia seleksi;
- j. basis data sumber daya manusia;
- k. sistem informasi manajemen talenta ASN; dan
- l. anggaran.

Bagian Kedua Infrastruktur Teknologi Manajemen Talenta

Pasal 6.....

Pasal 6

- (1) Infrastruktur teknologi manajemen talenta mencakup ketersediaan dan pemanfaatan aplikasi manajemen talenta instansi dirancang untuk mendukung proses pembangunan dan penerapan manajemen talenta yang dilihat dari pemanfaatan sistem aplikasi berbasis web atau mobile instansi.
- (2) Aplikasi Manajemen Talenta paling sedikit meliputi :
 - a. Profil PNS;
 - b. hasil pemetaan Talenta;
 - c. bagan Rencana Suksesi;
 - d. Jabatan Rarget.
- (3) Aplikasi Manajemen Talenta terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN (SIASN) dan e-Kinerja Badan Kepegawaian Negara.

Bagian Ketiga Akuisisi Talenta

Pasal 7

- (1) Akuisisi talenta adalah tahapan untuk mengidentifikasi, menarik dan merekrut talenta terbaik dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang dinamis.
- (2) Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi langkah – langkah 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 antar instansi dan rencana penempatan talenta melalui penugasan atau penugasan khusus.
- (3) Pedoman dan mekanisme akuisisi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Paragraf 1

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritikal

Pasal 8

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a untuk penempatan Talenta.
- (2) Jabatan kritikal merupakan jabatan inti dalam Perangkat Daerah yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

a. strategi.....

- a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
- b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan fungsi inti;
- c. membutuhkan kinerja tinggi;
- d. memberikan peluang pembelajaran yang tinggi;
- e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
- f. sesuai kebutuhan prioritas nasional maupun daerah.

Pasal 9

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

Paragraf 2

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 10

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

Paragraf 3

Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 11

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

Paragraf 4.....

Paragraf 4
Identifikasi, Penilaian, dan Pemetaan Talenta

Pasal 12

- (1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d dilakukan terhadap kandidat Talenta.
- (2) Kandidat Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) masuk dalam kelompok Rencana Sukses.
- (3) Kelompok Rencana Sukses sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempertimbangkan perolehan nilai hasil pembobotan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta.
- (4) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. pengujian, pengukuran, dan/atau Peningkatan Kinerja; dan b. pengujian, pengukuran, dan/atau Peningkatan Potensial.
- (5) Setiap unsur identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta diberikan bobot kuantitatif.
- (6) Bobot kuantitatif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ditetapkan dengan Keputusan Pejabat yang Berwenang.

Pasal 13

- (1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh PNS pada tiap jenjang jabatan.
- (2) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelompokkan dalam kotak Manajemen Talenta.
- (3) Pengelompokan Talenta dalam kotak Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam kelompok Rencana Sukses dan rekomendasi.
- (4) Pengelompokan dalam kotak Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun secara terpisah dalam setiap jenjang Jabatan dalam Sistem Informasi Manajemen Talenta.
- (5) Sistem Informasi Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (4) mempertimbangkan perolehan nilai hasil pembobotan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta.

Pasal 14

Hasil Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ditindaklanjuti dengan:

- a. Pengembangan Talenta;
- b. Retensi Talenta; dan/atau
- c. Penempatan Talenta yang masuk dalam kotak 9 (sembilan) pada Kotak Manajemen Talenta dan/atau kelompok Rencana Sukses.

Paragraf 5.....

Paragraf 5
Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 15

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

Bagian Keempat
Pengembangan Talenta

Pasal 16

- (1) Pengembangan talenta merupakan serangkaian intervensi terencana dan terstruktur meliputi pelatihan, pendidikan, mentoring, dan pemberian pengalaman kerja yang dirancang untuk meningkatkan kinerja dan potensial individu ASN sesuai klasifikasi dalam 9 kotak talenta dan kebutuhan organisasi.
- (2) Pengembangan talenta dilaksanakan melalui :
 - a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan kompetensi; dan
 - c. peningkatan kualifikasi.
- (3) Akselerasi karier dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (4) 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.
- (5) Peningkatan kualifikasi talenta dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (6) Pedoman dan mekanisme pengembangan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Bagian Kelima
Retensi Talenta

Pasal 17

- (1) Retensi Talenta merupakan serangkaian proses dan aktivitas terencana untuk mempertahankan talenta dalam tingkat kinerja dan potensial yang tinggi agar dapat terus berkontribusi optimal dalam jangka panjang terhadap pencapaian tujuan organisasi.

(2) Retensi.....

- (2) Retensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui rencana suksesi, rotasi jabatan, pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan.
- (3) Pedoman dan mekanisme retensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Bagian Keenam Penempatan Talenta

Pasal 18

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah dan/atau rencana pembangunan jangka panjang/rencana pembangunan jangka menengah Daerah.
- (2) Penempatan Talenta ditetapkan oleh PPK.
- (3) Pedoman dan mekanisme penempatan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Bagian Ketujuh Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 19

- (1) Pemantauan talenta (*talent monitoring*) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal 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 kritikal selanjutnya.
- (4) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta instansi dilaksanakan secara periodik oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

BAB III PEMBIAYAAN

Pasal 20

Pembiayaan pelaksanaan 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 IV.....

BAB IV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 21

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada saat tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan Pengundangan Peraturan ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Malinau.

Ditetapkan di Malinau
pada tanggal 2 April 2026

BUPATI MALINAU,

Ttd

WEMPI W. MAWA

Diundangkan di Malinau
pada tanggal 2 April 2026

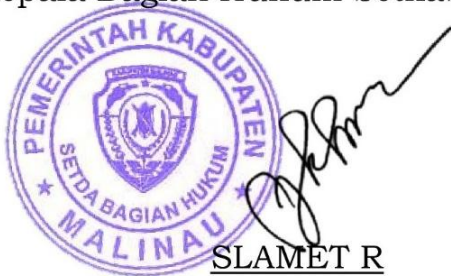
SEKRETARIS DAERAH,

Ttd

ERNES SILVANUS

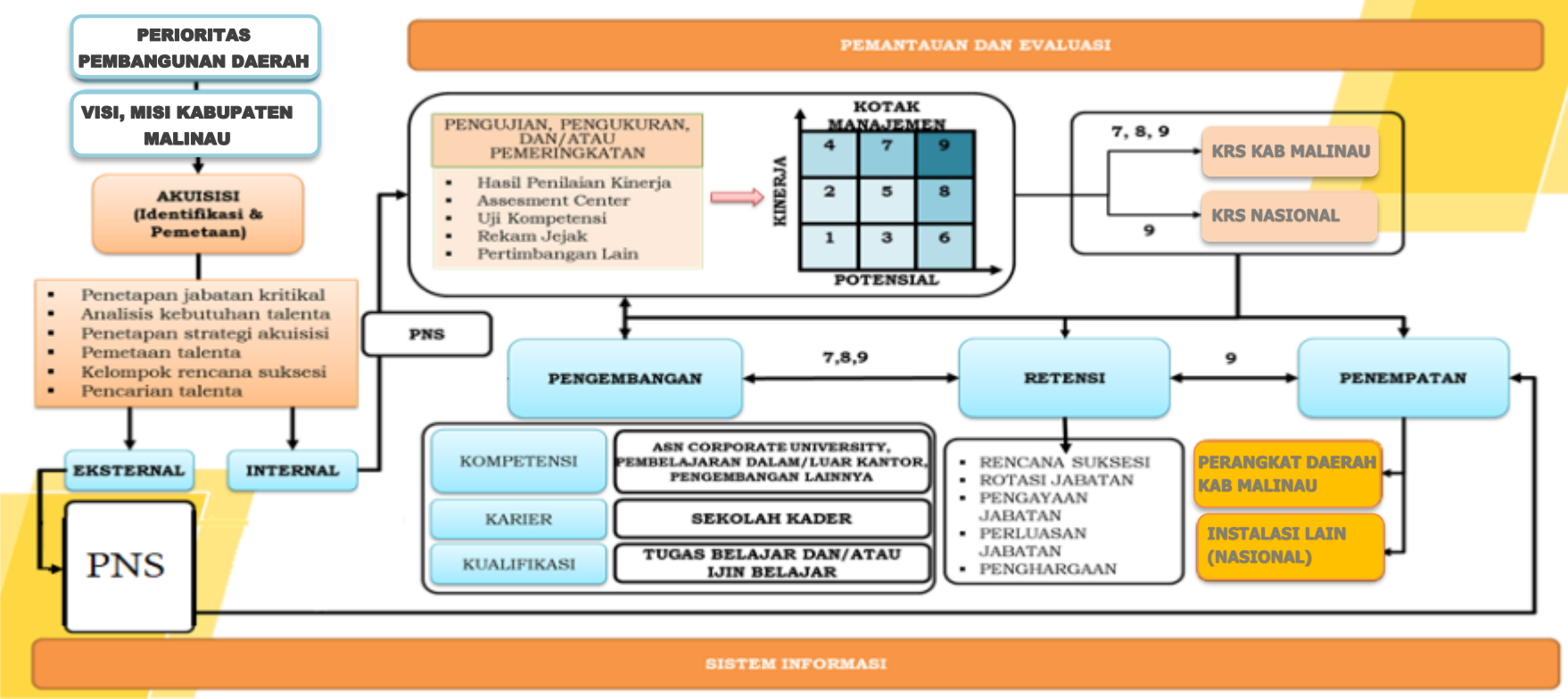
BERITA DAERAH KABUPATEN MALINAU TAHUN 2026 NOMOR 6.

Salinan Sesuai dengan Aslinya
Kepala Bagian Hukum Setkab. Malinau


SLAMET R

LAMPIRAN
 PERATURAN BUPATI
 NOMOR 6 TAHUN 2026
 TENTANG
 MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

I. ALUR PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

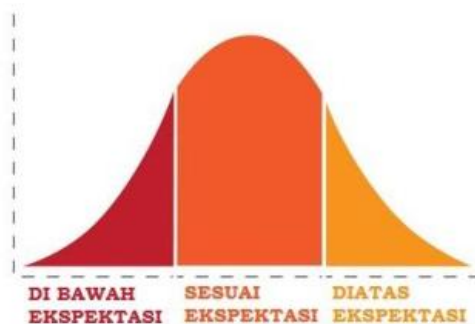


II. TATA CARA PENEMPATAN TALENTA PADA 9 KOTAK (BOX)

Pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (Sembilan) Kotak Manajemen Talenta yang tersusun dari Sumbu X dan Sumbu Y.

1. Sumbu X terdiri dari data penentuan tingkat Potensial dengan Pembobotan dari beberapa dimensi sebagai berikut :
 - a. *Assesment* 35% terdiri dari :
 1. Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural 15%; dan
 2. Kompetensi Teknis / hasil wawancara (Box 7,8,9) oleh Panitia Seleksi (PANSEL) 20%.
 - b. Pendidikan 20% :
Tingkat Pendidikan, Akreditasi Perguruan Tinggi / sekolah dan IPK (Indeks Prestasi Kumulatif).
 - c. Pangkat / Golongan 20% :
Golongan dan Masa Kerja Golongan.
 - d. Rekam Jejak Jabatan 20% :
Tingkat eselon dan Masa Kerja eselon.
 - e. Pelatihan 15% terdiri dari :
 1. Diklat Kepemimpinan;
 2. Diklat Teknis / Fungsional;
 3. Seminar / workshop
2. Sumbu Y terdiri dari data Pemingkatan Kinerja Talenta yang didapat dari:
 - a. Prestasi Kerja PNS 20%, memuat Kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun;
 - b. Prestasi 15%;
 1. Tingkat Nasional;
 2. Tingkat Provinsi;
 3. Tingkat Kabupaten;
 4. Tingkat Perangkat Daerah Kabupaten.
 - c. Penugasan 25%;
 1. Tingkat Nasional / Provinsi;
 2. Tingkat Kabupaten;
 3. Tingkat Perangkat Daerah.
 - d. Perilaku 15%, diperoleh dari penilaian 360 derajat yang dilakukan tiap bulan;
 - e. Kinerja Harian 15%, diperoleh dari penilaian Laporan Kinerja Harian (5 Bintang); dan
 - f. Presensi 10% diperoleh dari kehadiran.

Penempatan Talenta dalam 9 (Sembilan) kotak (*box*) berdasarkan Pemingkatan Kinerja dengan menggunakan kurva normal sebagai berikut:



Penentuan tingkatan Potensial dan Kinerja sebagaimana dimaksud dilaksanakan melalui kategorisasi PNS sebagai berikut:

- a. Potensial tinggi dan Kinerja tinggi adalah PNS dengan hasil pemetaan Kompetensi optimal dalam Jabatan saat ini yaitu dengan nilai rentang 60 sampai dengan 100;
- b. Potensial tinggi dan Kinerja menengah adalah PNS dengan hasil pemetaan Kompetensi cukup optimal dalam Jabatan saat ini yaitu dengan nilai rentang lebih dari atau sama dengan 26 sampai dengan kurang dari 59, dan
- c. Potensial tinggi dan Kinerja rendah adalah PNS dengan hasil pemetaan Kompetensi kurang optimal yaitu dengan nilai di bawah 25.

III. KOTAK MANAJEMEN TALENTA

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	4 Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial Rendah	7 Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial Menengah	9 Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial Tinggi
	SESUAI EKSPEKTASI	2 Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial Rendah	5 Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial Menengah	8 Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial Tinggi
	DI BAWAH EKSPEKTASI	1 Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial Rendah	3 Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial Menengah	6 Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial Tinggi
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
		POTENSIAL		

IV. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi / Nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial Tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi / Perluasan Jabatan 4. Bimbingan Kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi / Pengayaan Jabatan 4. Pengembangan Kompetensi 5. Tugas Belajar
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan Kinerja 3. Konseling Kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan Kinerja 3. Pengembangan Kompetensi
4	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi 2. Pengembangan Kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan Kinerja 2. Konseling Kinerja 3. Pengembangan Kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan Kinerja 2. Pengembangan Kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan