



BUPATI GAYO LUES

PROVINSI ACEH

PERATURAN BUPATI GAYO LUES

NOMOR 32 TAHUN 2025

TENTANG

PEDOMAN PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA

APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN

PEMERINTAH KABUPATEN GAYO LUES

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM

DENGAN NAMA ALLAH YANG MAHA PENGASIH LAGI MAHA PENYAYANG

ATAS RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

BUPATI GAYO LUES,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan 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, kriteria sistem merit antara lain memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan 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 instansi ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian pada setiap kementerian/lembaga dan pemerintah daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati Gayo Lues tentang Pedoman Penyelenggaraan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gayo Lues.

Paraf  
W.P. Hj

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Aceh Barat Daya, Kabupaten Gayo Lues, Kabupaten Aceh Jaya, Kabupaten Nagan Raya dan Kabupaten Aceh Tamiang di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 17, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4179);
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);
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);
9. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);

Paraf Kordinasi

10. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan Dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Negara Instansi Pemerintah;
11. Qanun Kabupaten Gayo Lues Nomor 12 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Tata Kerja Badan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Gayo Lues (Berita Daerah Kabupaten Gayo Lues Tahun 2024 Nomor 706).

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN GAYO LUES.

**BAB I**  
**KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Kabupaten Gayo Lues, yang selanjutnya disebut Kabupaten adalah bagian dari Wilayah Aceh sebagai satu kesatuan masyarakat hukum yang diberi kewenangan khusus untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 yang dipimpin oleh seorang Bupati.
2. Pemerintahan Kabupaten Gayo Lues, yang selanjutnya disebut Pemerintahan Kabupaten adalah penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Gayo Lues dan Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Gayo Lues sesuai dengan fungsi dan kewenangan masing-masing.
3. Pemerintah Kabupaten Gayo Lues, yang selanjutnya disebut Pemerintah Kabupaten adalah unsur penyelenggara Pemerintahan Kabupaten yang terdiri atas Bupati Gayo Lues dan perangkat daerah Kabupaten.
4. Bupati Gayo Lues, yang selanjutnya disebut Bupati adalah Kepala Pemerintah Kabupaten yang dipilih melalui suatu proses demokratis yang dilakukan berdasarkan asas langsung, umum, bebas, rahasia, jujur dan adil.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah Kabupaten Gayo Lues.

Paraf Koordinasi		
/	/	kg



6. 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 diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
7. 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 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gayo Lues.
8. 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.
9. Pejabat Pembina Kepegawaian, yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati selaku pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN serta pembinaan Manajemen ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Pejabat Yang Berwenang, yang selanjutnya disebut PyB adalah Sekretaris Daerah selaku pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
11. Talenta adalah Pegawai yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
12. Jabatan Target adalah Jabatan pimpinan tinggi dan Jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau Jabatan Kritisik yang akan diisi oleh Talenta.
13. 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.
14. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
15. 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.
16. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.



17. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah yang berasal dari kotak 9 Kinerja di atas Ekspetasi, Potensi Tinggi, 8 Kinerja Sesuai Ekspetasi, Potensi Tinggi, dan 7 Kinerja di atas Ekspetasi, yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di lingkungan Pemerintah Daerah.
18. 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.
19. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan Kompetensi Talenta melalui ASN corporate university, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.
20. 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.
21. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
22. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
23. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
24. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
25. 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.
26. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian Kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural Pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
27. 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.
28. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.



29. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap Kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundangan-perundangan.
30. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan Kinerja antar Pegawai ASN dalam 1 (satu) Perangkat Daerah dan/atau unit kerja.
31. Perluasan Jabatan adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama.
32. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan.
33. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
34. Pengelola Manajemen Talenta, yang selanjutnya disebut PMT. PMT merupakan unsur kelembagaan yang dibentuk untuk merancang infrastruktur pembangunan awal dan pengelolaan Manajemen Talenta di instansi sesuai dengan tugas dan kewenangannya.

## BAB II RUANG LINGKUP

### Pasal 2

Ruang Lingkup Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN meliputi :

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

### Pasal 3

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. Komite Talenta;
- i. Program Pengembangan Talenta;
- j. Panitia seleksi;
- k. Basis data sumber daya manusia;
- l. Sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
- m. Anggaran.



Pasal 4

- (1) Manajemen Talenta Pemerintah Kabupaten ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).
- (2) Tim Pengelola Manajemen Talenta terdiri dari :
  - a. Tim Pembangunan Manajemen Talenta;
  - b. Sekretariat Komite Talenta; dan
  - c. Komite Talenta.
- (3) Komite Talenta merupakan unsur kelembagaan yang dibentuk untuk memberikan ketetapan mengenai:
  - a. Jabatan Target;
  - b. Kebutuhan Talenta;
  - c. Talenta pada Jabatan Manajerial dan Jabatan Fungsional; dan
  - d. Talenta yang diusulkan untuk suksesi Jabatan.
- (4) Komite Talenta terdiri atas:
  - a. Pejabat pimpinan tinggi Pratama yang mempunyai tugas di bidang kepegawaian;
  - b. Pejabat pimpinan tinggi Pratama yang mempunyai tugas di bidang perencanaan, evaluasi, dan kebijakan pemeriksaan keuangan negara;
  - c. Pejabat pimpinan tinggi Pratama yang mempunyai tugas di bidang pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi seluruh unsur Pelaksana Pemerintah Daerah;
  - d. Pejabat pimpinan tinggi Pratama yang mempunyai tugas di bidang pembinaan dan pengembangan hukum pemeriksaan keuangan negara;
- (5) PMT berbentuk tim kerja yang diketuai oleh PyB dan terdiri atas unsur-unsur yang berasal dari unit pengelola kepegawaian, unit pengawasan dan/atau unit kerja lainnya sesuai kebutuhan;
- (6) Dalam menjalankan tugasnya, PMT menjalankan fungsi:
  - a. merumuskan kebijakan Manajemen Talenta dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - b. melakukan sosialisasi kebijakan dan peraturan perundang-undangan mengenai Manajemen Talenta;
  - c. melaksanakan kegiatan dalam siklus Manajemen Talenta sesuai dengan tugas dan kewenangannya;
  - d. mengadministrasikan pelaksanaan kegiatan dalam siklus Manajemen Talenta sesuai dengan tugas dan kewenangannya; dan
  - e. melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Komite Talenta;
- (7) Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, PMT berkoordinasi dengan Pemerintah Kabupaten Gayo Lues;
- (8) Pembentukan PMT ditetapkan dengan Keputusan Bupati;

Paraf Koordinasi  


### Pasal 5

- (1) Aplikasi manajemen talenta adalah sistem atau perangkat lunak digital yang dirancang untuk membantu organisasi mengelola seluruh siklus hidup karyawan (talenta), mulai dari perekrutan, pengembangan keterampilan, penilaian kinerja, hingga perencanaan sukses dan retensi, guna mengoptimalkan sukses dan retensi, serta mengoptimalkan SDM dan mendukung pencapaian tujuan bisnis secara efisiensi dan berbasis data.
- (2) Sistem Informasi manajemen talenta adalah rangkaian informasi dan data mengenai manajemen talenta ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
- (3) Sistem Informasi Manajemen Talenta yang paling sedikit meliputi:
  - a. profil talenta;
  - b. hasil pemetaan talenta;
  - c. bagan rencana sukses;
  - d. jabatan target; dan
- (4) Data hasil penyelenggaraan Manajemen Talenta yang disimpan dalam Sistem Informasi Manajemen Talenta dapat digunakan sebagai:
  - a. dasar penyusunan Kelompok Rencana Sukses; dan
  - b. penyusunan rencana pengembangan Kompetensi sesuai dengan hasil pemetaan Talenta.

### BAB III MANAJEMEN TALENTA

#### Bagian Kesatu Akuisisi Talenta

### Pasal 6

- (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 tahapan sebagai berikut:
  - a. identifikasi dan penetapan Jabatan Target;
  - b. analisis kebutuhan Talenta;
  - c. penetapan strategi akuisisi;
  - d. identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta;
  - e. penetapan kelompok rencana sukses;
  - f. penempatan talenta.

Paraf Koordinasi

- (3) Pedoman dan mekanisme akuisisi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

**Bagian Kedua  
Pengembangan Talenta**

**Pasal 7**

- (1) Pengembangan Talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Pedoman dan mekanisme pengembangan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

**Bagian Ketiga  
Retensi Talenta**

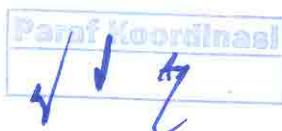
**Pasal 8**

- (1) Retensi Talenta merupakan proses yang terdiri atas rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mempertahankan talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi melalui kegiatan pemantauan, manajemen suksesi, serta pemberian penghargaan untuk menjaga dan mengembangkan Kompetensi dan Kinerja Talenta agar siap dalam penempatan Jabatan.
- (2) Retensi Talenta merupakan strategi untuk menjaga dan mempertahankan Kompetensi dan Kinerja Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi sehingga tetap memenuhi syarat sebagai calon Suksesor yang akan menduduki Jabatan Target.
- (3) Retensi Talenta dilakukan melalui kegiatan rotasi, pengayaan, dan/atau perluasan jabatan, serta pemberian penghargaan untuk menjaga dan mengembangkan Kompetensi dan Kinerja Suksesor agar selalu siap dalam penempatan Jabatan.
- (4) Pedoman dan mekanisme retensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

**Bagian Keempat  
Rencana Suksesi**

**Pasal 9**

- (1) Rencana Suksesi memuat daftar 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 lingkungan Pemerintah Kabupaten dalam:
  - a. Aplikasi SIMATA diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten;
  - b. Sistem Informasi ASN; dan
- (3) PPK menetapkan Rencana Suksesi.

**Bagian Kelima**  
**Penempatan Talenta**

**Pasal 10**

- (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) Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target berdasarkan hasil pemetaan Talenta yang diprioritaskan secara berurutan mulai dari Talenta yang masuk dalam kotak 9 (sembilan).
- (3) Penempatan Talenta ditetapkan oleh PPK.
- (4) Pedoman dan mekanisme penempatan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

**Bagian Keenam**  
**Pemantauan dan Evaluasi**

**Pasal 11**

- (1) Pemantauan Talenta dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Pemantauan dan evaluasi merupakan proses pengumpulan dan analisis data atau informasi yang bertujuan untuk menentukan status Talenta serta memperbaiki sistem dan prosedur Manajemen Talenta.
- (3) Pedoman dan mekanisme pemantauan serta evaluasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Paraf Koordinasi  
✓ 2

**BAB IV**  
**PEMBIAYAAN**

Pasal 12

Pembangunan Pelaksanaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Kabupaten; dan/atau
- b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**BAB V**  
**KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 13

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada saat tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Blangkejeren,  
pada tanggal 06 Oktober 2025 M  
14 Rabiul Akhir 1447 H

BUPATI GAYO LUES,  
  
SUHAIDI

Diundangkan di Blangkejeren  
pada tanggal 06 Oktober 2025 M  
14 Rabiul Akhir 1447 H

Plt. SEKRETARIS DAERAH

  
NEVIRIZAL

BERITA DAERAH KABUPATEN GAYO LUES TAHUN 2025 NOMOR 772

LAMPIRAN I	:	PERATURAN BUPATI GAYO LUES
NOMOR	:	32 TAHUN 2025
TANGGAL	:	06 OKTOBER 2025 M 14 RABIUL AKHIR 1447 H

TENTANG  
PEDOMAN DAN MEKANISME PENEMPATAN TALENTA

- I. PEDOMAN AKUISISI TALENTA
  - A. Identifikasi Jabatan Target
  - B. Analisis Kebutuhan Talenta
  - C. Identifikasi Talenta (*termasuk di dalamnya komponen, indikator dan bobot penilaian parameter potensial dan kinerja*)
  - D. Pemetaan Talenta
- II. PEDOMAN PENGEMBANGAN TALENTA
  - A. Lingkup Pengembangan Talenta
  - B. Pihak-Pihak Terkait Pengembangan Talenta
  - C. Mekanisme Pengembangan Talenta
- III. RETENSI TALENTA
  - A. Lingkup Retensi Talenta
  - B. Pihak-pihak Terkait Retensi Talenta
  - C. Mekanisme Retensi Talenta
- IV. PENEMPATAN TALENTA
  - A. Lingkup Pemetaan Talenta
  - B. Pihak-pihak Pemetaan Talenta
  - C. Mekanisme Pemetaan Talenta
- V. PEMANTAUAN DAN EVALUASI TALENTA
  - A. Lingkup Pemantauan dan Evaluasi Talenta
  - B. Pihak-pihak Terkait Pemantauan dan Evaluasi Talenta
  - C. Mekanisme Pemantauan dan Evaluasi Talenta

Paro Koordinasi  
W/PZ

LAMPIRAN II	:	PERATURAN BUPATI GAYO LUES
NOMOR	:	<u>32</u> TAHUN 2025
TANGGAL	:	<u>06</u> OKTOBER 2025 M
		<u>14</u> RABIUL AKHIR 1447 H

TENTANG  
PEDOMAN DAN MEKANISME PEMANTAUAN  
SERTA EVALUASI TALENTA

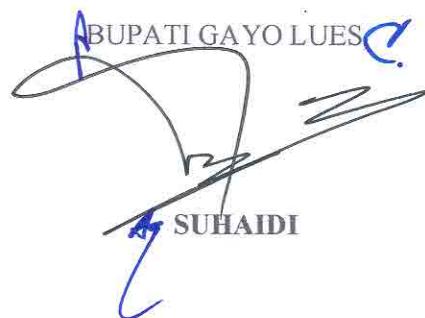
I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (*TALENT MANAJEMEN BOX*)

KINERJA	DI ATAS EKSPETASI	4	7	9
	DI SESUAI EKSPETASI	Kinerja di atas ekspetasi dan potensi rendah	Kinerja di atas ekspetasi dan potensi menengah	Kinerja di atas ekspetasi dan potensi tinggi
DI BAWAH EKSPETASI	2	5	8	
	Kinerja sesuai ekspetasi dan potensi rendah	Kinerja sesuai ekspetasi dan potensi menengah	Kinerja sesuai ekspetasi dan potensi tinggi	
	1	3	6	
	Kinerja di bawah ekspetasi dan potensial rendah	Kinerja di bawah ekspetasi dan potensial menengah	Kinerja di bawah ekspetasi dan potensial tinggi	
	RENDAH	MENENGAH	TINGGI	
	<b>POTENSIAL</b>			

Paraf Koordinasi  


## II. 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 Sukses Instansi/Nasional</li> <li>3. Penghargaan</li> </ol>
8.	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dipertahankan</li> <li>2. Masuk kelompok rencana sukses instansi</li> <li>3. Rotasi/Perluasan Jabatan</li> <li>4. Bimbingan Kinerja</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 Sukses Instansi</li> <li>3. Rotasi/Pengayaan Jabatan</li> <li>4. Pengembangan Kompetensi</li> <li>5. Tugas Belajar</li> </ol>
6.	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan yang Sesuai</li> <li>2. Bimbingan Kinerja</li> <li>3. Konseling Kinerja</li> </ol>
5.	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan yang Sesuai</li> <li>2. Bimbingan Kinerja</li> <li>3. Pengembangan Kompetensi</li> </ol>
4.	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rotasi</li> <li>2. Pengembangan Kompetensi</li> </ol>
3.	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bimbingan Kinerja</li> <li>2. Konseling Kinerja</li> <li>3. Pengembangan Kompetensi</li> <li>4. Penempatan yang Sesuai</li> </ol>
2.	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bimbingan Kinerja</li> <li>2. Pengembangan Kompetensi</li> <li>3. Penempatan yang Sesuai</li> </ol>
1.	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan Peraturan Perundang-Undangan



A handwritten signature in blue ink. The top part reads "BUPATI GAYO LUES" followed by a stylized blue mark. Below it, another signature reads "SUHAIDI" followed by a stylized blue mark.