



BUPATI TABALONG  
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

KEPUTUSAN BUPATI TABALONG  
NOMOR 188.45/ 412 /2025

TENTANG

PENETAPAN IMPLEMENTASI RETENSI TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TABALONG

BUPATI TABALONG,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka mewujudkan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang terintegrasi, berkesinambungan dan berbasis meritokrasi, diperlukan upaya retensi talenta yang sistematis, terarah dan berkeadilan;
  - b. bahwa Retensi Talenta dimaksudkan untuk tetap mempertahankan ASN yang berkinerja tinggi, berpotensi dan memiliki kompetensi strategis bagi organisasi;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Implementasi Retensi Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabalong;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu ditetapkan dengan Keputusan Bupati Tabalong;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9), sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820), sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong Dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756);
  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 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);




3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601), sebagaimana telah diubah 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 2023 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 Lembaran 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 Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6264);
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 Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 05 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tabalong Tahun 2016 Nomor 05, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 02), sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 3 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 05 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tabalong Tahun 2024 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 3);
9. Peraturan Bupati Tabalong Nomor 59 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabalong (Berita Daerah Kabupaten Tabalong Tahun 2021 Nomor 59);




10. Peraturan Bupati Tabalong Nomor 69 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabalong (Berita Daerah Kabupaten Tabalong Tahun 2021 Nomor 69), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Tabalong Nomor 17 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Tabalong Nomor 69 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabalong (Berita Daerah Kabupaten Tabalong Tahun 2025 Nomor 17);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

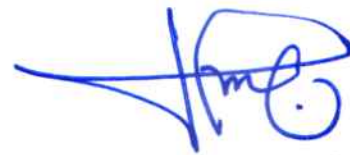
- KESATU : Menetapkan Implementasi Retensi Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabalong sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA : Implementasi Retensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU merupakan bagian dari strategi Manajemen Talenta untuk menjaga keberlanjutan, motivasi serta optimalisasi kinerja pegawai.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

PARAF HIERARKI	
SEKRETARIS DINAS/BADAN	
KABID/KABAG	
KASI/KASUBBID/KASUBBAG/UF	

PARAF KOORDINASI	
SEKDA	
ASISTEN	
KADIN KABAN	

Ditetapkan di Tanjung  
pada tanggal 13 Oktober 2025.

BUPATI TABALONG,



MUHAMMAD NOOR RIFANI

Tembusan di sampaikan kepada Yth:

1. Kepala Badan Kepegawaian Negara Cq. Deputi Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara di Jakarta.
2. Kepala Kantor Regional VIII BKN Banjarbaru.

LAMPIRAN  
KEPUTUSAN BUPATI TABALONG  
NOMOR 188.45/ 412/2025  
TANGGAL 13 oktober 2025

IMPLEMENTASI RETENSI TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TABALONG

A. KETENTUAN UMUM

Retensi Talenta merupakan proses yang terdiri atas rangkaian kegiatan 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 sehingga tetap memenuhi syarat sebagai calon Suksesor yang akan menduduki Jabatan Target.

B. TUJUAN DAN SASARAN

1. Tujuan:

- a. Mempertahankan ASN yang memiliki kinerja tinggi, kompetensi unggul, dan potensi strategis;
- b. Menjamin keberlanjutan kepemimpinan dan kompetensi inti Organisasi Perangkat Daerah (OPD); dan
- c. Meningkatkan motivasi, loyalitas, dan profesionalisme ASN.

2. Sasaran:

- a. ASN dengan kategori *High Potensial - High Performance* berdasarkan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi;
- b. ASN yang menduduki jabatan strategis atau memiliki kompetensi langka; dan
- c. ASN yang diproyeksikan sebagai calon pimpinan masa depan (*Succession Pool*).

C. RUANG LINGKUP

1. Alur Implementasi;
2. Kriteria ASN Talenta Unggul;
3. Strategi Implementasi Retensi Talenta; dan
4. Hasil / Retensi Talenta;

D. IMPLEMENTASI RETENSI TALENTA

1. Alur Implementasi:

- a. Mengidentifikasi ASN unggul melalui data kinerja, assesmen potensi dan rekam jejak;
- b. Tim Manajemen Talenta melakukan verifikasi dan menetapkan daftar ASN talenta;
- c. Penyusunan rencana strategi retensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi;
- d. Pelaksanaan retensi yang diterapkan melalui promosi, mutasi, pengembangan karier dan penghargaan;
- e. Monitoring dan evaluasi dilakukan setiap tahun dan dilaporkan kepada Bupati untuk menjadi dasar perbaikan sistem retensi dan bahan pertimbangan promosi jabatan.

2. Kriteria ASN Talenta Unggul

- a. Memiliki Penilaian Kinerja Baik selama 2 Tahun berturut-turut;
- b. Memiliki hasil assessment potensi berada pada kategori sedang - tinggi;
- c. Memiliki kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural sesuai standar jabatan; dan

d. Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang/berat dalam 3 tahun terakhir.

3. Strategi Implementasi Retensi Talenta dituangkan dalam peningkatan kesejahteraan Non-Finansial melalui:




No.	Strategi	Deskripsi	Target
1.	Pengembangan Karier (IDP)	Membuat <i>Individual Development Plan</i> (IDP) untuk talenta yang mencakup tujuan karier jangka pendek dan panjang.	Talent kotak 7,8,9
2.	Coaching dan Mentoring	Program mentoring oleh pimpinan atau senior untuk mendukung pengembangan talenta dalam aspek kepemimpinan dan keterampilan teknis.	Talent kotak 7,8,9
3.	Program Pelatihan dan Sertifikasi	Memberikan akses kepada talenta untuk pelatihan profesional dan sertifikasi yang relevan dengan bidang pekerjaan mereka.	Talent kotak 7,8,9
4.	Kesempatan Rotasi Jabatan	Memberikan kesempatan rotasi jabatan agar talenta dapat mengembangkan keterampilan lintas fungsi dan meningkatkan rasa kepemilikan.	Talent kotak 7,8,9
5.	<i>Recognition</i> dan <i>Reward</i> (Non-Kompensasi)	Memberikan pengakuan secara terbuka melalui penghargaan bulanan/ tahunan atau " <i>Employee of the Month</i> " untuk pencapaian luar biasa.	Talent kotak 7,8,9
6.	Fleksibilitas Kerja (WFH, Jam Kerja Fleksibel)	Memberikan fleksibilitas dalam hal lokasi kerja ( <i>work from home</i> ) dan jam kerja untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja.	Talent kotak 7,8,9
7.	Beasiswa Pendidikan Lanjutan	Menawarkan beasiswa untuk talenta yang ingin melanjutkan pendidikan mereka (misal: S2 / S3) di bidang yang relevan dengan posisi mereka	Talent kotak 7,8,9

4. Hasil/Retensi Talenta

Hasil Retensi Talenta adalah laporan 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.

BUPATI TABALONG,

  
MUHAMMAD NOOR RIFANI

PARAF HIERARKI	
SEKRETARIS DINAS/BADAN	
KABID/KABAG	
KASUB/KASUBBID/KASUBBAG/UF	

PARAF KOORDINASI	
SEKDA	
ASISTEN	
KADIS/KABAN	