

BUPATITABALONG
PROVINSIKALIMANTASELATAN

PERATURANBUPATITABALONG
NOMOR 50 TAHUN2021

TENTANG

TATACARADANMEKANISMPROMOSIDANMUTASIMELALUTALENT POOL
DANRENCANASUKSESI DI LINGKUNGANPEMERINTAH
KABUPATENTABALONG

DENGANRAHMATTUHANYANGMAHAESA,

BUPATITABAWNG,

- Menimbang
- a. bahwa untuk memperkuat penerapan sistem merit dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabalong, perlu disusun peta talenta *{talent pool;'*
 - b. bahwa agar penyusunan peta talenta (*talent pool*) sebagaimana dimaksud dalam huruf a, tepat sasaran untuk mendapatkan kelompok kandidat terbaik (*talent*) yang memiliki kualiftkasi, kompetensi dan kinerja optimal untuk mengisi jabatan-jabatan pada organisasi perangkat daerah Kabupaten Tabalong, perlu pedoman teknis penyusunan peta talenta;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tata Cara Dan Mekanisme Promosi Dan Mutasi Melalui Talent Pool Dan Rencana Suksesi Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabalong;
- Mengingat
1. 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 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

4. 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
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 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
8. 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);
9. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 391);
10. 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 diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 03 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 05 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tabalong Tahun 2021 Nomor 03);
11. Peraturan Bupati Tabalong Nomor 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Kabupaten Tabalong (Berita Daerah Kabupaten Tabalong Tahun 2016 Nomor 63);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan PERATURAN BUPATI TENTANG TATA CARA DAN MEKANISME PROMOSI DAN MUTASI MELALUI TALENT POOL DAN RENCANA SUKSESI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TABALONG.

BAB I
KETENTUAN MUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Tabalong.
2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Kepala Daerah yang selanjutnya disebut Bupati adalah Bupati Tabalong.
4. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
5. Pegawai Negeri Sipil Daerah yang selanjutnya disingkat PNSD adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabalong.

Pasal 2

Pedoman teknis penyusunan peta talenta (*talent pool*) PNSD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabalong, Daftar Identifikasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pada Rumpun Jabatan serta Daftar Pengkategorian Pendidikan Formal Dalam Rumpun Jabatan sebagaimana tercantum dalam Lampiran I, Lampiran II, dan Lampiran III yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB II
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 3

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Tabalong.

Ditetapkan di Tanjung
pada tanggal 20 Mei 2016

/ BUPATI G. / f

ANANG SYAKHFIANI f lit.

Diundangkan di Tanjung
pada tanggal 20 April 2021.

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TABAWNG,

ABDUL MUTHALIB SANGADJI

BERITA DAERAH KABUPATEN TABALONG TAHUN 2021 NOMOR 1

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI TABAWNG
NOMOR 58 TAHUN 2021
TENTANG
TATA CARA DAN MEKANISME
PROMOSI DAN MUTASI MELALUI
TALENT POOL DAN RENCANA
SUKSESI DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN
TABAWNG

PEDOMAN TEKNIK PENYUSUNAN ~~NETA~~ TALENTA (TALENT POOL) PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TABALONG

I. PENDAHULUAN

Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil mengamanatkan bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Bahwa tata kelola aparatur sipil negara dilaksanakan berdasarkan pada 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.

Untuk dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu, Pegawai ASN harus memiliki profesi dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada Sistem Merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Dalam rangka penyelenggaraan Manajemen ASN yang berdasarkan sistem merit, maka diperlukan pengaturan Manajemen PNS yang bertujuan untuk menghasilkan PNS yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam rangka pelaksanaan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu.

Penerapan sistem merit dalam Manajemen ASN di Kabupaten Tabalong

sedang terus dikembangkan, searah dengan reformasi birokrasi menuju terwujudnya sumberdaya aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, kapabel, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera. Upaya membangun sistem merit dalam manajemen ASN tersebut dilakukan dalam kerangka modal intelektual yang bersifat kolektif berupa kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang (*human capital framework*). Meskipun *human capital* tidak berwujud nyata karena dimiliki oleh individu (sumber daya manusia), namun merupakan salah satu aset atau komponen utama dari *intellectual capital (intangible asset)* yang harus dimiliki oleh organisasi. Sumberdaya aparatur merupakan aset utama organisasi yang memegang peran strategis yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi guna penyelenggaraan Pemerintah Daerah.

Sehingga manajemen aparatur digerakkan sebagai praktek pengelolaan sumber daya manusia yang menempatkan individu ASN sebagai aset utama organisasi yang perlu dibina dan dikembangkan sebagaimana layaknya aset berharga lainnya.

Salah satu implementasi dukungan terhadap pengembangan pelaksanaan sistem merit sebagaimana dimaksud adalah manajemen talenta (*talent management*) dalam pengelolaan pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabalong yang diwujudkan dengan telah dibentuknya Tim Penilaian Mandiri Sistem Merit di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabalong.

Ke depannya akan dikembangkan pelaksanaan sistem merit untuk pemetaan talenta, manajemen talenta yang dilakukan melalui penelusuran kader (*talent scouting*) untuk mencari kandidat pada posisi/jabatan tertentu. Penelusuran kader yang mungkin untuk dilakukan adalah :

- a. pemetaan kader untuk pelaksana pengadaan (*assessment*);
- b. pemetaan kader untuk menyeleksi PNSD yang mengajukan mutasi masuk ke Pemerintah Kabupaten Tabalong;
- c. pemetaan kader bagi Jabatan Fungsional Umum untuk pengalihan jabatan;
- d. pemetaan kader bagi jabatan pelaksana staf senior yang layak diproyeksikan untuk jabatan pengawas (*assessment*).

Hasil pemetaan tersebut dapat menunjukkan peta kompetensi PNSD selanjutnya perlu diintegrasikan dalam suatu peta talenta (*talent pool*). Peta talenta ini yang nantinya akan menjadi bahan pertimbangan penting dalam penempatan seseorang dalam jabatan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya.

D. KERANGKA KONSEP PENYUSUNAN PETA TALENTA

A. KONSEP DASAR

Talent atau kader adalah PNSD bertalenta yang merupakan kader terbaik di rumpunnya masing-masing yang telah diidentifikasi layak dikembangkan sebagai aset organisasi (*human capital*).

Talent pool atau peta talenta adalah kelompok orang-orang bertalenta, yakni kelompok kader yang memenuhi persyaratan jabatan yang memiliki minat, kompetensi dan kualifikasi sesuai rumpun masing-masing.

Peta talenta disini memiliki makna yang sama dengan "kelompok rencana suksesi" yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, merujuk pada penjelasan Pasal 134 ayat (2) huruf d.

Berikutnya, sesuai ketentuan Pasal 199 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil kelompok rencana suksesi berisi kelompok PNS yang memiliki kompetensi sesuai kualifikasi jabatan, memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi dan memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Peta talenta PNSD terdiri dari tiga macam, yakni :

- 1) peta talenta/kelompok rencana suksesi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- 2) peta talenta/kelompok rencana suksesi Jabatan Administrator; dan
- 3) peta talenta/kelompok rencana suksesi Jabatan Pengawas.

Kriteria dasar PNSD yang dapat dimasukkan dalam masing-masing kelompok Peta Talenta sebagaimana dimaksud di atas adalah PNSD Pemerintah Kabupaten Tabalong yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) bertalenta;
- 2) memenuhi persyaratan jabatan sesuai Kelompok Rencana Suksesnya;
- 3) memiliki kompetensi dan kualifikasi pada rumpun tugasnya; dan
- 4) memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik;
- 5) tidak sedang menjalani hukuman disiplin.

B. METODOLOGI

Peta Talenta ini dirancang dengan menggunakan dua metode utama, yakni metode *Human Asset Value (RAV) mapping* dan metode *talent search matrix*. PNSD bertalenta diidentifikasi dengan dua metode tersebut, sehingga didapatkan kelompok kader (*talent*) yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan.

Kelompok kader dimaksud memiliki kompetensi teknis pada ruang lingkup tugas yang beragam. Sehingga kemudian pemetaan *talent* perlu difokuskan lebih spesifik pada masing-masing bidang keahlian dengan metode perumpunan jabatan.

1) *Human Asset Value (HAV) Mapping*

HAV mapping merupakan metode pemetaan personil berdasarkan kinerja (*performance*) dan potensi (*potential*). Metode pemetaan ini meletakkan individu-individu PNSD dalam peta talenta, yakni dengan nilai kinerja sebagai sumbu x dan sumbu y adalah nilai potensi.

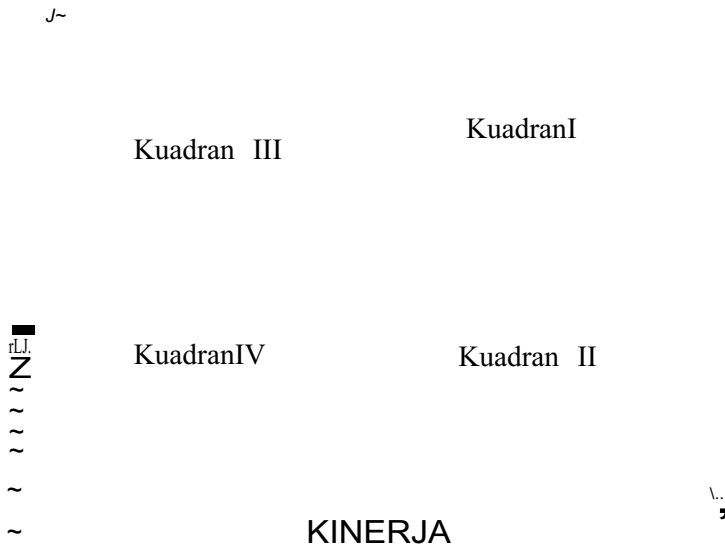
Nilai kinerja yang digunakan adalah nilai kinerja dalam Sasaran Kerja Pegawai/ SKP pada aplikasi e-kinerja, Selain nilai SKP, nilai kinerja juga dapat didasarkan pada hasil evaluasi kinerja berdasarkan capaian aktivitas harian atau hasil penilaian kinerja lainnya yang terukur dan obyektif.

Sedangkan nilai potensi didapatkan melalui *assessment*. Nilai *assessment* merupakan nilai pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) sesuai jenjang jabatan masing-masing.

Peta talenta yang digunakan adalah peta talenta dengan 4 (empat) kuadran. Pembagian empat kuadran didasarkan pada nilai kriteria titik singgung (*cutting point*) sebagai berikut:

- i. *cutting point* untuk data kinerja (sumbu x) adalah 76;
- ii. *cutting point* untuk data kompetensi (sumbu y) ditentukan secara alternatif berdasarkan norma standar atau norma kelas;
- iii. norma standar adalah nilai standar minimal pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan/SKJ, yakni 100 (skala 0 - 100);
- iv. norma kelas adalah nilai minimal dalam sebaran persil tertentu, dapat merupakan nilai rata-rata kelas (*cutting point-nya* adalah nilai rata-rata) atau per persil, yakni 25, 50 dan 75 (dalam skala 0-100).

Berdasarkan titik singgung sebagaimana tersebut di atas, sebaran data terbagi menjadi empat kuadran. PNSD yang didefinisikan bertalenta adalah yang masuk Kuadran I, yakni nilai data kompetensi dan data kinerjanya berada diatas titik singgung.



2) Talent Search Matrix

Metode *talent search matrix* digunakan untuk mengidentifikasi kader (*talent*) dengan melakukan penilaian terhadap enam elemen, yakni pengalaman, profil kepribadian, kualifikasi, keahlian, potensi dan kinerja pegawai.

- Pengalaman, meliputi pengalaman kerja. Diidentifikasi melalui penelusuran rekam jejak (*track record*) pegawai.
- Profil kepribadian, diidentifikasi melalui tes psikologi atau tes profil kepribadian, serta melalui identifikasi trait (sifat kepribadian), seperti kreativitas, kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan, kemampuan memberikan penilaian, ambisi, dll
- Kualifikasi, meliputi tingkat pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti pegawai, termasuk kualifikasi profesional yang diperoleh melalui sertifikasi kompetensi yang dimiliki. Diidentifikasi melalui penelusuran ijazah/ sertifikat yang dimiliki pegawai.
- Keahlian, mengidentifikasi kekuatan pribadi dan seperangkat pengetahuan yang dituntut. Kualitas yang diharapkan dapat mencakup kemampuan untuk menangani perubahan, kemampuan teknis, keterampilan komunikasi dan fleksibilitas intelektual. Diidentifikasi melalui ujian tulis dan/ atau ujian praktek.
- Potensi, mengidentifikasi level tanggung jawab pekerjaan yang diprediksi akan mampu dipikul pegawai. Diidentifikasi melalui tes psikologi.
- Kuantifikasi atau kinerja pegawai, mengidentifikasi level prestasi yang dapat dicapai pegawai dalam aspek operasional pekerjaan, Mencakup kemampuan untuk mengintegrasikan dan menjalankan strategi organisasi, kemampuan mencapai target kinerja, mengelola bawahan, dan lain lain. Diidentifikasi melalui penilaian kinerja pegawai.

Enam elemen penilaian dalam *talent search matrix* sebagaimana tersebut di atas kemudian disesuaikan dengan kerangka norma mengenai profil PNSD sebagaimana diatur dalam Pasal 167 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, bahwa profil PNSD merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNSD yang terdiri dari data personal, kualifikasi, rekam jejak jabatan, kompetensi, riwayat pengembangan kompetensi, riwayat hasil penilaian kinerja dan informasi kepegawaian lainnya.

Seterusnya sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 168, Pasal 169, Pasal 170, Pasal 171, Pasal 172, Pasal 173 dan Pasal 174 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, bahwa:

- a. data personal berisi informasi mengenai data diri PNSD, paling sedikit meliputi nama, nomor induk pegawai, tempat tanggal lahir, status perkawinan, agama dan alamat;
- b. kualifikasi merupakan informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNSD dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah;
- c. rekam jejak jabatan merupakan informasi mengenai riwayat jabatan yang pernah diduduki PNSD;
- d. kompetensi merupakan informasi mengenai kemampuan PNSD dalam melaksanakan tugas Jabatan yang dinilai melalui uji kompetensi;
- e. riwayat pengembangan kompetensi merupakan informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNSD, antara lain meliputi riwayat pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, penataran, dan/ atau magang;
- f. riwayat hasil penilaian kinerja merupakan informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNSD.
- g. informasi kepegawaian lainnya merupakan informasi yang memuat prestasi, penghargaan, dan/ atau hukuman yang pernah diterima.

Dengan demikian, peta talenta dibentuk sesuai metode *talent search matrix*, yakni dengan tujuh elemen pembentuk nilai sebagaimana disebutkan di atas yang terdiri dari kualifikasi, rekam jejak, kompetensi, riwayat pengembangan kompetensi, kinerja, prestasi dan catatan indisipliner.

3) Perumpunan Jabatan

Konsep perumpunan mengacu pada ketentuan Pasal 3 dan Pasal 4 Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, bahwa jenis rumpun jabatan fungsional disusun dengan menggunakan perpaduan pendekatan antara jabatan dan bidang ilmu pengetahuan yang digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan tugas dan fungsi jabatan dalam rangka pelaksanaan tugas umum pemerintahan. Jabatan-jabatan yang dihimpun dalam rumpun jabatan fungsional dapat dikategorikan dalam jabatan

fungsi keahliannya atau jabatan fungsional keterampilan dengan pelaksanaan tugas yang jelas sesuai dengan yang sudah ditentukan dan terbagi ke dalam beberapa jenjang jabatan.

Mengacu pada ketentuan tersebut, perumpamaan tugas dilakukan dengan dua parameter utama, yakni karakter tugas dan kedekatan keilmuannya. Pertama, pendekatan karakter tugas, artinya karakter bidang tugas yang sejenis dan memerlukan kompetensi yang sejenis, maka dirumpukan dalam satu rumpun. Kedua, kedekatan bidang ilmu pengetahuan, artinya jenis jabatan yang memerlukan kualifikasi pendidikan yang sama dirumpukan dalam satu rumpun.

Berdasarkan analisa dengan dua pendekatan tersebut di atas, perumpamaan tugas yang digunakan dalam penyusunan peta talenta ini adalah sebagaimana tabel berikut:

NO	RUMPUN	SUB RUMPUN
1	ADMINISTRASI	Pengadaan Barang dan Jasa Perijinan Penelitian dan Pengkajian Pengelolaan Aset Kepegawaian Perencanaan Pengawasan Pelaporan Kepustakaan dan Kearsifan Ketatausahaan Ketatalaksanaan Kehumasan
2	PEMERINTAHAN	Pemerintahan Umum Pemerintahan Desa Kesatuan Bangsa dan Politik
3	KEMASYARAKATAN	Kesehatan Kependidikan Kesejahteraan Sosial Pemberdayaan Masyarakat Ketenagakerjaan Kependudukan dan Catatan Sipil
4	HUKUM	Pembentukan Peraturan Advokasi Penegakan Peraturan
5	EKONOMI	Manajemen Keuangan Akutansi Perpajakan Perindustrian dan Perdagangan Pariwisata
6	TEKNIKE-PU-AN	Teknik sipil Pengairan Perhubungan Perencanaan Wilayah dan Kota Lingkungan Hidup Teknologi Informasi Kebencanaan
7	PERTANIAN	Pertanian Peternakan Perikanan

4) Identifikasi Individu pada Rumpun Jabatan

Identifikasi individu PNSD pada rumpun jabatan dilakukan dengan tiga parameter nilai, yakni rekam jejak, kualifikasi dan pengembangan kompetensi. Ketiganya nilai tersebut membentuk nilai rumpun seseorang PNSD pada tujuh rumpun jabatan.

Nilai rumpun merupakan nilai kecenderungan kompetensi seseorang PNSD pada bidang teknis tertentu terhadap bidang rumpun lainnya. Nilai maksimal per orang adalah 100 (seratus), yang meliputi atau dapat terbagi dalam beberapa rumpun jabatan, berdasarkan nilai rekam jejak, kualifikasi dan pengembangan kompetensi, dengan pembobotan nilai sebagai berikut:

- ./ rekam jejak : 30 %
- ./ kualifikasi : 50 %
- ./ pengembangan kompetensi : 20 %

a. Nilai rekam jejak didasarkan pada data riwayat jabatan struktural yang pernah diemban, dengan asumsi dasar bahwa penempatan seseorang pada suatu jabatan akan membentuk kompetensi teknisnya pada rumpun jabatan tersebut. Batasan waktu dari jabatan struktural yang pernah diemban adalah 5 (lima) tahun, sehingga bagi seseorang PNSD yang telah menempati jabatannya selama 5 (lima) tahun atau lebih, maka kompetensi bidang teknisnya akan terbangun dan diasumsikan mendapat nilai penuh pada rumpun tersebut.

Jenis jabatan dan kategori rumpun jabatannya sebagaimana berikut dalam Lampiran A.

b. Nilai kualifikasi didasarkan pada data kualifikasi pendidikan formal yang pernah ditempuh, dengan asumsi dasar bahwa kualifikasi seseorang dibentuk dari pendidikan formal yang pernah ditempuhnya.

Jenis jurusan per jenjang pendidikan formal (diploma, sarjana dan pascasarjana) serta kategori rumpun jabatannya sebagaimana berikut dalam Lampiran B.

c. Nilai pengembangan kompetensi dihitung dari riwayat pendidikan yang pernah diikuti, dengan asumsi bahwa diklat akan membentuk kompetensi seseorang pada rumpun tugas sesuai dengan bidang diklat tersebut. Nilai ini dihitung dari jenis diklat yang pernah diikuti dan dibedakan menurut tingkatan penyelenggaraannya, yakni nasional, provinsi dan skala kabupaten.

Perincian teknis penilaian (skoring) dalam pembentukan nilai rumpun diuraikan pada tabel berikut :

NILAI	DEFINISI OPERASIONAL	SKALA NILAI	KRITERIA NILAI	KET
Rekam Jejak	data riwayat jabatan struktural, sesuai data SIMPEG	0 sid 100	Nilai penuh 100 Diasumsikan sama dengan lama	1) dihitung per jabatan Menurut masa penugasan 2) dihitung pada

			penugasan 5 tahun	setiap rumpun sesuai jabatan pada rumpun Tersebut
Kualifikasi 1	data pendidikan formal sesuai data SIMPEG	O – sid 100	S-I : 40 S-2 : 30 S-3 : 30 O-III : 20	1)apabila sudah memiliki ijazah S-I, maka D-III tidak dihitung 2) dihitung pada rumpun tugas yang bersesuaian dengan bidang keilmuannya ;3) satu disiplin ilmu dapat berada di dua rumpun atau lebih 4) dalam hal PNS memiliki dua atau lebih gelar akademik jenjang yang sarna pada rumpun yang berbeda, maka skor masing-masi ng dibagi sehingga nilai total jenjang yang sarna tetap sesuai kriteria nilai
Pengemba ngan Kompeten S1	data riwayat kediklatan yang pernah diikuti, sesuai data SIMPEG	0- sid 100 atau bisa lebih	Tk.nasional : 20 Tk.provinsi : 10 Tk. Kabupaten: 5	1)merupakan skor total dari diklat yang pernah diikuti ~) batasan jumlah diklat yang dihitung adalah 6 macam ~) apabila lebih dari enam data, maka data diklat yang diambil adalah diklat yang terbaru dan diklat-diklat pokok.

III. MEKANISMEPEMBENTUKANPETATALEN

Pembentukan peta talenta dilakukan melalui tahapan dan proses sebagai berikut:

1. Tahap 1 : Pemetaan HAV

Tahap Pemetaan HAV dilakukan melalui proses sebagai berikut:

- a. mencari kelompok kandidat yang memenuhi persyaratan jabatan sesuai jenis kelompok Peta Talenta;
- b. menetapkan kelompok kandidat sebagaimana dimaksud huruf a, berdasarkan data kinerja dan data potensinya masing-masing, sebagaimana tabel pemetaan HAV sebagai berikut;

NO	NIP	NAMA	NILAI KINERJA	NILAI KOMPETENSI	KET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

- c. tabel sebagaimana dimaksud huruf b, selanjutnya menjadi nilai pembentuk posisi individu dalam grafik HAV;
- d. PNSD yang diidentifikasi sebagai *talent* pada tahap ini adalah kelompok dalam kuadran I.

2. Tahap 2 : Perumpunan

Tahap Perumpunan dilakukan melalui proses sebagai berikut:

- a. data kelompok kandidat hasil pemetaan Tahap 1 selanjutnya dianalisa data profilnya untuk dimasukkan dalam rumpun tugas yang sesuai, berdasarkan tiga nilai, yakni nilai rekam jejak, nilai kualifikasi dan nilai pengembangan kompetensi;
- b. nilai rekam jejak dianalisa dalam tabel sebagai berikut;

				Nilai per rumpun						
No	NIP	Nama	Riwayat jabatan	Adm	Pem	Masy	Huk	Eko	Tek	Tan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)

- c. nilai kualifikasi dianalisa dalam tabel sebagai berikut;

				Nilai per rumpun						
No	NIP	Nama	Riwayat pendikan formal	Adm	Pern	Masy	Huk	Eko	Tek	Tan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)

d. nilai pengembangan kompetensi dianalisa dalam tabel sebagai berikut;

No	NIP	Nama	Riwayat diklat / Pengembangan kompetensi	Nilai per rumpun						
				Adm	Pem	Masy	Huk	Eko	Tek	Tan
P)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)

e. nilai rumpun dihitung berdasarkan nilai akumulasi sesuai pembobotan terhadap nilai rekam jejak, nilai kualifikasi dan nilai pengembangan kompetensi, sebagai berikut;

No	NIP	Nama	Nilai rekam jejak	Nilai kualifikasi	Nilai peng.kompetensi	Nilai rumpun
			(30%	50%1	(20%)	
			A P M H E U T	A P M H E U T	A P M H E U T	

3. Tahap 3 : Analisa *Talent Search Matrix*

Tahap Analisa *Talent Search Matrix* dilakukan melalui proses sebagai berikut:

- a. Analisa pada tahap ini merupakan penggabungan nilai analisa pada tahap 1 (pemetaan HAV),tahap 2 (perumpunan) dan Faktor Pengoreksi, sehingga secara keseluruhan faktor pembentuk nilai adalah meliputi tujuh parameter sebagaimana komponen dalam *talent search matrix*, yakni kompetensi, kinerja, kualifikasi, rekam jejak, pengembangan kompetensi, prestasi dan catatan indisipliner;
- b. Faktor pengoreksi adalah faktor-faktor yang belum masuk dalam analisa tahap 1 dan tahap 2, yakni prestasi dan catatan indisipliner;
- c. Nilai prestasi dan catatan indisipliner diberikan bobot yang sarna, yakni masing-masing 50 %;
- d. Nilai prestasi dihitung dari catatan positif individu PNSD, antara lain prestasi sebagai peserta terbaik pada DIKLATPIM, profesi teladan dan minimal adalah kelulusan dalam sertifikasi pengadaan barang dan jasa, serta catatan lainnya;
- e. Sedangkan catatan indisipliner adalah catatan sanksi yang pernah diterima PNSD karena tindakan indisipliner, meliputi kategori nngan, sedang dan berat.
- f. Catatan indisipliner sebagai faktor pengoreksi dapat menjadi faktor penyaring atau faktor perangking. Sebagai faktor penyaring, catatan indisipliner tertentu dapat menentukan seseorang masuk atau tidak masuk dalam kriteria Peta Talenta. Sedangkan sebagai faktor perangking, maka catatan indisipliner menjadi pengoreksi nilai berdasarkan kategori sebagai berikut :
 - i. pelanggaran disiplin berat (minus 75);
 - ii. pelanggaran disiplin sedang (minus 50)~

- iii. pelanggaran disiplin ringan (minus 25);
- iv. tidak ada *catatan/fullscore* (100)
- g. Penggabungan nilai sebagaimana dimaksud huruf a, dilakukan dengan pembobotan nilai sebagai berikut :
 - i. nilai rumpun (nilai tahap 2) :40%
 - ii. nilai kompetensi(tahap 1) : 30%
 - iii. nilai kinerja (tahap 1) 10%
- h. faktor pengoreksi : 20%
- 1. Penilaian sebagaimana dimaksud huruf g, dilakukan sebagaimana tabel dalam Lampiran IX;

PETATALENTA : JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA/ JABATAN ADMINISTRATOR / JABATAN PENGAWAS

No	NIP	Nama	Pemenuhan persyaratan jabatan	Kompetensi 30%	Kinerja 10%	Nilai rumpun (40%)							Faktor Pengoreksi (20%)			Nilai akhir						
						A	P	M	H	E	U	T	In Disiplin	PBJ	Prestasi	Nilai	A	P	M	H	E	U

J. Hasil penilaian sebagaimana dimaksud huruf g adalah berupa nilaiakhir individu pada masing-masing rumpun.

IV. PENUTUP

Demikian Tata Cara Dan Mekanisme Promosi Dan Mutasi Melalui Talent Pool Dan Rencana Suksesi Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabalong ini disusun sebagai pedoman pembentukan Peta Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabalong.

/ BUPATI TABALONGI'

~

ANANG SYAKHFIANI / "

LAMPIRANI
PERATURAN BUPATI TABALONG
NOMOR 5 TAHUN 2021 TENTANG
TATA CARA DAN MEKANISME PROMOSI DAN
MUTASI MELALUI TALENT POOL DAN
RENCANA SUKSESI DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN TABALONG

DAFTAR IDENTIFIKASI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA PADARUMPUN JABATAN

No	JPTP	RUMPUN 1	RUMPUN 2	RUMPUN 3	RUMPUN 4	RUMPUN 5
1	Asisten Administrasi Pemerintahan dan Kesra	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM		
2	Asisten Administrasi Perekonomian dan Pembangunan	EKONOMI	ADMINISTRASI	TEKNIK		
3	Asisten Administrasi Umum	ADMINISTRASI	EKONOMI			
4	Sekretaris DPRD Kabupaten Tabalong	ADMINISTRASI	HUKUM	EKONOMI		
5	Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Tabalong	KEMASYARAKATAN	ADMINISTRASI			
6	Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Tabalong	KEMASYARAKATAN	ADMINISTRASI			
7	Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tabalong	TEKNIK	ADMINISTRASI			
8	Kepala Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Tabalong	TEKNIK	ADMINISTRASI			
9	Kepala Dinas Sosial Kabupaten Tabalong	KEMASYARAKATAN	ADMINISTRASI			
10	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong	KEMASYARAKATAN	ADMINISTRASI			
11	Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong	KEMASYARAKATAN	EKONOMI	PEMERINTAHAN	ADMINISTRASI	
12	Kepala Dinas Pangan dan Pertanian Kabupaten Tabalong	PERTANIAN	ADMINISTRASI			
13	Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Tabalong	TEKNIK	ADMINISTRASI			
14	Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tabalong	KEMASYARAKATAN	TEKNIK	ADMINISTRASI		

No	JPTP	RUMPUN 1	RUMPUN 2	RUMPUN 3	RUMPUN4	RUMPUN 5
15	Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Tabalong	TEKNIK	ADMINISTRASI			
16	Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tabalong	T~K.NJK	A 1M INIS'n<A.:;l			
17	Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Tabalong	EKONOMI	HUKUM	ADMINISTRASI		
18	Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tabalong	EKONOMI	ADMINISTRASI			
19	Kepala Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong	KEMASYARAKATAN	EKONOMI	ADMINISTRASI		
20	Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tabalong	ADMINISTRASI				
21	Kepala Dinas Perikanan Kabupaten Tabalong	PERTANIAN	ADMINISTRASI			
22	Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabalong	EKONOMI	ADMINISTRASI			
23	Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tabalong	HUKUM	KEMASYARAKATAN	ADMINISTRASI		
24	Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tabalong	TEKNIK	ADMINISTRASI	EKONOMI	KEMASYARAKATAN	
25	Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tabalong	EKONOMI	ADMINISTRASI			
26	Kepala Badan Pelayanan Pajak Daerah Kabupaten Tabalong	EKONOMI				

No	JPTP	RUMPUN 1	RUMPUN 2	RUMPUN 3	RUMPUN 4	R
27	Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabalong	PEMERINTAHAN	ADMINISTRASI			
28	Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tabalong	TEKNIK	ADMINISTRASI			
29	Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Tabalong	KEMASYARAKATAN	EKONOMI	ADMINISTRASI		
	Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tabalong	ADMINISTRASI				
	Inspektur Daerah Kabupaten Tabalong	ADMINISTRASI				
	Staf Ahli Bupati Bidang Pemerintahan, Hukum dan Politik	PEMERINTAHAN	HUKUM			
33	Staf Ahli Bupati Bidang Kewasylarakatan dan Sumber Daya Manusia	KEMASYARAKATAN	ADMINISTRASI			
34	Staf Ahli Bupati Bidang Pembangunan, Ekonomi dan Keuangan	TEKNIK	EKONOMI			

BUPATI TABALONG,
-fbc-

ANANG SYAKHFIANI

■ ■ ■ ■ ■

■ ■ ■ ■ ■

■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

■ ■ ■ ■ ■ ~ ~

[illegible] $\sim \quad \sim \quad \sim$

[illegible]

to
C...
~
~
to:
r
0
2:
0
W

[illegible]