



BUPATI SUKOHARJO  
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI SUKOHARJO  
NOMOR 8 TAHUN 2026  
TENTANG

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SUKOHARJO,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang berlandaskan nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta untuk mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik, efektif, dan berdaya saing, diperlukan aparatur sipil negara yang profesional, berintegritas, dan berkompeten melalui pengelolaan sumber daya manusia aparatur secara terencana dan terukur berbasis sistem merit melalui manajemen talenta;
- b. bahwa berdasarkan kondisi aparatur sipil negara yang memiliki potensi, kompetensi, dan kinerja yang beragam, diperlukan sistem pengelolaan manajemen talenta untuk menjamin penempatan pegawai yang tepat sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah;
- c. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara 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, perlu menyusun Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Penyelenggaraan 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 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Batang dengan mengubah Undang-Undang No.13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Tahun 1965 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2757);
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 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7153);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENYELENGGARAAN 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 Sukoharjo.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Sukoharjo.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. PPK di Daerah adalah Bupati.
7. Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. PyB di Daerah adalah Sekretaris Daerah.
9. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
10. 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 diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
11. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh PPK untuk menduduki jabatan pemerintahan.
12. 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 dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.
13. Sistem Merit adalah penyelenggaraan sistem manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi.
14. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
15. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
16. Jabatan Target adalah Jabatan yang sedang atau akan lowong yang akan diisi kandidat Talenta dalam pengembangan karier ASN.

17. 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.
18. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
19. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
20. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada Daerah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan menduduki Jabatan Target.
21. 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.
22. 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 antarinstansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan.
23. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, potensi, integritas, moralitas, dan kebutuhan Daerah.
24. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan Talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan karier agar siap dalam penempatan Jabatan.
25. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
26. Mobilitas Talenta adalah perpindahan dan/atau pergeseran Pegawai ASN dari satu Jabatan ke Jabatan lain, baik dalam satu instansi maupun antarinstansi Pemerintah, yang dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit.

27. 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.
28. 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 metode asesmen terpadu (*assessment center*) meliputi penilaian potensi dan penilaian kompetensi, uji kompetensi, rekam jejak Jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
29. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
30. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
31. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap Kinerja yang merupakan penggabungan nilai sasaran Kinerja pegawai dan nilai perilaku kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
32. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara Kinerja Pegawai ASN dengan Pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
33. Sukoharjo *Corporate University* adalah sistem pembelajaran dan pengembangan Kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Daerah yang diselenggarakan secara terintegrasi, berkesinambungan, dan berbasis teknologi informasi dengan mengacu pada konsep *corporate university* untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja guna mendukung terwujudnya ASN yang profesional, berdaya saing, dan berorientasi pada pelayanan publik.
34. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
35. Sistem Informasi Layanan Manajemen Talenta ASN yang selanjutnya disebut SIMATA adalah aplikasi untuk mencari Talenta guna menduduki Jabatan tertentu secara Sistem Merit.
36. Tim Kerja adalah kelompok pelaksanaan tugas secara resmi untuk melaksanakan tugas kedinasan dalam rangka mendukung kinerja instansi yang ditetapkan dengan keputusan atau surat perintah penugasan.

## Pasal 2

- (1) Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Peraturan Bupati ini bertujuan untuk:
  - a. meningkatkan pencapaian tujuan 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 fungsi inti Perangkat Daerah dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan Perangkat Daerah dan akselerasi pembangunan Daerah;
  - 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 yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Daerah;
  - e. memastikan tersedianya 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.
- (3) Sasaran ditetapkan Peraturan Bupati ini kepada ASN Daerah yang memenuhi syarat untuk dikembangkan karirnya.

## BAB II

## PRINSIP DAN ASPEK MANAJEMEN TALENTA ASN

## 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 Pegawai 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.

#### Pasal 4

Aspek Manajemen Talenta ASN, meliputi:

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

### BAB III

#### KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

#### Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran serta strategi Daerah guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional.
- (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 PyB kepada PPK.
- (4) Berdasarkan usulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), PPK menetapkan Komite Talenta ASN.

#### Pasal 6

- (1) Komite Talenta ASN terdiri atas:
  - a. ketua merangkap anggota; dan
  - b. anggota.
- (2) Jumlah anggota Komite Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah minimal 5 (lima) orang.
- (3) Ketua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dijabat oleh PyB.
- (4) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
  - a. pejabat pimpinan tinggi yang menangani bidang pembinaan kepegawaian;
  - b. pejabat pimpinan tinggi yang menangani bidang pengawasan; dan
  - c. pejabat pimpinan tinggi lain 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 Talenta ASN yang bersangkutan.
- (6) Komite Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Bupati.

#### Pasal 7

- (1) Komite Talenta ASN dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh sekretariat komite.
- (2) Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
- (3) Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) minimal terdiri atas unsur dari unit kerja yang menangani bidang:
  - a. kepegawaian;
  - b. organisasi dan tata laksana; dan
  - c. pengembangan sumber daya manusia.

- (4) Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Bupati.

#### BAB IV PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

##### Bagian Kesatu Umum

##### Pasal 8

- (1) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN untuk PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b meliputi:
- a. Akuisisi Talenta;
  - b. Pengembangan Talenta;
  - c. Retensi Talenta;
  - d. Penempatan Talenta; dan
  - e. pemantauan dan evaluasi.
- (2) Dalam hal penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN untuk PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b meliputi:
- a. Akuisisi Talenta; dan
  - b. pemantauan dan evaluasi.

##### Pasal 9

Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri atas:

- a. peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Target;
- b. profil Talenta;
- c. standar metode dan penilaian dalam metode asesmen terpadu dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. standar kompetensi Jabatan setiap instansi sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
- e. standar Penilaian Kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. Komite Talenta;
- h. program Pengembangan Talenta (*Sukoharjo Corporate University/ sekolah kader/ tugas belajar*);
- i. basis data sumber daya manusia;
- j. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
- k. anggaran.

Bagian Kedua  
Akuisisi Talenta  
Pasal 10

Akuisisi Talenta terdiri atas:

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Target;
- b. analisis kebutuhan Talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta;
- e. penetapan Kelompok Rencana Suksesi; dan
- f. pencarian Talenta dan rencana Penempatan Talenta dilakukan melalui Mobilitas Talenta dalam mekanisme mutasi/rotasi antarinstansi dan penugasan.

Pasal 11

- (1) Analisis kebutuhan Talenta merupakan tahapan penghitungan jumlah kebutuhan Talenta yang akan dikelola dalam Manajemen Talenta untuk memenuhi kebutuhan Jabatan Target yang didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah Daerah dan rencana pembangunan 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) Penyusunan analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui:
  - a. identifikasi Jabatan Target dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah dan potensi kewilayahan;
  - b. memetakan jumlah Jabatan Target dengan jumlah Talenta yaitu setiap 1 (satu) Jabatan Target minimal terdapat 3 (tiga) kandidat Talenta; dan
  - c. menentukan 3 (tiga) calon Talenta berasal dari unit Jabatan Target dan/atau unit lain.

Pasal 12

- (1) Penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf c, disusun berdasarkan analisis kebutuhan Talenta.
- (2) Daerah menyusun penetapan strategi Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
  - a. membangun Talenta internal;

- b. merekrut Talenta baru (calon PNS dan/atau PPPK);
  - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antarinstansi; dan/atau
  - d. penugasan Talenta.
- (3) PPK menetapkan strategi Akuisisi Talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (4) Perekrutan Talenta baru sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan dalam hal tidak terpenuhi kebutuhan Talenta dari strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, huruf c, dan huruf d.

#### Pasal 13

Kandidat Talenta berasal dari ASN, termasuk calon PNS dan PPPK.

#### Pasal 14

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta melalui:
- a. Pemingkatan Kinerja dalam kategori status Kinerja pegawai yang terdiri atas:
    - 1. diatas ekspektasi;
    - 2. sesuai ekspektasi; dan
    - 3. dibawah ekspektasi.
  - 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 pemingkatan yang terdiri atas:
- a. Pemingkatan 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 potensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui metode asesmen terpadu (*assessment center*) dan/atau metode penilaian lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

- 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 (*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; dan/atau
  - e. rekam jejak meliputi:
    - 1. pendidikan formal;
    - 2. pelatihan;
    - 3. pengalaman dalam Jabatan;
    - 4. integritas; dan
    - 5. moralitas.
- (3) Metode asesmen terpadu (*assessment center*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:
- a. metode sederhana;
  - b. metode sedang; dan
  - c. metode kompleks.
- (4) Metode penilaian lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, dilakukan hanya untuk paling tinggi Jabatan administrator dan Jabatan fungsional yang setara.
- (5) Setiap komponen identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan bobot kuantitatif.
- (6) Bobot kuantitatif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Pemingkatan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
- a. Kinerja utama berupa Penilaian Kinerja;
  - b. Kinerja penguat terdiri atas:
    - 1. penghargaan;
    - 2. penugasan dalam Tim Kerja; dan
    - 3. umpan balik kinerja 360 (tiga ratus enam puluh) derajat.
- (8) Penugasan dalam Tim Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7) huruf b angka 2 terdiri atas ketua dan anggota.
- (9) Tim Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (8) dapat dilaksanakan melalui Tim Kerja yang keanggotaannya berasal dari internal Daerah dan/atau lintas instansi pemerintah.

- (10) Keanggotaan Tim Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (9) dapat berasal dari:
- a. Jabatan pimpinan tinggi;
  - b. Jabatan administrator;
  - c. Jabatan pengawas;
  - d. Jabatan fungsional; dan/atau
  - e. Jabatan pelaksana.
- (11) Tim Kerja yang berasal dari internal Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (9) merupakan Tim Kerja yang keanggotaannya terdiri atas unsur lebih dari satu Perangkat Daerah.
- (12) Tim Kerja lintas instansi pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (9) merupakan Tim Kerja yang keanggotaannya terdiri atas:
- a. unsur dari Daerah; dan
  - b. instansi pemerintah.
- (13) Pemeringkatan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 15

- (1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai ASN pada tiap level Jabatan meliputi:
- a. Jabatan pimpinan tinggi;
  - b. Jabatan administrator;
  - c. Jabatan pengawas;
  - d. Jabatan fungsional; dan/atau
  - e. Jabatan pelaksana.
- (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 Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (4) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (3) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 16

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 selanjutnya dapat dilaksanakan:

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

## Pasal 17

PPK menominasikan dan menetapkan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi Jabatan Target sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah.

## Pasal 18

Dalam hal dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan Talenta dengan keahlian/Kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian Talenta yang ditindaklanjuti melalui Mobilitas Talenta dalam mekanisme mutasi/rotasi dan promosi antarinstansi atau Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan.

Bagian Ketiga  
Pengembangan Talenta

## Pasal 19

- (1) Pengembangan Talenta dilaksanakan melalui:
  - a. akselerasi karier;
  - b. pengembangan Kompetensi; dan
  - c. peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (3) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui Sukoharjo *Corporate University* dengan proporsi:
  - a. 10% (sepuluh persen) kegiatan pembelajaran formal atau terstruktur berupa pelatihan klasikal dan/atau pelatihan nonklasikal;
  - b. 20% (dua puluh persen) kegiatan pembelajaran dari hubungan sosial dan umpan balik; dan
  - c. 70% (tujuh puluh persen) didapatkan dari penugasan dan pengalaman di lapangan.
- (4) Pengembangan Kompetensi sebagai bagian dari Penyelenggaraan Manajemen Talenta dilaksanakan oleh tim pelaksana pengembangan Kompetensi melalui Sukoharjo *Corporate University* yang ditetapkan dalam keputusan Bupati.
- (5) Tim pelaksana pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdiri atas:
  - a. koordinator pembelajaran (*chief learning officer*) yang dipimpin oleh kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan

- b. koordinator kelompok keahlian (*chief group skill*) yaitu Asisten Sekretaris Daerah.
- (6) Peningkatan kualifikasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (7) Prioritas akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta.

#### Bagian Keempat Retensi Talenta

##### Pasal 20

- (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:
- a. Rencana Suksesi;
  - b. rotasi Jabatan;
  - c. pengayaan Jabatan;
  - d. perluasan Jabatan; dan
  - e. penghargaan Talenta.
- (3) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh sekretariat komite sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1).

##### Pasal 21

- (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 di Pemerintah Daerah dalam Sistem Informasi ASN.
- (3) PPK menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17.

##### Pasal 22

- (1) PNS yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

- (2) Sistem penghargaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan Daerah.

Bagian Kelima  
Penempatan Talenta

Pasal 23

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada rumpun Jabatan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah dan/atau rencana pembangunan jangka menengah Daerah dan rencana pembangunan jangka panjang Daerah.
- (2) Rumpun Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Bupati.
- (3) Penempatan Talenta dilakukan melalui Mobilitas Talenta sesuai dengan kebutuhan nasional atau Daerah yang dilakukan:
  - a. dalam 1 (satu) Daerah;
  - b. antarinstansi Pemerintah; dan
  - c. ke luar instansi Pemerintah.
- (4) Talenta yang termasuk dalam Kotak Manajemen Talenta 9 (Sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.
- (5) Penempatan Talenta ditetapkan oleh PPK berdasarkan Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (3).

Bagian Keenam  
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 24

- (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.
- (4) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN dilaksanakan secara periodik oleh PPK.

BAB V  
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 25

- (1) Pemerintah Daerah menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN dengan menggunakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN.
- (2) Sistem informasi Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN.
- (3) Sistem informasi Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan aplikasi SIMATA yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (4) Penggunaan aplikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI  
PENDANAAN

Pasal 26

Pendanaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari:

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

BAB VII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 27

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Nomor 41 Tahun 2022 tentang Peta Talenta Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Sukoharjo (Berita Daerah Kabupaten Sukoharjo Tahun 2022 Nomor 41), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 28

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahui, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Sukoharjo.

Ditetapkan di Sukoharjo  
pada tanggal 21 Mei 2026

BUPATI SUKOHARJO,

ttd.

ETIK SURYANI

Diundangkan di Sukoharjo  
pada tanggal 21 Mei 2026

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN SUKOHARJO,

ttd.

ABDUL HARIS WIDODO

BERITA DAERAH KABUPATEN SUKOHARJO  
TAHUN 2026 NOMOR 8

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM,



Ditandatangani secara  
elektronik oleh :

RETNO WIDIYANTI B, SH  
Pembina

NIP. 19790801 200501 2 010

LAMPIRAN  
 PERATURAN BUPATI SUKOHARJO  
 NOMOR 8 TAHUN 2026  
 TENTANG  
 PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA  
 APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN  
 PEMERINTAH DAERAH

PEMETAAN TALENTA

1. 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				

Penjelasan:

1. Status Kinerja di atas ekspektasi untk predikat Kinerja sangat baik.
2. Status Kinerja sesuai ekspektasi untuk predikat Kinerja baik.
3. Status Kinerja di bawah ekspektasi untuk predikat Kinerja butuh perbaikan, kurang, dan sangat kurang.

## 2. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dipromosikan dan dipertahankan</li> <li>2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah/nasional</li> <li>3. Penghargaan</li> <li>4. Penugasan strategis lintas instansi</li> <li>5. Pelatihan eksekutif (<i>executive coaching</i>) dan pengembangan kepemimpinan (<i>leadership development</i>) lanjutan</li> <li>6. Pelibatan dalam proyek nasional prioritas</li> </ol>
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dipertahankan</li> <li>2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi</li> <li>3. Rotasi/peluasan Jabatan di unit strategis</li> <li>4. Bimbingan peningkatan motivasi kerja</li> <li>5. <i>Mentoring</i> oleh pejabat senior</li> <li>6. Penugasan sebagai penanggung jawab (<i>person in charge</i>) proyek lintas bidang</li> </ol>
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dipertahankan</li> <li>2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi</li> <li>3. Rotasi/pengayaan Jabatan untuk memperluas perspektif Jabatan</li> <li>4. Pelatihan Kompetensi sesuai gap Kompetensi</li> <li>5. Penugasan memimpin tim kerja/kelompok kerja</li> </ol>
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan ulang yang sesuai kekuatan Kompetensi dan minat (<i>role realignment</i>)</li> <li>2. Bimbingan Kinerja untuk perbaikan Kinerja</li> <li>3. Konseling Kinerja</li> <li>4. Pengembangan Kompetensi</li> <li>5. <i>Monitoring</i> Kinerja intensif</li> </ol>
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan ulang yang sesuai kekuatan Kompetensi dan minat melalui rotasi (<i>role realignment</i>)</li> <li>2. Bimbingan peningkatan motivasi kerja</li> <li>3. Pengembangan Kompetensi teknis berdasarkan kebutuhan Jabatan</li> </ol>
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rotasi untuk memperluas keahlian</li> <li>2. Pengembangan Kompetensi</li> </ol>

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bimbingan peningkatan Kinerja intensif</li> <li>2. Konseling Kinerja, motivasi, dan analisis penyebab penurunan Kinerja</li> <li>3. Pengembangan Kompetensi</li> <li>4. Penempatan yang sesuai</li> <li>5. Penyesuaian beban kerja atau tim</li> <li>6. <i>Monitoring</i> perbaikan Kinerja</li> </ol>
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bimbingan peningkatan Kinerja</li> <li>2. Pengembangan Kompetensi rutin sesuai standar Jabatan</li> <li>3. Penempatan yang sesuai untuk penyegaran</li> </ol>
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perbaikan Kinerja intensif selama 3 (tiga) sampai dengan 6 (enam) bulan</li> <li>2. Pelatihan (<i>coaching</i>) wajib</li> <li>3. Pelatihan untuk pengembangan Kompetensi</li> <li>4. Diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jika tidak ada perbaikan</li> </ol>

BUPATI SUKOHARJO,

ttd.

ETIK SURYANI