

**PENJELASAN PENYUSUNAN
RANCANGAN PERATURAN BUPATI
TENTANG
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA
PADA PEMERINTAH DAERAH**



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN SUKOHARJO**

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dokumen penjelasan penyelenggaraan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo dapat disusun.

Penyusunan dokumen ini merupakan tindak lanjut penerapan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara serta sebagai upaya strategis untuk mewujudkan pegawai yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing melalui pengelolaan talenta yang terencana, sistematis, dan berkelanjutan.

Kajian ini disusun sebagai bagian dari proses perumusan rancangan peraturan yang komprehensif, berlandaskan pada ketentuan peraturan perundang-undangan dan dengan memperhatikan kebutuhan perangkat daerah. Semoga hasil kajian ini dapat menjadi acuan yang baik dalam penyusunan Peraturan Bupati Sukoharjo, sehingga dapat memberikan manfaat optimal bagi masyarakat.

Penyusunan dokumen ini dimaksudkan sebagai landasan konseptual dalam perumusan Peraturan Bupati tentang Penyelenggaraan Manajemen Talenta. Selain itu, dokumen ini diharapkan menjadi acuan dalam penyusunan kebijakan teknis serta implementasi Manajemen Talenta yang terintegrasi dengan sistem nasional.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, masukan, dan partisipasi aktif selama proses penyusunan kajian ini. Penyusun sadar bahwa kajian ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu saran, kritik, masukan guna penyempurnaannya sangat dibutuhkan. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah dan rahmat-Nya kepada kita semua dalam mewujudkan Kabupaten Sukoharjo yang maju, adil, dan bermartabat.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	1
C. Tujuan Penyusunan	2
D. Dasar Hukum	2
BAB II.....	3
POKOK PIKIRAN.....	3
A. Evaluasi dan Analisis Peraturan Perundang-undangan Terkait.....	3
B. Landasan Filosofis, Sosiologis, dan Yuridis	3
1. Landasan Filosofis	3
2. Landasan Sosiologis.....	3
3. Landasan Yuridis.....	3
BAB III	4
MATERI MUATAN	4
A. Sasaran, Jangkauan, dan Arah Pengaturan	4
1. Sasaran.....	4
2. Jangkauan.....	4
3. Arah Pengaturan	4
B. Ruang Lingkup Materi	4
BAB IV	5
PENUTUP	5
A. Simpulan	5
B. Saran	5
DAFTAR PUSTAKA	6

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyelenggaraan pemerintahan daerah yang efektif, efisien, dan akuntabel memerlukan dukungan Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas, dan memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan jabatan. Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik serta meningkatkan daya saing daerah, pengelolaan sumber daya manusia aparatur harus dilaksanakan berdasarkan sistem merit yang menjamin objektivitas, transparansi, dan keadilan. Sistem merit merupakan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Manajemen talenta merupakan salah satu instrumen dalam penerapan sistem merit yang bertujuan untuk memastikan tersedianya talenta terbaik melalui proses perencanaan, pengembangan, dan penempatan pegawai secara terstruktur dan berkelanjutan. Dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Sukoharjo, keberagaman potensi, kompetensi, dan kinerja Aparatur Sipil Negara memerlukan manajemen talenta yang mengatur dan memberikan arah serta pedoman yang jelas dalam pengelolaannya. Tanpa adanya pengaturan yang komprehensif di tingkat daerah, pelaksanaan manajemen talenta berpotensi tidak berjalan secara optimal dan belum sepenuhnya terintegrasi dengan kebutuhan organisasi perangkat daerah. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan di Kabupaten Sukoharjo yang mampu menjamin terlaksananya identifikasi, pemetaan, pengembangan, dan penempatan talenta secara sistematis guna mendukung kesinambungan kepemimpinan dan peningkatan kinerja organisasi.

Berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2025 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara mengatur kewajiban Instansi Pemerintah untuk menyelenggarakan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari penerapan sistem merit. Diperlukan pengaturan lebih lanjut dalam bentuk Peraturan Bupati tentang Penyelenggaraan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara dalam rangka pelaksanaan kewenangan Bupati guna memberikan kepastian hukum serta pedoman pelaksanaan yang terarah dan berkesinambungan.

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan yang dihadapi dalam penyelenggaraan manajemen talenta di Pemerintah Daerah antara lain:

1. Belum optimalnya pemetaan talenta ASN berbasis data kinerja dan potensial.
2. Keterbatasan integrasi sistem informasi kepegawaian dengan sistem manajemen talenta nasional.
3. Belum seragamnya pemahaman perangkat daerah terkait implementasi manajemen talenta.
4. Perlunya penguatan mekanisme pengisian jabatan berbasis talenta.

C. Tujuan Penyusunan

Penyusunan dokumen ini bertujuan untuk:

1. Memberikan arah dan pedoman penyelenggaraan manajemen talenta di Pemerintah Daerah.
2. Mendukung implementasi sistem merit secara optimal.
3. Meningkatkan kualitas perencanaan, pengembangan, dan penempatan ASN berbasis talenta.

D. Dasar Hukum

Dasar hukum penyelenggaraan manajemen talenta meliputi:

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
3. 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.

BAB II

POKOK PIKIRAN

A. Evaluasi dan Analisis Peraturan Perundang-undangan Terkait

Peraturan perundang-undangan di tingkat pusat telah mengatur penerapan sistem merit dan manajemen talenta ASN. Namun demikian, implementasi di daerah memerlukan pengaturan lebih lanjut yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan kondisi daerah. Evaluasi menunjukkan perlunya:

1. Harmonisasi kebijakan antara pusat dan daerah;
2. Penguatan implementasi teknis manajemen talenta;
3. Optimalisasi pemanfaatan sistem informasi seperti SIMATA sebagai alat pengelolaan data talenta ASN.

B. Landasan Filosofis, Sosiologis, dan Yuridis

1. Landasan Filosofis

Mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang berlandaskan nilai-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 ASN yang profesional, berintegritas, dan berkompeten melalui pengelolaan sumber daya manusia aparatur secara terencana dan terukur berbasis sistem merit melalui manajemen talenta.

2. Landasan Sosiologis

Berdasarkan kondisi ASN yang memiliki potensi, kompetensi, dan kinerja yang beragam, diperlukan sistem pengelolaan manajemen talenta untuk menjamin penempatan pegawai yang tepat sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.

3. Landasan Yuridis

Melaksanakan ketentuan dalam Pasal 8 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 Penyelenggaraan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara.

BAB III

MATERI MUATAN

A. Sasaran, Jangkauan, dan Arah Pengaturan

1. Sasaran

Sasaran pengaturan adalah seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Daerah.

2. Jangkauan

Jangkauan pengaturan mencakup seluruh proses penyelenggaraan manajemen talenta yang dilaksanakan secara berkesinambungan.

3. Arah Pengaturan

Arah pengaturan meliputi:

1. Penguatan penerapan sistem merit;
2. Pengembangan basis data talenta melalui SIMATA;
3. Integrasi dengan sistem nasional (SIASN dan IMUT);
4. Penempatan ASN berbasis kinerja dan potensial.

B. Ruang Lingkup Materi

Ruang lingkup materi penyelenggaraan manajemen talenta meliputi:

1. Perencanaan kebutuhan talenta ASN;
2. Pemetaan talenta melalui penilaian kinerja dan potensial;
3. Pengembangan kompetensi ASN;
4. Pengelolaan kelompok talenta (talent pool);
5. Pengisian jabatan berbasis manajemen talenta;
6. Monitoring dan evaluasi;
7. Pemanfaatan sistem informasi manajemen talenta (SIMATA).

BAB IV PENUTUP

A. Simpulan

Penyelenggaraan manajemen talenta merupakan langkah strategis dalam mewujudkan pengelolaan ASN yang profesional, berbasis sistem merit, dan berorientasi pada kinerja. Dengan dukungan regulasi yang jelas serta pemanfaatan teknologi informasi, implementasi manajemen talenta di Kabupaten Sukoharjo diharapkan dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan.

B. Saran

1. Perlu komitmen pimpinan daerah dalam mendukung implementasi manajemen talenta.
2. Diperlukan peningkatan kapasitas sumber daya manusia pengelola kepegawaian.
3. Perlu optimalisasi pemanfaatan SIMATA dan integrasinya dengan sistem nasional.
4. Diperlukan pendampingan dari instansi pembina untuk memastikan keselarasan kebijakan.

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sukoharjo



Suparmin, S.H., M.H.
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 197701211998021002

DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
3. 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.