



BUPATI TANA TORAJA
PROVINSI SULAWESI SELATAN
KEPUTUSAN BUPATI TANA TORAJA
NOMOR : **99/IV/TAHUN 2026**
TENTANG
RETENSI TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
KABUPATEN TANA TORAJA

BUPATI TANA TORAJA,

- Menimbang : a. bahwa retensi talenta aparatur sipil negara merupakan strategi mempertahankan talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan kinerja talenta agar siap dalam penempatan jabatan;
- b. bahwa dalam rangka penyelenggaraan retensi talenta aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tana Toraja, perlu ditetapkan retensi talenta;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Bupati tentang Retensi Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tana Toraja;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. 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 diubah beberapa kali 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 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

3. Undang-Undang Nomor 147 Tahun 2024 tentang Kabupaten Tana Toraja di Provinsi Sulawesi Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 333, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7084);
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
6. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah menjadi 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Tahun 2018 Nomor 224);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6340);
10. 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);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2020);
12. 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);
13. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Tana Toraja Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tana Toraja Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tana Toraja Nomor 19), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tana Toraja Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tana Toraja Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tana Toraja Tahun 2022 Nomor 04);

Memperhatikan : Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

- KESATU : Retensi Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tana Toraja sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Makale
pada tanggal 7 April 2026

BUPATI TANA TORAJA, *h*



ZADRAK TOMBEG

Tembusan disampaikan kepada Yth.:

1. Kepala Badan Kepegawaian Negara di Jakarta;
2. Kepala Kantor Regional IV Badan Kepegawaian Negara Makassar.
3. Gubernur Sulawesi Selatan di Makassar;
4. Ketua DPRD Kabupaten Tana Toraja di Makale.

LAMPIRAN
KEPUTUSAN BUPATI TANA TORAJA
NOMOR:
TENTANG RETENSI TALENTA APARATUR SIPIL
NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN TANA TORAJA

RETENSI TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DALAM SISTEM MANAJEMEN TALENTA
KABUPATEN TANA TORAJA

Pendahuluan

Demi mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, kompeten dan berintegritas sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pemerintah Kabupaten Tana Toraja berkomitmen untuk melaksanakan Manajemen Talenta ASN sebagai instrumen strategis dalam membangun birokrasi unggul dan berkelanjutan. Manajemen Talenta memungkinkan Instansi Pemerintah untuk mengidentifikasi, mengembangkan dan mempertahankan ASN terbaiknya melalui proses pemetaan kinerja dan potensi dalam **9 box grid**. Hasil pemetaan tersebut akan menunjukkan pegawai yang berada pada box 7,8 dan 9 adalah pegawai yang memiliki kombinasi kinerja dan potensi diatas rata-rata sebagai kelompok talenta utama yang berperan penting dalam mendukung efektifitas dan kesinambungan kepemimpinan organisasi.

Oleh karena itu, Pemerintah Kabupaten Tana Toraja perlu menerapkan strategi retensi talenta yang sistematis agar pegawai unggul dapat terus berkontribusi optimal, memiliki motivasi tinggi dan tetap berkomitmen untuk berkembang dalam organisasi.

A. Ruang Lingkup Retensi Talenta

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.

1. Definisi

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.

2. Pokok Kegiatan

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.

3. Tujuan

Retensi Talenta bertujuan untuk:

- a. Mempertahankan ASN unggul yang memiliki kinerja serta potensi tinggi agar tetap termotivasi dan loyal terhadap organisasi.
- b. Menjamin keberlanjutan kepemimpinan dan kompetensi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tana Toraja.
- c. Meningkatkan ketertarikan (engagement) dan kepuasan kerja ASN berprestasi tinggi.
- d. Mendukung pencapaian visi dan misi daerah melalui optimalisasi kontribusi pegawai potensial dan berkinerja tinggi.
- e. Input

Retensi Talenta membutuhkan input, antara lain:

- 1) Daftar Talenta yang masuk dan ditetapkan dalam Kelompok Rencana Suksesi sebagai calon suksesor.
- 2) Hasil evaluasi *Return on People Investment* (RPI) untuk melihat dampak positif pada produktivitas dan kualitas kinerja pegawai.
- 3) Keputusan penetapan suksesor dalam jabatan.
- 4) Informasi lain yang relevan untuk menentukan status calon suksesor.

4. Output

Output Retensi Talenta adalah laporan hasil pelaksanaan retensi yang akan digunakan sebagai bahan evaluasi untuk menentukan status calon suksesor dalam penempatan kembali dalam jabatan yang dapat berupa promosi ke jabatan setingkat lebih tinggi atau penempatan jabatan lain yang setara.

B. Pihak-Pihak Terkait Retensi Talenta

Dalam upaya mempertahankan talenta unggul di organisasi, keterlibatan berbagai pihak sangatlah penting. Retensi talenta bukan hanya menjadi tanggung jawab satu pihak saja, melainkan memerlukan kolaborasi lintas fungsi dan tingkatan. Pihak yang terlibat adalah:

1. Pengelola Manajemen Talenta (PMT) memiliki peran sebagai berikut:
 - a. Melakukan pemantauan kegiatan retensi talenta; dan
 - b. Menuangkan hasil pemantauan ke dalam Laporan Pelaksanaan Retensi Talenta yang memuat usulan atas status calon suksesor apakah tetap berada di dalam atau keluar dari Kelompok Rencana Suksesi kepada Komite Talenta.
2. Komite Talenta berperan melakukan pembahasan atas usulan status calon suksesor apakah tetap berada di dalam atau keluar dari Kelompok Rencana Suksesi dari PMT dan menuangkan hasilnya ke dalam Berita Acara Komite Talenta.

C. Mekanisme Retensi Talenta

Retensi Talenta dilaksanakan melalui:

1. Rotasi jabatan (job rotation), yaitu pemindahan talenta secara sistematis dari 1 (satu) jabatan ke jabatan lain.
2. Pengayaan Jabatan (job enrichment), adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggungjawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
3. Perluasan jabatan (job enlargement), adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
4. Penghargaan pegawai yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dapat diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Lebih lanjut mengenai pemberian penghargaan akan dijelaskan lebih lanjut pada pedoman atau peraturan terkait pemberian penghargaan.

Pelaksanaan rotasi, pengayaan, dan perluasan jabatan mengacu pada ketentuan mengenai pola karir yang berlaku.

D. Sasaran Strategi

Sasaran strategi ini adalah pegawai ASN yang menempati box 7, 8, dan 9 berdasarkan hasil pemetaan talenta (9-box grid) dengan definisi sebagai berikut:

Box	Kinerja (Sumbu Y)	Potensi (Sumbu X)	Karakteristik Talenta
Box 7	Tinggi	Menengah	ASN berkinerja tinggi dengan potensi menengah; pekerja andal dan produktif, berperan penting dalam menjaga stabilitas kinerja organisasi.
Box 8	Menengah	Tinggi	ASN berpotensi tinggi dengan kinerja menengah; memiliki kemampuan untuk dikembangkan menjadi pemimpin masa depan dengan bimbingan dan peluang yang tepat.
Box 9	Tinggi	Tinggi	ASN unggul dengan kinerja dan potensi tinggi; merupakan bintang organisasi (star performer) dan calon pemimpin strategis.

Tabel 9 Kotak Manajemen Talenta

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	4	7	9
		Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
		2	5	8
	SESUAI EKSPEKTASI	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
		1	3	6
		DI BAWAH EKSPEKTASI	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
	POTENSIAL			

E. Prinsip Retensi Talenta

Pelaksanaan strategi retensi talenta ASN berpedoman pada prinsip-prinsip berikut:

1. Transparansi dan Akuntabilitas. Seluruh proses retensi dilaksanakan secara terbuka, objektif, dan berdasarkan data pemetaan talenta yang terverifikasi.
2. Keadilan dan meritokrasi retensi diberikan berdasarkan prestasi, potensi dan kontribusi, bukan atas dasar kedekatan personal atau jabatan.
3. Pemberdayaan dan pengembangan berkelanjutan talenta perlu diberikan ruang untuk tumbuh melalui pelatihan, penugasan, dan eksposur yang memperluas wawasan.
4. Keterikatan emosional dan profesional retensi diarahkan untuk menciptakan rasa memiliki (sense of belonging) terhadap organisasi dan semangat untuk berkontribusi jangka panjang.

F. Strategi Retensi Talenta

Untuk menjaga dan mengoptimalkan kontribusi pegawai dalam box 7, 8 dan 9 Pemerintah Kabupaten Tana Toraja menetapkan lima strategi utama sebagai berikut:

1. Pengembangan karir terstruktur dan berjenjang
 - a) Menyusun rencana suksesi (succession plan) bagi jabatan strategis dengan mengutamakan ASN dari 7,8 dan 9.
 - b) Memberikan kesempatan promosi dan rotasi berdasarkan hasil penilaian kinerja dan potensi secara periodik.
 - c) Memfasilitasi program penugasan lintas perangkat daerah untuk memperluas pengalaman kepemimpinan.
2. Pengakuan dan apresiasi kinerja
 - a) Memberikan penghargaan berbasis prestasi baik dalam bentuk finansial (insentif kinerja, tunjangan berbasis capaian) maupun non finansial (sertifikat, penghargaan daerah).
 - b) Menampilkan ASN unggul dalam forum-forum internal pemerintahan untuk memberikan pengakuan terbuka.
 - c) Menetapkan program ASN inspiratif sebagai sarana meningkatkan semangat kerja dan motivasi rekan sejawat.
3. Penguatan Kapasitas dan Potensi Talenta
 - a) Menyediakan akses prioritas pada program pengembangan kepemimpinan seperti Diklat Pim, pelatihan lanjutan dan coaching.
 - b) Mendorong kolaborasi belajar antar talenta (peer learning) agar terjadi transfer pengetahuan dan pengalaman.
 - c) Menugaskan ASN box 7, 8, dan 9 dalam proyek-proyek inovasi untuk mengasah kemampuan kepemimpinan.
4. *Mentoring, Coaching* dan Dialog Karir
 - a) Menugaskan pejabat pimpinan tinggi pratama sebagai mentor bagi ASN dalam box 7, 8 dan 9.
 - b) Melaksanakan sesi *coaching* berkala untuk membantu pegawai merencanakan karir dan mengatasi hambatan profesional.
 - c) Mengadakan forum komunikasi karir antara talenta unggul dan pimpinan untuk menjaga komitmen dan arah pengembangan.
5. Peningkatan Keterikatan Organisasi dan Lingkungan Kerja
 - a) Mengembangkan budaya organisasi yang apresiasif, kolaboratif, dan berorientasi hasil.
 - b) Meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui fleksibilitas, pengakuan atas ide inovatif, dan dukungan pimpinan.

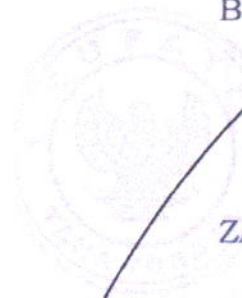
- c) Memastikan setiap talenta merasa dihargai, dipercaya, dan memiliki ruang untuk berkontribusi lebih luas.

Penutup

Strategi retensi talenta ASN ini menjadi pedoman bagi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tana Toraja dalam mempertahankan dan mengembangkan pegawai unggul yang menempati box 7, 8, dan 9. Melalui penerapan strategi ini, diharapkan akan terbentuk ekosistem birokrasi yang adaptif, inovatif, dan berorientasi kinerja tinggi. Retensi talenta yang efektif bukan hanya menjaga keberlanjutan sumber daya manusia unggul, tetapi juga memeperkuat daya saing dan ketahanan organisasi pemerintahan daerah dalam menghadapi tantangan masa depan.

Pemerintah Kabupaten Tana Toraja berkomitmen untuk menjadikan pengelolaan talenta sebagai bagian integral dari sistem merit, guna menciptakan ASN yang profesional, berdaya saing, dan memberikan pelayanan publik terbaik bagi masyarakat Tana Toraja.

BUPATI TANA TORAJA,



ZADRAK TOMBEG