



BUPATI BALANGAN
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN BUPATI BALANGAN
NOMOR 9 TAHUN 2022

TENTANG

PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN PETA TALENTA (*TALENT POOL*)
PEGAWAI NEGERI SIPIL KABUPATEN BALANGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BALANGAN,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka memperkuat penerapan sistem merit dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan, perlu disusun Peta Talenta (*talent pool*);
 - b. bahwa agar penyusunan Peta Talenta (*talent pool*) tepat sasaran untuk mendapatkan kelompok kandidat terbaik (*talent*) yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja optimal perlu pedoman teknis dalam penyusunan Peta Talenta;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b , perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Teknis Penyusunan Peta Talenta (*talent pool*) Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Balangan;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Tanah Bumbu dan Kabupaten Balangan di Propinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4265);
 2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 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 kedua kalinya dengan

Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 268, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63);
8. 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);
9. Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Balangan Tahun 2021 Nomor 16);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN PETA TALENTA (*TALENT POOL*) PEGAWAI NEGERI SIPIL KABUPATEN BALANGAN.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Balangan.
2. Pemerintah Daerah adalah Daerah Kabupaten Balangan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.



3. Kepala Daerah yang selanjutnya disebut Bupati adalah Bupati Balangan.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Aparatur Sipil Negara Daerah yang selanjutnya disebut ASN Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah, Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah dan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja.
6. Manajemen Talenta adalah serangkaian proses pengelolaan sumber daya manusia terpadu yang dirancang untuk mencari, mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan Pegawai terbaik yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang optimal.
7. Pegawai Negeri Sipil Daerah yang selanjutnya disingkat PNSD adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan.
8. *Talent* adalah PNSD yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan untuk masuk dalam *Talent Pool*.
9. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan berupa perilaku dan keterampilan yang perlu dimiliki oleh setiap PNSD agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
10. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
11. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
12. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
13. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan PNSD selama periode tertentu.
14. Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) adalah rencana kegiatan pengembangan karakter, kemampuan, dan komitmen *Talent* melalui kegiatan terprogram yang spesifik dengan tujuan yang jelas dan dalam jangka waktu tertentu.
15. Program Pengembangan *Talent* adalah program pengembangan kompetensi yang diberikan kepada *Talent* dalam rangka mempersiapkan *Talent* untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah.

16. Peta Talenta (*Talent Pool*) 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..
17. Retensi *Talent* adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada *Talent* agar termotivasi untuk bertahan di *Talent Pool*.
18. Evaluasi *Talent* adalah proses untuk mengevaluasi *Talent* melalui pengukuran tingkat kesiapan *Talent* (*Talent Readiness*).
19. Forum Pimpinan Unit adalah forum yang beranggotakan para pejabat yang bertugas untuk menetapkan *Talent* di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan.

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Maksud ditetapkan Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman dalam penyusunan Peta Talenta (*Talent Pool*) PNSD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan.

Pasal 3

Tujuan ditetapkan Peraturan Bupati ini adalah untuk menjamin ketersediaan PNSD yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja optimal perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara terencana dan terukur dalam suatu Manajemen Talenta.

BAB II MANAJEMEN TALENTA

Pasal 4

Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dilaksanakan melalui proses:

- a. analisis kebutuhan *talent*;
- b. identifikasi calon *talent*;
- c. penetapan *talent*;
- d. pengembangan *talent*;
- e. retensi *talent*; dan
- f. evaluasi *talent*.

Pasal 5

- (1) Dalam melaksanakan proses Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 diperlukan Pedoman Teknis Penyusunan Peta Talenta yang digunakan dalam identifikasi calon *Talent*.
- (2) Pedoman Teknis penyusunan Peta Talenta sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.



Pasal 6


- (1) Kriteria dasar PNSD yang dapat dimasukkan dalam kelompok Peta Talenta adalah sebagai berikut:
 - a. bertalenta;
 - b. memenuhi persyaratan jabatan sesuai kelompok rencana suksesinya;
 - c. memiliki kompetensi dan kualifikasi pada rumpun tugasnya;
 - d. memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik; dan
 - e. tidak sedang menjalani hukuman disiplin.
- (2) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah kelompok PNSD yang :
 - a. memiliki kompetensi sesuai kualifikasi jabatan;
 - b. memenuhi kewajiban dalam pengembangan kompetensi; dan
 - c. memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Pasal 7

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Paringin
pada tanggal 18 Januari 2022

BUPATI BALANGAN, 



H. ABDUL HADI


Diundangkan di Paringin
pada tanggal 18 Januari 2022

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BALANGAN,



H. SUTIKNO

BERITA DAERAH KABUPATEN BALANGAN TAHUN 2022 NOMOR 9

BAGIAN HUKUM SETDA


LAMPIRAN I
 PERATURAN BUPATI BALANGAN
 NOMOR 9 TAHUN 2022
 TENTANG
 PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN PETA TALENTA (*TALENT POOL*)
 PEGAWAI NEGERI SIPIL DAERAH KABUPATEN BALANGAN

PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN PETA TALENTA (*TALENT POOL*)
 PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
 KABUPATEN BALANGAN

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 tata kelola aparatur sipil negara dilaksanakan berdasarkan pada sistem merit, yakni manajemen aparatur yang berbasis pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja individu Aparatur Sipil Negara, yang dilakukan secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur ataupun kondisi kecacatan. Kualifikasi, kompetensi dan kinerja individu menjadi faktor kunci dalam menentukan mutasi, promosi, dan pengembangan karir lainnya.

Sumber daya aparatur merupakan aset utama organisasi yang memegang peran strategis yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dalam penyelenggaraan Pemerintahan 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.

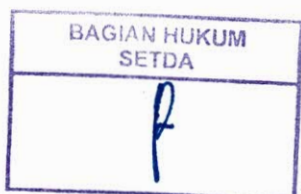
Pemetaan kompetensi PNSD perlu diintegrasikan dalam suatu Peta Talenta (*talent pool*). Peta Talenta ini menjadi bahan pertimbangan penting dalam penempatan seseorang dalam jabatan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya.

II. KERANGKA KONSEP PENYUSUNAN PETA TALENTA

A. KONSEPSI 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.



B. METODOLOGI

Peta Talenta dirancang dengan menggunakan Metode Seleksi Box Pemetaan Pegawai, Seleksi Administrasi dan metode *talent search matrix*. PNSD bertalenta diidentifikasi dengan dua metode tersebut, sehingga didapatkan kelompok kader (*talent*) yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan.

1. Seleksi Box Pemetaan Pegawai.

Seleksi Box Pemetaan Pegawai merupakan seleksi pegawai berdasarkan kinerja (*performance*) dan potensi (*potential*). Seleksi 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). 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.

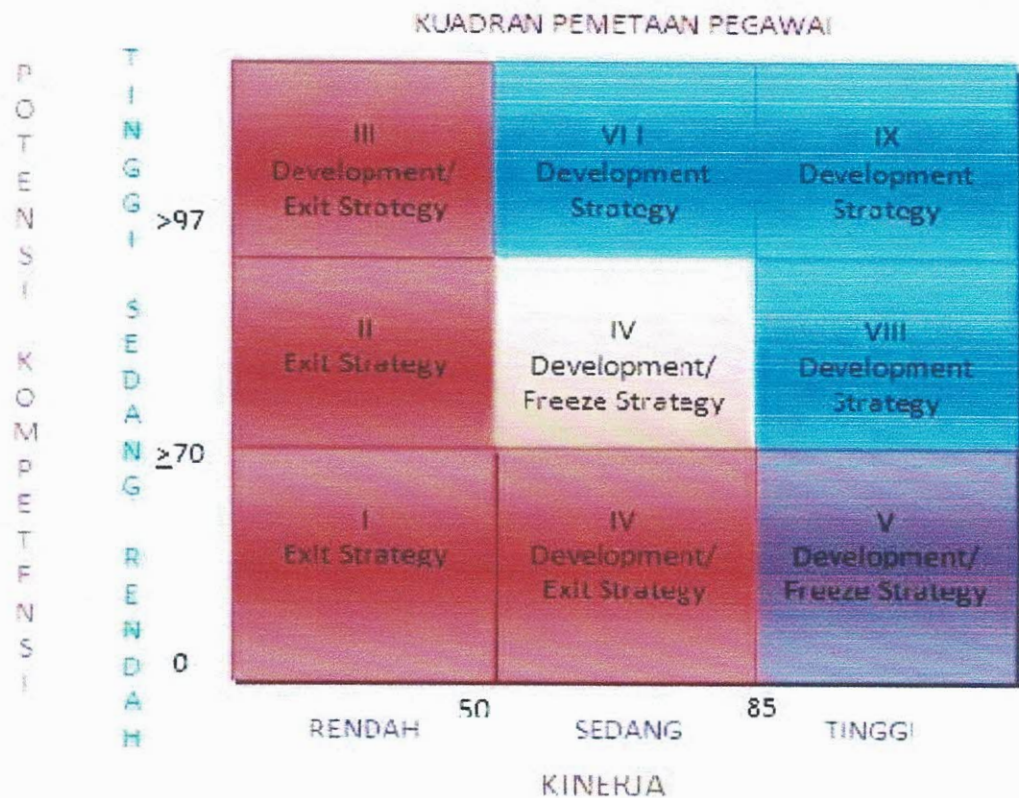
Pegawai yang telah melalui Seleksi Box Pemetaan Pegawai masih merupakan calon *Talent*.

Identifikasi Pegawai Potensial dengan Seleksi Box Pemetaan pada 9 (sembilan) Box didasarkan pada nilai kriteria titik singgung (*cutting point*) sebagai berikut:

- a) *cutting point* untuk data kinerja (sumbu x) adalah <85 ;
- b) *cutting point* untuk data kompetensi (sumbu y) ditentukan secara alternatif berdasarkan norma standar atau norma kelas;
- c) norma standar adalah nilai standar minimal pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan/SKJ, yakni 100 (skala 0-100);
- d) 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 50, 85 dan 100 (dalam skala 0 -100).

Berdasarkan titik singgung sebagaimana tersebut di atas, sebaran data terbagi menjadi sembilan kuadran. PNSD yang didefinisikan bertalenta adalah yang masuk Kuadran 7 (tujuh), 8 (delapan), 9 (Sembilan) yakni nilai data kompetensi dan data kinerjanya berada di atas titik singgung.





Ada 9 kuadran yang telah ditetapkan :

- Kuadran 1 : Potensi Rendah – Kinerja Rendah
- Kuadran 2 : Potensi Medium – Kinerja Rendah
- Kuadran 3 : Potensi Tinggi – Kinerja Rendah
- Kuadran 4 : Potensi Rendah – Kinerja Medium
- Kuadran 5 : Potensi Rendah – Kinerja Tinggi
- Kuadran 6 : Potensi Medium – Kinerja Medium
- Kuadran 7 : PotensiTinggi–Kinerja Medium
- Kuadran 8 : Potensi Medium – Kinerja Tinggi
- Kuadran 9 : Potensi Tinggi KinerjaTinggi

Pegawai yang telah melalui Seleksi *Box* Pemetaan Pegawai masih merupakan calon *Talent*.

2. Seleksi Administrasi

Seleksi administrasi merupakan proses seleksi calon *Talent* berdasarkan syarat administratif jabatan yang akan diisi oleh calon *Talent*, yaitu antara lain pangkat/golongan, pendidikan, dan masa kerja dalam jabatan yang setingkat yang didudukinya.

3. Talent Search Matrix

Metode *talent search matrix* digunakan untuk mengidentifikasi kader (*talent*) dengan melakukan penilaian terhadap enam elemen, yakni :

a. Pengalaman Kerja.

Pengalaman kerja di identifikasi melalui penelusuran rekam jejak (*track record*) pegawai, dengan tabel sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

b. Profil Kepribadian.

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, dan lain-lain.

c. Kualifikasi.

Penetapan kualifikasi identifikasi melalui penelusuran ijazah/sertifikat yang dimiliki pegawai, yang meliputi:

- 1) tingkat pendidikan;
- 2) pelatihan yang pernah diikuti; dan
- 3) kualifikasi profesional yang diperoleh melalui sertifikasi kompetensi yang dimiliki.

d. Keahlian.

Keahlian PNSD diidentifikasi melalui ujian tertulis dan/atau ujian praktek yang bertujuan untuk mengetahui kemampuan pengetahuan dalam menangani perubahan, kemampuan teknis, keterampilan komunikasi dan fleksibilitas intelektual.

e. Potensi.

Potensi diidentifikasi melalui tes psikologi yang bertujuan untuk memprediksi kemampuan dan tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai.

f. Kuantifikasi atau Kinerja Pegawai.

Kuantifikasi atau kinerja pegawai diidentifikasi melalui penilaian kinerja pegawai yang bertujuan untuk mengetahui level prestasi yang dapat dicapai pegawai dalam aspek operasional pekerjaan, kemampuan untuk mengintegrasikan dan menjalankan strategi organisasi, kemampuan mencapai target kinerja, mengelola bawahan, dan lain-lain.

III. MEKANISME PEMBENTUKAN PETA TALENTA

Pembentukan Peta Talenta dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

1. Identifikasi Pegawai Potensial.

Pada kuadran pemetaan pegawai dalam seleksi *box 9* pemetaan, tahap identifikasi pegawai potensial ini dilakukan melalui proses sebagai berikut:

- a. memetakan pegawai potensial berdasarkan nilai kinerja dalam SKP dan hasil evaluasi kinerja yang terukur dan objektif sedangkan nilai potensi didapatkan melalui *assessment*.
- b. proses *mapping* pegawai yang diambil dari data yang berada pada kuadran 7, 8, 9, dengan tabel kuadran pemetaan pegawai sebagaimana tercantum dalam Lampiran



III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

2. Seleksi Administrasi

Seleksi administrasi dilakukan dengan membandingkan data dan Informasi PNS yang ada dalam data base kepegawaian dengan kelengkapan dan kesesuaian berkas persyaratan administrasi dengan dokumen persyaratan.

3. Analisa *Talent Search Matrix*

Analisa *talent search matrix* dilakukan melalui proses penilaian kompetensi dengan metode *assessment center*, penilaian kinerja juga penelusuran *track record* pegawai.



LAMPIRAN II

PERATURAN BUPATI BALANGAN
NOMOR 9 TAHUN 2022
TENTANG
PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN PETA TALENTA (TALENT POOL)
PEGAWAI NEGERI SIPIL DAERAH KABUPATEN BALANGAN

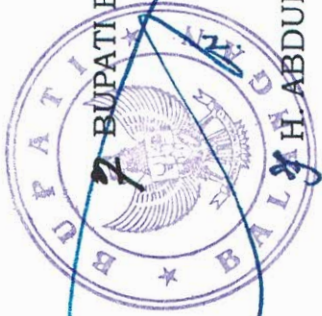
TABEL REKAM JEJAK/ TRACK RECORD

NO	NIP	NAMA	RIWAYAT JABATAN	RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL	RIWAYAT DIKLAT/ PENGEMBANGAN KOMPETENSI	KETERANGAN

LAMPIRAN III
PERATURAN BUPATI BALANGAN
NOMOR 9 TAHUN 2022
TENTANG
PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN PETA TALENTA (TALENT POOL)
PEGAWAI NEGERI SIPIL DAERAH KABUPATEN BALANGAN

TABEL KUADRAN PEMETAAN PEGAWAI (SELEKSI 9 BOX PEMETAAN)

NO	NIP	NAMA	NILAI KINERJA	NILAI POTENSI	KETERANGAN


BUPATI BALANGAN, *[Signature]*
H. ABDUL HADI