



SALINAN

BUPATI SUKOHARJO
PROVINSI JAWA TENGAH
PERATURAN BUPATI SUKOHARJO
NOMOR 41 TAHUN 2022
TENTANG
PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN SUKOHARJO

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SUKOHARJO,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan kompetitif serta menjamin ketersediaan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara terencana dan terukur melalui *talent pool*;
 - b. bahwa berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang memenuhi Standar Kompetensi Manajerial melalui *talent pool*;
 - c. bahwa untuk melaksanakan sistem merit dan mewujudkan strategi pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo yang transparan, obyektif dan akuntabel, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal untuk mengisi jabatan Pengawas, Administrator dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana di maksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Peta Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Batang dengan mengubah Undang-Undang No.13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Tahun 1965 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2757);
 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 diubah beberapa kali 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. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
 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 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 Sukoharjo Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Sukoharjo Tahun 2016 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sukoharjo Nomor 236);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SUKOHARJO.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Sukoharjo.
2. Bupati adalah Bupati Sukoharjo.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disingkat BKPP adalah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo.

6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungan Pemerintah Daerah.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati.
8. Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Sukoharjo.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
10. Jabatan Target adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas yang sedang/akan lowong yang akan diisi oleh Talenta.
11. Talenta adalah Pegawai yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan serta masuk dalam kelompok Peta Talenta.
12. Peta Talenta Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat Peta Talenta adalah kegiatan pemetaan sumber daya talenta yang meliputi tahapan perencanaan, penyusunan, dan penempatan Talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang diselenggarakan secara efektif dan berkelanjutan.
13. Kotak Peta Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan pemetaan.
14. Rencana suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam jabatan target.
15. Kelompok rencana suksesi adalah kelompok Talenta pada masing-masing Perangkat Daerah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan menduduki jabatan target.
16. 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.

17. Kualifikasi adalah syarat minimal yang dibutuhkan untuk menduduki suatu jabatan meliputi kepangkatan, pendidikan, pengalaman kerja dan kediklatan.
18. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk untuk membuat perencanaan dan melaksanakan penilaian kompetensi pegawai.
19. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS, mencakup pengetahuan, kecakapan dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
20. Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat SKJ adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
21. Uji Kompetensi adalah sarana untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, ketrampilan, sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatan.
22. Kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.
23. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan Nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
24. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensinya, serta mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
25. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target kinerja.
26. Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut TPK-PNS Perangkat Daerah adalah tim yang dibentuk kepala Perangkat Daerah dan bertugas memberikan pertimbangan kepada kepala Perangkat Daerah dalam usulan pemindahan PNS dan penilaian kompetensi PNS.

27. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin dan memotivasi PNS melalui kepeloporan, pengembangan kerja sama dengan instansi lain dan keteladanan dengan mengamalkan nilai dasar Aparatur Sipil Negara dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara.
28. Jabatan Administrator adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
29. Jabatan Pengawas adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
30. Jabatan Pelaksana adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

Pasal 2

Maksud disusunnya Peraturan Bupati ini sebagai pedoman penyediaan PNS dalam rencana suksesi yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja terbaik pada setiap organisasi yang selanjutnya akan dipersiapkan sebagai pemimpin organisasi masa depan.

Pasal 3

Tujuan disusunnya Peraturan Bupati ini untuk:

- a. menemukan dan menyiapkan PNS terbaik untuk menduduki Jabatan setingkat lebih tinggi;
- b. mewujudkan perencanaan suksesi yang obyektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit;

- c. membangun iklim kompetisi yang positif dan transparan diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi Daerah;
- d. untuk mengelola sumber daya manusia secara terencana dan terukur untuk menjamin obyektivitas, kualitas dan transparansi pengangkatan dalam Jabatan PNS agar sesuai dengan kualitas, kompetensi dan kinerja yang dimiliki; dan
- e. membangun kepercayaan dan meningkatkan keterikatan PNS kepada organisasi.

Pasal 4

Prinsip penyusunan Peta Talenta dilakukan secara:

- a. obyektif, yaitu proses dalam penyusunan Peta Talenta PNS sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian yang bersifat subyektif;
- b. terencana, yaitu Peta Talenta PNS disusun untuk menyiapkan suksesor pada masing-masing jabatan yang akan lowong secara sistematis dan terstruktur sesuai target;
- c. tepat waktu, yaitu jabatan kosong dapat segera diisi oleh suksesor sehingga tidak terdapat jabatan kosong dalam waktu lama;
- d. akuntabel, yaitu penyusunan Peta Talenta PNS dilakukan sesuai standar yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan;
- e. bebas dari intervensi politik, yaitu penyusunan Peta Talenta PNS bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik; dan
- f. bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme, yaitu penyusunan Peta Talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pasal 5

Ruang lingkup dalam Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. sasaran;
- b. unsur, metodologi, penyusunan, pembobotan nilai, dan kotak Peta Talenta;

- c. pengembangan dan pengelolaan Talenta; dan
- d. pembinaan dan evaluasi.

BAB II

SASARAN

Pasal 6

Sasaran Peta Talenta meliputi PNS yang menduduki:

- a. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara eselon II.b;
- b. Jabatan Administrator setara jabatan eselon III.a dan eselon III.b;
- c. Jabatan Pengawas setara eselon IV.a dan IV.b;
- d. Jabatan Pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat Penata Tingkat I golongan ruang III/d;
- e. Jabatan Pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat Penata golongan ruang III/c; dan
- f. Jabatan Pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b.

BAB III

UNSUR, METODOLOGI, PENYUSUNAN, PEMBOBOTAN NILAI DAN KOTAK PETA TALENTA

Bagian Kesatu

Unsur

Pasal 7

- (1) Unsur-unsur Peta Talenta terdiri atas:
 - a. kualifikasi Talenta;
 - b. penilaian kompetensi; dan
 - c. penilaian kinerja.
- (2) Kualifikasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. kualifikasi pendidikan formal;
 - b. rekam jejak Jabatan;
 - c. riwayat pengembangan kompetensi; dan

- d. informasi kepegawaian lainnya, yaitu hukuman disiplin, prestasi atau penghargaan.
- (3) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan nilai pemenuhan SKJ sesuai jenjang jabatan masing-masing.
 - (4) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c didasarkan pada hasil evaluasi kinerja yang terukur dan obyektif.

Bagian Kedua

Metodologi

Pasal 8

Peta Talenta disusun menggunakan metode pemetaan PNS dan metode pemetaan kualifikasi.

Pasal 9

- (1) Metode pemetaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 merupakan pemetaan berdasarkan potensi dan kinerja.
- (2) Potensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didapatkan melalui uji kompetensi.
- (3) Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didapatkan dari nilai penilaian kinerja dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- (4) Hasil pemetaan selanjutnya dituangkan dalam Tabel Pemetaan PNS sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 10

Apabila uji kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) belum dilaksanakan maka penilaian kompetensi dapat dilakukan oleh TPK-PNS Perangkat Daerah.

Pasal 11

- (1) Metode pemetaan kualifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dilakukan dengan pendekatan karakter tugas, pendekatan keilmuan, dan pendekatan pengembangan kompetensi.

- (2) Pendekatan karakter tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu mengelompokkan karakter bidang tugas yang sejenis dan memerlukan kompetensi sejenis ke dalam satu rumpun sesuai Perumpunan Tugas Jabatan dan Identifikasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Rumpun Jabatan, sebagaimana tercantum dalam Lampiran II dan Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (3) Pendekatan keilmuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu mengelompokkan jenis jabatan yang memerlukan kualifikasi pendidikan yang sama ke dalam satu rumpun sesuai tabel Kategori Pendidikan Formal dalam Rumpun Jabatan, sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (4) Pendekatan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu mengelompokkan riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti ke dalam satu rumpun.

Pasal 12

Pemetaan Kualifikasi dilakukan dengan penilaian yang terukur sesuai Perincian Teknis Penilaian dalam Pembentukan Nilai Rumpun, sebagaimana tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 13

- (1) Pendekatan karakter tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat jabatan Talenta.
- (2) Indikator yang digunakan merupakan keseluruhan jabatan yang telah diduduki Talenta.
- (3) Instrumen pengukuran pada riwayat jabatan bobot penilaiannya sebagai berikut:
 - a. bobot nilai sebesar 100 (seratus) bagi Talenta yang menduduki setiap jabatan selama lebih dari 5 (lima) tahun;

- b. bobot nilai sebesar 80 (delapan puluh) bagi Talenta yang menduduki setiap jabatan selama 4 (empat) tahun;
 - c. bobot nilai sebesar 60 (enam puluh) bagi Talenta yang menduduki setiap jabatan selama 3 (tiga) tahun;
 - d. bobot nilai sebesar 40 (empat puluh) bagi Talenta yang menduduki setiap jabatan selama 2 (dua) tahun; dan
 - e. bobot nilai sebesar 20 (dua puluh) bagi Talenta yang menduduki setiap jabatan selama 1 (satu) tahun.
- (4) Hasil identifikasi Talenta berdasarkan riwayat jabatan dituangkan dalam tabel Penilaian Rekam Jejak sebagaimana tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 14

- (1) Pendekatan keilmuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3) digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang rendah.
- (2) Indikator yang digunakan pada jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh Talenta, meliputi:
 - a. pendidikan S-3 (strata tiga);
 - b. pendidikan S-2 (strata dua);
 - c. pendidikan S-1 (strata satu);
 - d. pendidikan D-IV (diploma empat); dan
 - e. pendidikan D-III (diploma tiga).
- (3) Instrumen pengukuran pada pendidikan formal bobot penilaiannya sebagai berikut:
 - a. bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi Talenta yang memiliki pendidikan S-3;
 - b. bobot nilai sebesar 20 (dua puluh) bagi Talenta yang memiliki pendidikan S-2;
 - c. bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi Talenta yang memiliki pendidikan S-1/D-IV; dan

- d. bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi Talenta yang memiliki pendidikan D-III.
- (4) Hasil identifikasi Talenta berdasarkan data pendidikan formal dituangkan dalam tabel Penilaian Kualifikasi sebagaimana tercantum dalam Lampiran VII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 15

- (1) Pendekatan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (4) digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti Talenta.
- (2) Indikator yang digunakan adalah riwayat pengembangan kompetensi yang meliputi diklat kepemimpinan, diklat fungsional, diklat teknis, dan seminar/workshop/kursus/sejenisnya.
- (3) Instrumen pengukuran pada pengembangan kompetensi, bobot penilaiannya sebagai berikut:
 - a. bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi Talenta yang mengikuti diklat kepemimpinan;
 - b. bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi Talenta yang mengikuti diklat fungsional;
 - c. bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi Talenta yang mengikuti diklat teknis; dan
 - d. bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi Talenta yang mengikuti seminar/workshop/kursus/sejenisnya.
- (4) Hasil identifikasi Talenta berdasarkan data riwayat pengembangan kompetensi dituangkan dalam tabel Penilaian Pengembangan Kompetensi sebagaimana tercantum dalam Lampiran VIII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 16

- (1) Pemetaan kualifikasi merupakan dari penggabungan dari hasil identifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (4), Pasal 14 ayat (4), dan Pasal 15 ayat (4) dengan bobot sebagai berikut:
 - a. nilai rekam jejak sebesar 30 % (tiga puluh persen);

- b. nilai kualifikasi sebesar 50 % (lima puluh persen); dan
 - c. nilai pengembangan kompetensi sebesar 20 % (dua puluh persen).
- (2) Hasil pemetaan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam tabel Penilaian Perumpunan sebagaimana dalam Lampiran IX yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 17

- (1) Informasi kepegawaian lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf d digunakan sebagai faktor pengoreksi yang memuat hukuman disiplin dan prestasi/penghargaan yang pernah diterima Talenta.
- (2) Instrumen pengukuran pada hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bobot penilaiannya sebagai berikut:
- a. bobot nilai sebesar 100 (seratus) bagi Talenta yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin;
 - b. bobot nilai sebesar 75 (tujuh puluh lima) bagi Talenta yang pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan;
 - c. bobot nilai sebesar 50 (lima puluh) bagi Talenta yang pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang; dan
 - d. bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi Talenta yang pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.
- (3) Instrumen pengukuran pada prestasi/penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bobot penilaiannya sebesar 100 (seratus) bagi Talenta yang pernah meraih prestasi sebagai peserta terbaik ke 1 (satu), ke 2 (dua) dan ke 3 (tiga) pada pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi.

Bagian Ketiga

Penyusunan

Pasal 18

- (1) Peta Talenta disusun berdasarkan penggabungan pemetaan PNS, pemetaan kualifikasi dan informasi kepegawaian lainnya.
- (2) Pemetaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan hasil pemetaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (4).
- (3) Pemetaan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan hasil pengelompokkan bidang tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2).

Bagian Keempat

Pembobotan Nilai

Pasal 19

- (1) Penilaian Peta Talenta dilakukan dengan pembobotan nilai sebagai berikut:
 - a. nilai kompetensi sebesar 40 % (empat puluh persen);
 - b. nilai kinerja sebesar 30 % (tiga puluh persen);
 - c. nilai kualifikasi sebesar 25 % (dua puluh lima persen); dan
 - d. faktor pengoreksi sebesar 5 % (lima persen).
- (2) Penilaian Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam tabel Penilaian Lengkap sebagaimana tercantum dalam Lampiran X yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Kelima

Kotak Peta Talenta

Pasal 20

- (1) Peta Talenta yang telah disusun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) selanjutnya ditempatkan dalam Kotak Peta Talenta yang tercantum dalam Lampiran XI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

- (2) Peta Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (3) Pengelompokan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan nilai akhir Peta Talenta yang dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut:
 - a. kotak ke 9 (sembilan) dengan rentang nilai antara 90-100 (sembilan puluh sampai seratus);
 - b. kotak ke 8 (delapan) dengan rentang nilai antara 80-89 (delapan puluh sampai delapan puluh sembilan);
 - c. kotak ke 7 (tujuh) dengan rentang nilai antara 70-79 (tujuh puluh sampai tujuh puluh sembilan);
 - d. kotak ke 6 (enam) dengan rentang nilai antara 60-69 (enam puluh sampai enam puluh sembilan);
 - e. kotak ke 5 (lima) dengan rentang nilai antara 50-59 (lima puluh sampai lima puluh sembilan);
 - f. kotak ke 4 (empat) dengan rentang nilai antara 40-49 (empat puluh sampai empat puluh sembilan);
 - g. kotak ke 3 (tiga) dengan rentang nilai antara 30-39 (tiga puluh sampai tiga puluh sembilan);
 - h. kotak ke 2 (dua) dengan rentang nilai antara 20-29; dan
 - i. kotak ke 1 (satu) dengan rentang nilai antara 10-19 (sepuluh sampai sembilan belas).
- (4) Rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yaitu:
 - a. rekomendasi kotak ke 9 (sembilan) yaitu dipromosikan dan dipertahankan, masuk kelompok rencana suksesi, serta mendapat penghargaan;
 - b. rekomendasi kotak ke 8 (delapan) yaitu dipertahankan, masuk kelompok rencana suksesi, rotasi serta bimbingan kinerja;
 - c. rekomendasi kotak ke 7 (tujuh) yaitu dipromosikan dan dipertahankan, masuk kelompok rencana suksesi, rotasi, pengembangan kompetensi, serta tugas belajar;

- d. rekomendasi kotak ke 6 (enam) yaitu penempatan yang sesuai, bimbingan kinerja, dan konseling kinerja;
- e. rekomendasi kotak ke 5 (lima) yaitu penempatan yang sesuai, bimbingan kinerja, dan pengembangan kompetensi;
- f. rekomendasi kotak ke 4 (empat) yaitu rotasi dan pengembangan kompetensi;
- g. rekomendasi kotak ke 3 (tiga) yaitu bimbingan kinerja, konseling kinerja, pengembangan kompetensi, dan penempatan yang sesuai;
- h. rekomendasi kotak ke 2 (dua) yaitu yaitu bimbingan kinerja, pengembangan kompetensi, dan penempatan yang sesuai; dan
- i. rekomendasi kotak ke 1 (satu) yaitu diproses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

Talenta yang termasuk dalam kotak ke 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

BAB IV

PENGEMBANGAN DAN PENGELOLAAN TALENTA

Pasal 22

- (1) Talenta yang telah dikelompokkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) dapat dikembangkan kompetensi dan ditingkatkan kualifikasinya.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
 - a. pelatihan struktural kepemimpinan;
 - b. pelatihan manajerial;
 - c. pelatihan teknis;
 - d. pelatihan fungsional;
 - e. pelatihan sosial kultural;
 - f. seminar/konferensi/sarasehan;
 - g. workshop atau lokakarya;

- h. kursus;
 - i. penataran;
 - j. bimbingan teknis; dan/atau
 - k. sosialisasi.
- (3) Peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tugas belajar.

Pasal 23

Peta Talenta dapat digunakan sebagai:

- a. bahan penilaian rotasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- b. mutasi dan promosi Talenta;
- c. pengembangan kompetensi Talenta;
- d. peningkatan kualifikasi Talenta; dan
- e. penugasan khusus Talenta.

Pasal 24

PNS dapat dikeluarkan dari Peta Talenta apabila:

- a. diberhentikan dari jabatan administrasi;
- b. dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang; dan
- c. pindah instansi keluar Daerah.

Pasal 25

Untuk menjamin kebenaran dan kevalidan setiap unsur dan kriteria dalam penilaian, maka data yang dipakai yaitu data yang tersedia dalam Sistem Informasi Kepegawaian.

BAB V

PEMBINAAN DAN EVALUASI

Bagian Kesatu

Pembinaan

Pasal 26

- (1) Pembinaan pelaksanaan Peta Talenta PNS dilakukan oleh PPK.

- (2) Pelaksanaan pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara teknis dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.

Bagian Kedua

Evaluasi

Pasal 27

Evaluasi pelaksanaan Peta Talenta PNS dilaksanakan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun oleh PyB.

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 28

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sukoharjo
Pada tanggal 10 Oktober 2022
BUPATI SUKOHARJO,

ttd.

ETIK SURYANI

Diundangkan di Sukoharjo
pada tanggal 10 Oktober 2022

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN SUKOHARJO,

ttd.

WIDODO

BERITA DAERAH KABUPATEN SUKOHARJO
TAHUN 2022 NOMOR 41

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

RETNO WIDIYANTI B, SH
Pembina

NIP. 19790801 200501 2 010

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI SUKOHARJO
NOMOR 41 TAHUN 2022
TENTANG
PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN SUKOHARJO

TABEL PEMETAAN PNS

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

BUPATI SUKOHARJO,

ttd.

ETIK SURYANI

LAMPIRAN II
 PERATURAN BUPATI SUKOHARJO
 NOMOR 41 TAHUN 2022
 TENTANG
 PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
 KABUPATEN SUKOHARJO

PERUMPUNAN TUGAS JABATAN

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

BUPATI SUKOHARJO,

ttd.

ETIK SURYANI

LAMPIRAN III
 PERATURAN BUPATI SUKOHARJO
 NOMOR 41 TAHUN 2022
 TENTANG
 PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
 KABUPATEN SUKOHARJO

IDENTIFIKASI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA PADA RUMPUN JABATAN

NO	JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA	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	ADMINISTRASI	HUKUM	EKONOMI		
5	Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	KEMASYARAKATAN	ADMINISTRASI			
6	Kepala Dinas Kesehatan	KEMASYARAKATAN	ADMINISTRASI			

7	Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	TEKNIK	ADMINISTRASI			
8	Kepala Dinas Perumahan dan Permukiman	TEKNIK	ADMINISTRASI			
9	Kepala Dinas Sosial	KEMASYARAKATAN	ADMINISTRASI			
10	Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja	KEMASYARAKATAN	ADMINISTRASI	EKONOMI		
11	Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	KEMASYARAKATAN	PEMERINTAHAN	ADMINISTRASI		
12	Kepala Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	KEMASYARAKATAN	EKONOMI			
13	Kepala Dinas Pangan	PERTANIAN	ADMINISTRASI			
14	Kepala Dinas Lingkungan Hidup	TEKNIK	ADMINISTRASI			
15	Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	KEMASYARAKATAN	TEKNIK	ADMINISTRASI		

16	Kepala Dinas Perhubungan	TEKNIK	ADMINISTRASI			
17	Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika	TEKNIK	ADMINISTRASI			
18	Kepala Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro Kecil Dan Menengah	EKONOMI	HUKUM	ADMINISTRASI		
19	Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	EKONOMI	ADMINISTRASI			
20	Kepala Dinas Kepemudaan, Dan Olah Raga	KEMASYARAKATAN	EKONOMI	ADMINISTRASI		
21	Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	ADMINISTRASI				
22	Kepala Dinas Pertanian dan Perikanan	PERTANIAN	ADMINISTRASI			
23	Kepala Satuan Polisi Pamong Praja	HUKUM	KEMASYARAKATAN	ADMINISTRASI		
24	Kepala Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pembangunan Daerah	TEKNIK	ADMINISTRASI	EKONOMI	KEMASYARAKATAN	
25	Kepala Badan Keuangan Daerah	EKONOMI	ADMINISTRASI			

26	Kepala Badan Pelayanan Pajak Daerah	EKONOMI				
27	Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	PEMERINTAHAN	ADMINISTRASI			
28	Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah	TEKNIK	ADMINISTRASI			
29	Direktur Rumah Sakit Umum Daerah	KEMASYARAKATAN	EKONOMI	ADMINISTRASI		
30	Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan	ADMINISTRASI				
31	Inspektur	ADMINISTRASI				
32	Staf Ahli Bupati Bidang Pemerintahan, Hukum dan Politik	PEMERINTAHAN	HUKUM			
33	Staf Ahli Bupati Bidang Kemasyarakatan dan Sumber Daya Manusia	KEMASYARAKATAN	ADMINISTRASI			
34	Staf Ahli Bupati Bidang Pembangunan, Ekonomi dan Keuangan	TEKNIK	EKONOMI			

BUPATI SUKOHARJO,

ttd.

ETIK SURYANI

LAMPIRAN IV
 PERATURAN BUPATI SUKOHARJO
 NOMOR 41 TAHUN 2022
 TENTANG
 PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
 KABUPATEN SUKOHARJO

KATEGORI PENDIDIKAN FORMAL DALAM RUMPUN JABATAN

1. DIPLOMA

ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
a. AKADEMI ADMINISTRASI PEMBANGUNAN	a. AKADEMI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA	a. AKADEMI BAHASA ASING SASTRA & BAHASA INGGRIS		a. AKADEMI PARIWISATA	a. D-III KOMPUTER	a. D-III BUDIDAYA
b. D-III ADMINISTRASI NEGARA	b. AKADEMI PEMERINTAHAN	b. AKADEMI FISIOTERAPI		b. D-III AKUNTANSI	b. D-III LALU LINTAS DAN	b. D-III PERTANIAN
c. D-III ILMU PEMERINTAHAN	c. D-III ADMINISTRASI NEGARA	c. AKADEMI GIZI		d. D-III EKONOMI AKUNTANSI	ANGKUTAN JALAN	c. D-III PERTANIAN
d. D-III KEARSIPAN	d. D-III ILMU PEMERINTAHAN	d. AKADEMI KEBIDANAN		e. D-III EKONOMI KEUANGAN & PERBANKAN	c. D-III METROLOGI DAN	c. D-III PENYULUH PERTANIAN
e. D-III SEKRETARIS	e. D-IV IPDN	e. AKADEMI KEPERAWATAN		f. D-III EKONOMI KOPERASI	INSTRUMENTA SI	d. D.III AGRIBISNIS PERTANIAN
f. D.III KESEKRETARIA TAN		f. AKADEMI KESEJAHTERAAN KELUARGA TATA BOGA		g. D-III EKONOMI MANAJEMEN	d. D-III PERHUBUNGAN	e. D.III KESEHATAN TERNAK
g. D.III TEKNISI PERPUSTAKAAN					e. D-III TEKNIK ARSITEKTUR	

		<p>g. AKADEMI PENILIK KESEHATAN</p> <p>h. AKADEMI PERAWAT UMUM</p> <p>i. AKADEMI TEHNIK ELEKTRO MEDIK</p> <p>j. D-III ADMINISTRASI REKAM MEDIS</p> <p>k. D-III RADIOLOGI</p> <p>l. D-III ANALIS MEDIS</p> <p>m. D-III FARMASI</p> <p>n. D-III FISIOTERAPI</p> <p>o. D-III HIPERKES</p> <p>p. D-III KEBIDANAN</p> <p>q. D-III KEPERAWATAN</p> <p>r. D-III KESEHATAN</p> <p>s. D-III KESEHATAN ANALIS MEDIS</p> <p>t. D-III KESEHATAN GIZI</p> <p>u. D-III KESEHATAN HEWAN</p> <p>v. D-III KESEHATAN KEPERAWATAN</p> <p>w. D-III KESEHATAN SANITASI</p>		<p>h. D-III EKONOMI MANAJEMEN KEUANGAN</p> <p>i. D-III EKONOMI MANAJEMEN PERUSAHAAN</p> <p>j. D-III EKONOMI PERBANKAN</p> <p>k. D-III EKONOMI PERPAJAKAN</p>	<p>f. D-III TEKNIK ELEKTRO</p> <p>g. D-III TEKNIK INDUSTRI</p> <p>h. D-III TEKNIK INFORMATIKA</p> <p>i. D-III TEKNIK KIMIA</p> <p>j. D-III TEKNIK KOMPUTER</p> <p>k. D-III TEKNIK LISTRIK</p> <p>l. D-III TEKNIK SIPIL</p> <p>m. D.III ARSITEKTUR PERTAMANAN</p> <p>n. D.III KONSTRUKSI SIPIL</p> <p>o. D.III SISTEM INFORMASI</p> <p>p. D.III TEKNIK SIPIL DAN BANGUNAN</p> <p>q. D.III TEKNIK SIPIL KONSENTRASI BANGUNAN AIR</p>	<p>f. D.III PETERNAKAN</p> <p>g. D.III PRODUKSI TANAMAN</p> <p>h. D.III TEKNOLOGI PENGOLAHAN HASIL PERIKANAN</p>
--	--	---	--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> x. D-III PENDIDIKAN y. D-III TEKNIK ELEKTROMEDIK z. D-III/A-III aa. D-III AKUPUNKTUR bb. D-III ANALIS FARMASI DAN MAKANAN cc. D-III ANALIS KESEHATAN dd. D-III GIZI ee. D-III KEPERAWATAN ff. D-III KEPERAWATAN GIGI gg. D-III KESEHATAN LINGKUNGAN hh. D-III PEREKAM MEDIK & INFORMATIKA KESEHATAN ii. D-IV KEBIDANAN 			<ul style="list-style-type: none"> r. D.III TEKNOLOGI INFORMASI s. D-IV TEKNIK PERENCANAAN WILAYAH DAN KOTA 	
--	--	---	--	--	---	--

2. SARJANA

ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
a. S-1 ADMINISTRASI MANAJEMEN PEMBANGUNAN DAERAH	a. S-1 ADMINISTRASI MANAJEMEN PEMBANGUNAN DAERAH	a. S-1 KEDOKTERAN UMUM	a. S-1 HUKUM	a. S-1 ADMINISTRASI NIAGA	a. S-1 TEKNIK ELEKTRO	a. S-1 KEDOKTERAN HEWAN
b. S-1 ADMINISTRASI NEGARA	b. S-1 ADMINISTRASI NEGARA	b. S-1 KEDOKTERAN GIGI		b. S-1 EKONOMI	b. S-1 TEKNIK INDUSTRI	b. S-1 BUDIDAYA PERTANIAN
c. S-1 EKONOMI & STUDI PEMBANGUNAN	c. S-1 ILMU PEMERINTAHAN	c. S-1 ADMINISTRASI PENDIDIKAN		c. S-1 EKONOMI & STUDI PEMBANGUNAN	c. S-1 TEKNIK INFORMATIKA	c. S-1 PERIKANAN
d. S-1 FILSAFAT	d. S-1 ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK	d. S-1 AGAMA ISLAM		d. S-1 EKONOMI AKUNTANSI	d. S-1 TEKNIK KIMIA	d. S-1 PERTANIAN
e. S-1 ILMU KOMUNIKASI	e. S-1 ADMINISTRASI PUBLIK	e. S-1 BAHASA INDONESIA		e. S-1 EKONOMI MANAJEMEN	e. S-1 TEKNIK LINGKUNGAN	e. S-1 PETERNAKAN
f. S-1 ILMU PEMERINTAHAN	f. S.1 SOSIOLOGI	f. S-1 BAHASA INGGRIS		f. S-1 EKONOMI PEMBANGUNAN	f. S-1 TEKNIK MESIN	f. S-1 TEKNOLOGI PERTANIAN
g. S-1 ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK		g. S-1 FARMASI		g. S-1 MANAJEMEN	g. S-1 TEKNIK PENGAIRAN	
h. S-1 PSIKOLOGI		h. S-1 ILMU KEPERAWATAN		h. S.1 AKUNTANSI	h. S-1 TEKNIK SIPIL	
i. S-1 ADMINISTRASI PUBLIK		i. S-1 KESEHATAN MASYARAKAT		i. S-1 ADMINISTRASI KEUANGAN DAERAH	i. S.1 SISTEM INFORMASI	
j. S-1 MANAJEMEN SDM		j. S-1 KEPENDIDIKAN			j. S.1 TEKNIK GEOLOGI	
k. S.1 ILMU HUBUNGAN INTERNASIONAL		k. S-1 PGSD				
l. S-1 ADMINISTRASI KEUANGAN DAERAH		l. S-1 TEKNOLOGI PENDIDIKAN				
m. KEUANGAN DAERAH		m. S-1/A-IV				
		n. S.1 SOSIOLOGI				

3. PASKA SARJANA

ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
a. MAGISTER ILMU ADMINISTRASI b. MAGISTER PSIKOLOGI c. MAGISTER SAINS d. S-2 ILMU POLITIK e. S-2 MAGISTER ADMINISTRASI NEGARA/PUBLIK f. S-2 MAGISTER ILMU ADMINISTRASI g. S-2 MAGISTER ILMU KOMUNIKASI h. S-2 MAGISTER MANAJEMEN SDM i. S-3 BIDANG ADMINISTRASI	a. MAGISTER ILMU ADMINISTRASI b. S-2 ILMU POLITIK c. S-2 MAGISTER ADMINISTRASI NEGARA/PUBLIK d. S-2 MAGISTER ILMU ADMINISTRASI e. S-2 SOSIOLOGI PEDESAAN	a. SPESIALIS (KEDOKTERAN) b. MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN c. MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN d. MAGISTER PENDIDIKAN ISLAM e. MAGISTER PSIKOLOGI f. MANAJEMEN TEKNOLOGI PEMBELAJARAN g. S-2 BIDANG PENDIDIKAN h. S-2 MAGISTER KESEHATAN i. S-2 MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN j. S-2 KEPENDIDIKAN k. S-2 SOSIOLOGI PEDESAAN l. S-3 BIDANG KEDOKTERAN m. S-3 MANAJEMEN PENDIDIKAN	a. MAGISTER ILMU HUKUM b. MAGISTER SAINS HUKUM DAN PEMBANGUNAN c. S-2 BIDANG HUKUM d. S-2 MAGISTER HUKUM	a. MAGISTER MANAJEMEN b. S-2 BIDANG EKONOMI c. S-2 EKONOMI PEMBANGUNAN	a. MAGISTER PEMBANGUNAN WILAYAH DAN KOTA b. MAGISTER SISTEM DAN TEKNIK TRANSPORTASI c. MAGISTER TEKNIK d. MAGISTER TRANSPORTASI e. MAGISTER MANAJEMEN TEKNOLOGI f. S-2 ARSITEKTUR MANAJEMEN PEMBANGUNAN KOTA g. S-2 BIDANG TEKNIK h. S-2 TEKNIK INDUSTRI	a. S-2 BIDANG PERTANIAN

BUPATI SUKOHARJO,

ttd.

ETIK SURYANI

LAMPIRAN V
 PERATURAN BUPATI SUKOHARJO
 NOMOR 41 TAHUN 2022
 TENTANG
 PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
 KABUPATEN SUKOHARJO

PERINCIAN TEKNIS PENILAIAN DALAM PEMBENTUKAN NILAI RUMPUN

NILAI	DEFINISI OPERASIONAL	SKALA NILAI	KRITERIANILAI	KETERANGAN
Rekam Jejak	Data riwayat jabatan struktural, sesuai data Sistem Informasi Kepegawaian	0 s/d 100	a. Nilai 100 (seratus) bagi Talenta yang menduduki jabatan lebih dari 5 (lima) tahun; b. Nilai 80 (delapan puluh) bagi Talenta yang menduduki jabatan selama 4 (empat) tahun; c. Nilai 60 (enam puluh) bagi Talenta yang menduduki jabatan selama 3 (tiga) tahun; d. Nilai 40 bagi Talenta yang menduduki jabatan selama 2 (dua) tahun; dan e. Nilai 20 (dua puluh) bagi Talenta yang menduduki jabatan selama 1 (satu) tahun.	Dihitung perjabatan menurut masa penugasan dihitung pada setiap rumpun sesuai jabatan pada rumpun tersebut.

Kualifikasi	Data pendidikan formal sesuai data Sistem Informasi Kepegawaian	0 s/d 100	<ul style="list-style-type: none"> a. Nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi Talenta yang memiliki pendidikan S-3; b. Nilai sebesar 20 (dua puluh) bagi Talenta yang memiliki pendidikan S-2; c. Nilai sebesar 15 (lima belas) bagi Talenta yang memiliki pendidikan S-1/D-IV; dan d. Nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi Talenta yang memiliki pendidikan D-III. 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Apabila sudah memiliki ijazah S-1, maka D-III tidak dihitung 2. Dihitung pada rumpun tugas yang bersesuaian dengan bidang keilmuannya satu disiplin ilmu dapat berada didua rumpun atau lebih. 3. Dalam hal PNS memiliki dua atau lebih gelar akademik jenjang yang sama pada rumpun yang berbeda, maka skor masing-masing dibagi sehingga nilai total jenjang yang sama tetap sesuai criteria nilai.
Pengembangan Kompetensi	Data riwayat kediklatan yang pernah diikuti, sesuai data Sistem Informasi Kepegawaian	0 s/d 100 atau bias lebih	<ul style="list-style-type: none"> a. Nilai sebesar 15 (lima belas) bagi Talenta yang mengikuti diklat kepemimpinan; b. Nilai sebesar 15 (lima belas) bagi Talenta yang mengikuti diklat fungsional; c. Nilai sebesar 15 (lima belas) bagi Talenta yang mengikuti diklat teknis; 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Merupakan skor total dari diklat yang pernah diikuti; 2. Batasan jumlah diklat yang dihitung adalah 6 macam; 3. Apabila lebih dari enam data, maka data diklat yang diambil adalah diklat yang terbaru dan diklat-diklat pokok.

			d. Nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi Talenta yang mengikuti seminar/workshop/kursus/sejennya.	
--	--	--	---	--

BUPATI SUKOHARJO,

ttd.

ETIK SURYANI

LAMPIRAN VI
 PERATURAN BUPATI SUKOHARJO
 NOMOR 41 TAHUN 2022
 TENTANG
 PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
 KABUPATEN SUKOHARJO

TABEL PENILAIAN REKAM JEJAK

NO	NIP	NAMA	RIWAYAT JABATAN	NILAI PER RUMPUN						
				ADM	PEM	MASY	HUK	EKO	TEK	TAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)

BUPATI SUKOHARJO,

ttd.

ETIK SURYANI

LAMPIRAN VII
 PERATURAN BUPATI SUKOHARJO
 NOMOR 41 TAHUN 2022
 TENTANG
 PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
 KABUPATEN SUKOHARJO

TABEL PENILAIAN KUALIFIKASI

NO	NIP	NAMA	RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL	NILAI PER RUMPUN						
				ADM	PEM	MASY	HUK	EKO	TEK	TAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)

BUPATI SUKOHARJO,

ttd.

ETIK SURYANI

LAMPIRAN VIII
 PERATURAN BUPATI SUKOHARJO
 NOMOR 41 TAHUN 2022
 TENTANG
 PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
 KABUPATEN SUKOHARJO

TABEL PENILAIAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

NO	NIP	NAMA	RIWAYAT DIKLAT/ PENGEMBANGAN KOMPETENSI	NILAI PER RUMPUN						
				ADM	PEM	MASY	HUK	EKO	TEK	TAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)

BUPATI SUKOHARJO,

ttd.

ETIK SURYANI

LAMPIRAN IX
 PERATURAN BUPATI SUKOHARJO
 NOMOR 41 TAHUN 2022
 TENTANG
 PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
 KABUPATEN SUKOHARJO

TABEL PENILAIAN PERUMPUNAN

NO	NIP	NAMA	NILAI REKAM JEJAK (30%)							NILAI KUALIFIKASI (50%)							NILAI PENG. KOMPETENSI (20%)						NILAI RUMPUN							
			A	P	M	H	E	U	T	A	P	M	H	E	U	T	A	P	M	H	E	U	T	A	P	M	H	E	U	T
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)

BUPATI SUKOHARJO,

ttd.

ETIK SURYANI

LAMPIRAN X
 PERATURAN BUPATI SUKOHARJO
 NOMOR 41 TAHUN 2022
 TENTANG
 PETA TALENTA PEGAWAI NEGERIN SIPIL
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
 KABUPATEN SUKOHARJO

TABEL PENILAIAN LENGKAP

NO	NIP	NAMA	PEMENUHAN PERSYARATAN JABATAN	KOM PETEN SI 30%	KI NE R JA 10 %	NILAI RUMPUN (40%)							FAKTOR PENGOREKSI (20%)				NILAI AKHIR						
						A	P	M	H	E	U	T	INDI SIPLI N	PBJ	PRES TASI	NI LAI	A	P	M	H	E	U	T
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)

BUPATI SUKOHARJO,

ttd.

ETIK SURYANI

LAMPIRAN XI
 PERATURAN BUPATI SUKOHARJO
 NOMOR 41 TAHUN 2022
 TENTANG
 PETA TALENTA PEGAWAI NEGERIN SIPIL
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
 KABUPATEN SUKOHARJO

KOTAK PETA TALENTA

1. KOTAK PETA TALENTA

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

2. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja diatas ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi 3. Mendapat penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi 3. Rotasi 4. Bimbingan Kinerja
7	Kinerja diatas ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi 3. Rotasi 4. Pengembangan Kompetensi 5. Tugas belajar
6	Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi
4	Kinerja diatas ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi
3	Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan perundang-undangan

BUPATI SUKOHARJO,

ttd.

ETIK SURYANI