



BUPATI KONAWE UTARA
PROVINSI SULAWESI TENGGARA

PERATURAN BUPATI KONAWE UTARA
NOMOR 23 TAHUN 2025

TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KONAWE UTARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KONAWE UTARA,

Menimbang : a. bahwa untuk meningkatkan profesionalisme jabatan kompetensi dan kinerja Aparatur Sipil Negara, perlu menerapkan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar;

b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 134 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Pasal 8 ayat (2) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, perlu mengatur Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Konawe Utara;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Konawe Utara;

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

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Konawe Utara di Provinsi Sulawesi Tenggara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4389);

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).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KONAWE UTARA.

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Konawe Utara.
2. Bupati adalah Bupati Konawe Utara.
3. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Konawe Utara.
4. Instansi Pemerintah adalah Instansi Pemerintah Kabupaten Konawe Utara.
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.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dilingkungan Pemerintah Kabupaten Konawe Utara.
7. 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, dalam hal ini pejabat yang dimaksud adalah Bupati.
8. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan.
9. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
11. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.

12. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritikal yang akan diisi oleh talenta.
13. Manajemen Talenta ASN yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier PNS 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.
14. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
15. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
16. Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Kabupaten Konawe Utara adalah kelompok talenta pada Pemerintah Kabupaten Konawe Utara yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan Pemerintah Kabupaten Konawe Utara.
17. 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.
18. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritikal, 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. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui *assessment center*, Uji Kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
23. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.

24. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
25. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
26. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
27. 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.
28. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
29. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
30. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-perundangan.
31. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu pegawai ASN agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi ASN dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
32. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi ASN dalam mencapai target kinerja.
33. Rotasi Jabatan adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
34. Perluasan Jabatan adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
35. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
36. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.

BAB II RUANG LINGKUP

Pasal 2

Ruang lingkup pengaturan dalam Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah meliputi:

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

Pasal 3

Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 4

Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 akan dievaluasi dan dikembangkan sesuai dinamika ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB III PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 5

- (1) Bupati melaksanakan pembinaan dan pengawasan dalam Manajemen Talenta ASN.
- (2) Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat didelegasikan kepada perangkat daerah yang menangani urusan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

BAB IV EVALUASI

Pasal 6

- (1) Perangkat daerah yang menangani urusan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia melaksanakan evaluasi pelaksanaan Manajemen Talenta ASN.
- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan setiap 1 (satu) tahun.

BAB V ANGGARAN

Pasal 7

Pendanaan 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
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 8

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

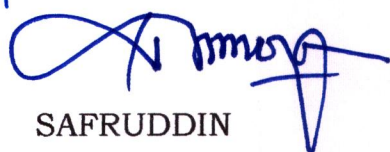
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan Pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Konawe Utara.

Ditetapkan di Wanggudu
pada tanggal 30 JUNI 2025

 BUPATI KONAWE UTARA, 
IKBAR

Diundangkan di Wanggudu
pada tanggal 30 JUNI 2025

 SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KONAWE UTARA, 


SAFRUDDIN

BERITA DAERAH KABUPATEN KONAWE UTARA TAHUN 2025 NOMOR ..657

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI KONAWE UTARA
NOMOR 23 TAHUN 2025
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL
NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN KONAWE UTARA

A. Umum

1. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 134 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Pasal 8 ayat (2) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, perlu menetapkan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Konawe Utara.
2. Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah dimaksudkan untuk:
 - a. menemukan dan mempersiapkan ASN terbaik untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi dan menjadi pemimpin yang memiliki inisiatif dalam organisasi guna mengoptimalkan capaian strategi, tujuan organisasi, dan mendukung Pemerintah Daerah dalam pembangunan Daerah;
 - b. mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - c. membangun iklim kompetisi positif dan transparansi diantara ASN untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Daerah.
3. Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah bertujuan untuk:
 - a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan Daerah 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 Daerah;
 - c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta ASN;
 - d. mewujudkan rencana suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel;
 - e. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan ASN terbaik dengan jabatan sesuai berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
 - f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.
4. 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.
5. Ruang lingkup Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah:
 - a. Kelembagaan Manajemen Talenta ASN;
 - b. Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN; dan
 - c. Sistem Informasi Manajemen Talenta.
 6. Manajemen Talenta ASN dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah dan ditetapkan oleh PPK.
 7. Pemerintah Daerah wajib menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional.
 8. Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri dari:
 - a. peta jabatan yang sedang/akan lowongan dan jabatan kritikal;
 - b. profil talenta;
 - c. standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan Uji Kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
 - d. standar kompetensi jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - e. standar Penilaian Kinerja riil;
 - f. pola karier;
 - g. tim manajemen talenta ASN Pemerintah Kabupaten;
 - h. program pengembangan talenta (ASN *Corporate University*/Sekolah Kader /Tugas Belajar);
 - i. panitia seleksi;
 - j. basis data sumber daya manusia (SDM);
 - k. sistem informasi manajemen talenta ASN; dan
 - l. anggaran.
 9. Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN meliputi:
 - a. akuisisi talenta;
 - b. pengembangan talenta;
 - c. retensi talenta (*talent retention*);
 - d. penempatan talenta; dan
 - e. pemantauan dan evaluasi.
 10. Akuisisi talenta meliputi tahapan sebagai berikut:
 - a. identifikasi dan penetapan jabatan kritikal;
 - b. analisis kebutuhan talenta;
 - c. penetapan strategi akuisisi;
 - d. identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta;
 - e. penetapan kelompok rencana suksesi; dan
 - f. pencarian talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.
 11. Pengembangan talenta dilaksanakan melalui:
 - a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan kompetensi talenta; dan
 - c. peningkatan kualifikasi talenta.
 12. Prioritas pengembangan talenta melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi talenta, dan peningkatan kualifikasi talenta berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

13. Retensi talenta (*talent retention*) bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target.
14. Retensi talenta dilaksanakan melalui rencana suksesi (*succession planning*), rotasi jabatan (*job rotation*), pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan (*rewards*).
15. Penempatan talenta didasarkan pada rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Instansi Pemerintah Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang yang ditetapkan oleh PPK.
16. Penempatan talenta dapat dilakukan pada lintas Instansi Pemerintah, sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah Daerah.
17. Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.
18. Pemantauan dan evaluasi dilaksanakan secara periodik oleh PPK.
19. Pemantauan dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
20. Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
21. Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya.
22. Identifikasi dan penetapan jabatan kritikal ditujukan untuk penempatan talenta.
23. Jabatan kritikal merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
24. Karakteristik jabatan kritikal untuk manajemen talenta PNS terdiri dari:
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
 - c. membutuhkan kinerja yang tinggi;
 - d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
 - f. sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah.
25. Jabatan kritikal disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan.
26. PPK menetapkan Jabatan Kritikal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkannya kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
27. PPK menetapkan jabatan kritikal untuk jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional.
28. Analisis kebutuhan talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Pemerintah Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
29. Pemerintah Daerah Menyusun analisis kebutuhan talenta sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritikal.
30. Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan talenta sesuai dengan jabatan kritikal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.
31. Penetapan strategi akuisisi didasarkan pada analisis kebutuhan talenta.

32. Dalam rangka penetapan strategi akuisisi, Pemerintah Daerah menyusun strategi akuisisi dengan mekanisme:
 - a. membangun talenta internal instansi;
 - b. merekrut talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
 - c. mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi; dan/atau
 - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
33. Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta diperuntukkan bagi kandidat talenta yang berasal dari ASN, termasuk calon PNS.
34. Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta terhadap kandidat talenta dilaksanakan melalui metode:
 - a. pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari:
 1. di atas ekspektasi;
 2. sesuai ekspektasi; dan
 3. di bawah ekspektasi.
 - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui assessment center, Uji Kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi.
35. Metode identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta terdiri dari:
 - a. hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi.
 - b. *Assesment Center* untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi:
 1. kemampuan intelektual;
 2. kemampuan interpersonal;
 3. kesadaran diri (*self awareness*);
 4. kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*);
 5. kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*);
 6. kecerdasan emosional (*emotional quotient*);
 7. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*), serta motivasi; dan
 8. komitmen (*grit*) talenta.
 - c. Uji Kompetensi yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta mencakup pengukuran:
 1. kompetensi Teknis;
 2. kompetensi Manajerial; dan
 3. kompetensi Sosial Kultural.
 - d. Rekam jejak jabatan, antara lain :
 1. aspek pendidikan formal;
 2. pendidikan dan pelatihan;
 3. pengalaman dalam jabatan; dan
 4. integritas dan moralitas.
 - e. Pertimbangan lain yang terdiri dari:
 1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
 2. preferensi karier; dan
 3. pengalaman kepemimpinan organisasi.

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

DIATAS EKSPEKTASI KINERJA SESUAI EKSPEKTASI DIBAWAH EKSPEKTASI	4 Kinerja di atas ekspektasi dan potensi rendah	7 Kinerja di atas ekspektasi dan potensi menengah	9 Kinerja di atas ekspektasi dan potensi tinggi
	2 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi rendah	5 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi menengah	8 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi tinggi
	1 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi rendah	3 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi menengah	6 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi tinggi
	RENDAH	MENENGAH POTENSIAL	TINGGI

II. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi/Nasiona 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi / Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	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	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling Kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan Kompetensi
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	1. Rotasi 2. Pengembangan Kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	1. Bimbingan kinerja 2. Konseling Kinerja 3. Pengembangan Kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan Kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan


 BUPATI KONAWE UTARA, 
 IKBAR