



SALINAN

**BUPATI SEMARANG**

**PROVINSI JAWA TENGAH**

**PERATURAN BUPATI SEMARANG**

**NOMOR 106 TAHUN 2022**

**TENTANG**

**PEDOMAN PENYELENGGARAAN *TALENT POOL*  
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI SEMARANG,**

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan menjamin ketersediaan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara terencana dan terukur melalui *Talent Pool*;
  - b. bahwa untuk mempersiapkan talenta terbaik dengan mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil, serta dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi maka perlu memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit di lingkungan Pemerintah Kabupaten Semarang;
  - c. bahwa agar dalam mempersiapkan talenta terbaik sebagaimana dimaksud dalam huruf b dapat berjalan secara objektif, terencana, terbuka, akuntabel dan dapat dipertanggungjawabkan, perlu disusun pedoman penyelenggaraan *talent pool*;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Penyelenggaraan *Talent Pool* Pegawai Negeri Sipil;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;
  2. Undang-Undang Nomor 67 Tahun 1958 tentang Perubahan Batas-batas Wilayah Kotapraja Salatiga Dan Daerah Swatantra Tingkat II Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 118, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1652);

3. 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);
4. 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);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1976 tentang Perluasan Kotamadya Daerah Tingkat II Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1976 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3079);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 69 Tahun 1992 tentang Perubahan Batas-batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Salatiga Dan Kabupaten Daerah Tingkat II Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3500);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah 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);
8. 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);
9. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 297);
10. 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);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENYELENGGARAAN *TALENT POOL* PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Semarang.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Semarang.
3. Bupati adalah Bupati Semarang.
4. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki Jabatan pemerintahan.
7. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
8. Manajemen Talenta adalah metode pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dikembangkan untuk mencari, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan Pegawai terbaik yang dipersiapkan sebagai calon pemimpin masa depan dalam rangka mendukung pencapaian visi, misi, dan strategi organisasi dalam jangka panjang.
9. *Talent* adalah Pegawai yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan serta masuk dalam *Talent Pool*.

10. *Talent Pool* adalah wadah pembinaan *Talent* dalam rangka pengembangan dan evaluasi yang disertai pemberian penghargaan bagi *Talent* yang bersangkutan.
11. Mentor Tetap adalah atasan langsung *Talent* atau pejabat lain yang ditunjuk oleh atasan Mentor untuk melakukan pendampingan kepada *Talent*.
12. Mentor Tidak Tetap adalah pejabat struktural dan/atau tenaga profesional yang ditunjuk untuk melakukan bimbingan maupun alih pengetahuan untuk meningkatkan keterampilan/ kompetensi tertentu yang dibutuhkan *Talent*.
13. Program Pengembangan *Talent* adalah program pengembangan kompetensi yang diberikan kepada *Talent* dalam rangka mempersiapkan *Talent* untuk menduduki Jabatan Pengawas di Pemerintah Kabupaten Semarang.
14. Retensi *Talent* adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada *Talent* agar termotivasi untuk bertahan di *Talent Pool*.
15. Evaluasi *Talent* adalah proses untuk mengevaluasi *Talent* melalui pengukuran tingkat kesiapan *Talent*.
16. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS, mencakup pengetahuan, kecakapan dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas Jabatannya.
17. Prestasi kerja adalah hasil penilaian kinerja pegawai yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
18. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.
19. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan Pegawai selama periode tertentu.
20. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi negara.
21. Jabatan Target adalah Jabatan Pengawas yang kosong yang akan diisi oleh *Talent*.
22. Jabatan Pengawas adalah suatu kedudukan yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
23. Pengangkatan dalam Jabatan adalah penetapan dalam Jabatan Pengawas.
24. Pejabat Yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
25. Unit Kerja adalah Perangkat Daerah di Pemerintah Kabupaten Semarang.

## Pasal 2

- (1) Maksud diselenggarakannya *Talent Pool* adalah mempersiapkan PNS untuk masuk dalam kelompok suksesi yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja terbaik di setiap organisasi yang selanjutnya dipersiapkan sebagai pemimpin di masa depan.
- (2) Tujuan penyelenggaraan *Talent Pool* adalah:
  - a. menemukan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk menduduki Jabatan Pengawas;
  - b. mewujudkan perencanaan suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit;
  - c. membangun iklim kompetisi positif dan transparan diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Daerah;
  - d. mengelola sumber daya manusia secara terencana dan terukur untuk menjamin objektivitas, kualitas dan transparansi pengangkatan dalam Jabatan PNS agar sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan prestasi kerja yang dimiliki; dan
  - e. membangun kepercayaan dan meningkatkan keterikatan PNS kepada organisasi.

## Pasal 3

Asas penyusunan *Talent Pool* adalah:

- a. objektif, yaitu semua proses dalam *Talent Pool* dapat diukur, dilihat dan/atau dirasakan oleh seluruh PNS;
- b. terencana, yaitu *Talent* pada masing-masing Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang kosong telah direncanakan dan disiapkan pada tahun sebelumnya;
- c. terbuka, yaitu informasi yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi mengenai PNS yang ditetapkan menjadi *Talent* yang dapat diakses oleh seluruh Pegawai;
- d. tepat waktu, yaitu Jabatan target dalam Manajemen Talenta yang kosong dapat segera diisi oleh *Talent* sehingga tidak terdapat kekosongan Jabatan untuk waktu yang relatif lama; dan
- e. akuntabel, yaitu penyusunan *Talent Pool* dilakukan secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

BAB II  
PENYUSUNAN DAN UNSUR *TALENT POOL*

Bagian Kesatu  
Penyusunan *Talent Pool*

Pasal 4

- (1) *Talent Pool* disusun dengan mempertimbangkan karakteristik Jabatan PNS.
- (2) Penyusunan *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui proses:
  - a. analisis Kebutuhan *Talent*;
  - b. identifikasi *Talent*;
  - c. pengolahan *Talent*; dan
  - d. evaluasi *Talent*.
- (3) Analisa kebutuhan *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan dengan menghitung jumlah kebutuhan *Talent* yang akan dikelola/dikembangkan dalam Manajemen Talenta.
- (4) Identifikasi *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan dengan cara menetapkan Jabatan Target dan jumlah kebutuhan *Talent*.
- (5) Pengolahan *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilakukan dengan melakukan proses seleksi PNS yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi.
- (6) Evaluasi *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d dilakukan dengan melakukan evaluasi pencapaian target penyusunan *Talent Pool*.

Bagian Kedua  
Unsur *Talent Pool*

Pasal 5

- (1) Unsur *Talent Pool* terdiri atas:
  - a. profil *Talent*;
  - b. penilaian kompetensi; dan
  - c. penilaian Prestasi Kerja.
- (2) Profil *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah:
  - a. pendidikan formal;
  - b. pendidikan dan pelatihan Jabatan;
  - c. usia;
  - d. masa kerja;
  - e. pangkat/golongan ruang;
  - f. tingkat Jabatan;
  - g. pengalaman Jabatan; dan
  - h. catatan kepegawaian lainnya yang diperlukan.

- (3) Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan hasil kompetensi yang diperoleh berdasarkan uji kompetensi PNS.
- (4) Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan prestasi kerja PNS yang dinilai setiap 1 (satu) tahun sekali.

## BAB IV *TALENT POOL*

### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 6

*Talent Pool* dipergunakan sebagai dasar untuk:

- a. seleksi calon *Talent*;
- b. perolehan kompetensi *Talent*;
- c. *Retensi Talent*.

### Bagian Kedua Seleksi Calon *Talent*

#### Pasal 7

- (1) Pejabat Yang Berwenang dalam melaksanakan penyusunan *Talent Pool* dan seleksi calon *Talent* dibantu oleh Tim Penyusunan *Talent Pool* yang ditetapkan oleh Sekretaris Daerah.
- (2) Tim Penyusunan *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berasal dari unsur BKPSDM.

#### Pasal 8

Tim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) dalam melaksanakan tugas mendasarkan pada:

- a. formasi dan kebutuhan pegawai;
- b. pembinaan karier PNS;
- c. syarat administrasi;
- d. penilaian kompetensi pegawai;
- e. penilaian prestasi kerja; dan
- f. data pendukung lainnya.

#### Pasal 9

- (1) Seleksi pemetaan pegawai dilakukan bagi calon *Talent* yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi.
- (2) Hasil seleksi pemetaan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disimpan dalam database *Talent Pool*.

- (3) Database *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diolah dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada BKPSDM.

Pasal 10

- (1) Seleksi administrasi dilakukan bagi calon *Talent* dengan mendasarkan pada syarat administratif Jabatan yang akan diisi oleh calon *Talent*.
- (2) Syarat administratif Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan hasil analisa Jabatan berdasarkan beban kerja yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pasal 11

- (1) Tim memberikan pertimbangan hasil seleksi calon *Talent* menjadi *Talent* kepada Pejabat Yang Berwenang dengan mendasarkan hasil seleksi pemetaan dan hasil seleksi administrasi calon *Talent*.
- (2) Pejabat Yang Berwenang menetapkan calon *Talent* menjadi *Talent* dengan mendasarkan pertimbangan tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 12

- (1) Persyaratan khusus calon *Talent* meliputi:
- pangkat/Golongan Ruang minimal Penata (III/b);
  - kualifikasi pendidikan minimal Diploma III/Sarjana Muda atau yang sederajat;
  - bagi PNS yang mempunyai masa kerja minimal 4 (empat) tahun dan menduduki Jabatan pelaksana;
  - telah melaksanakan tugas di lingkungan Pemerintah Daerah minimal 1 (satu) tahun;

Pasal 13

Penilaian Administrasi calon *Talent* dengan ketentuan bobot nilai sebagai berikut:

No.	Kriteria Penilaian	Jenjang/Tingkat/ Jumlah	Skor/Nilai
1.	Pendidikan (tertinggi yang telah diakui)	Diploma III	2
		S1/Diploma IV	3
		S2/Spesialis 1	4
		S3/Spesialis 2	5
2.	Pengalaman tugas yang pernah dilaksanakan:		



No.	Kriteria Penilaian	Jenjang/Tingkat/ Jumlah	Skor/Nilai
	JFU/Pelaksana	pada 1 unit kerja	1
		pada 2-3 unit kerja	2
		pada 4-5 unit kerja	3
		pada 6-7 unit kerja	4
		lebih dari unit kerja	5
3.	Pengalaman Pendidikan dan Pelatihan:		
	a. Diklat Teknis/ Fungsional	< 25 jp	1
		26-50 jp	2
		51-755 jp	3
		75-100 jp	4
		> 100 jp	5
	b. Diklat Manajemen	< 25 jp	1
		26-50 jp	2
		51-755 jp	3
		75-100 jp	4
		> 100 jp	5
	c. Diklat Kepemimpinan	Diklatpim IV	2
4.	Pangkat/Golongan Ruang (terakhir)	III/b	1
		III/c	2
		III/d	3
		IV/a	4
		IV/a keatas	5
5.	Masa Kerja (sejak diangkat CPNS)	5 tahun kebawah	1
		6-10 tahun	2
		11-15 tahun	3
		15-20 tahun	4
		20 tahun lebih	5
6.	Catatan Hukuman Disiplin (yang pernah diterima)	Ringan	-3
		Sedang	-4
		Berat	-5

Bagian Ketiga  
Perolehan Kompetensi *Talent*

Pasal 14

- (1) Perolehan kompetensi *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b dilakukan melalui identifikasi kompetensi yang dimiliki oleh *Talent* untuk menentukan program pengembangan yang akan diberikan kepada *Talent*.

- (2) Perolehan kompetensi *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
  - a. Rencana Pengembangan Individu; dan
  - b. Program Pengembangan *Talent*.
- (3) Rencana Pengembangan Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan rencana yang disusun untuk memastikan pengembangan kompetensi secara sistematis, efektif, dan efisien bagi *Talent* untuk meningkatkan kompetensi pada Jabatan Pengawas.
- (3) Program Pengembangan *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan kesempatan dan kegiatan yang menunjang peningkatan kompetensi, pengetahuan, dan keahlian yang didasarkan pada hasil penilaian kompetensi dari Tim Penyusunan *Talent Pool*.
- (4) Program Pengembangan *Talent* dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan tugas rutin *Talent* sesuai dengan bidang tugasnya.

#### Pasal 15

- (1) Evaluasi pengembangan *Talent* dilakukan dengan mengukur kesiapan *Talent* untuk ditempatkan pada Jabatan Pengawas.
- (2) Evaluasi pengembangan *Talent* diperoleh dari hasil:
  - a. penilaian prestasi kerja; dan
  - b. peningkatan kompetensi *Talent* selama program pengembangan.
- (3) Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a didapat dari hasil penilaian prestasi kerja tahun terakhir.
- (4) Peningkatan Kompetensi *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b diperoleh dari setiap program pengembangan yang diikuti oleh *Talent* yang pengukurannya dilakukan oleh Mentor dan/atau penyelenggara program pengembangan.
- (5) Mentor sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdiri atas:
  - a. Mentor Tetap; dan
  - b. Mentor Tidak Tetap.
- (6) Mentor melakukan kegiatan pendampingan kepada *Talent* dalam mengembangkan kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan.

Bagian Keempat  
*Retensi Talent*

Pasal 16

- (1) *Retensi Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c dilakukan dalam bentuk penghargaan untuk memotivasi *Talent* agar tetap berkontribusi optimal dan mengurangi timbulnya ketidakpuasan kerja dari *Talent*.
- (2) *Retensi* yang diberikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa prioritas mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

BAB V  
PENGELOLAAN *TALENT*

Pasal 17

- (1) *Talent* dipersiapkan untuk mengisi Jabatan Pengawas di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Pengisian Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diprioritaskan bagi PNS yang masuk dalam *Talent Pool*.

Pasal 18

*Talent* dapat dikeluarkan dari *Talent Pool* apabila:

- a. mengundurkan diri sebagai *Talent*;
- b. dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
- c. dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin yang bersifat penipuan/kecurangan/penggelapan yang berhubungan dengan jabatan *Talent*;
- d. dalam proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana;
- e. dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang;
- f. dipekerjakan/diperbantukan di luar Pemerintah Daerah;
- g. pindah Instansi ke luar Pemerintah Daerah; dan
- h. alasan lainnya berdasarkan pertimbangan Pejabat Yang Berwenang.

BAB VI  
MANAJEMEN *TALENT POOL*

Pasal 19

- (1) Koordinasi, harmonisasi, pelaksanaan, dan evaluasi pengelolaan *Talent Pool* dilakukan oleh Tim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1).
- (2) Pengelola *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus menyampaikan laporan dan evaluasi pelaksanaan pengelolaan *Talent Pool* kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

**BAB VII  
PENDANAAN**

**Pasal 20**

Pendanaan penyelenggaraan *Talent Pool* Pegawai Negeri Sipil bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Semarang.

**BAB VIII  
PENUTUP**

**Pasal 21**

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Ungaran  
pada tanggal 14 November 2022

BUPATI SEMARANG,

ttd.

NGESTI NUGRAHA

Diundangkan di Ungaran  
pada tanggal 14 November 2022

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN SEMARANG,

ttd.

DJAROT SUPRIYOTO

BERITA DAERAH KABUPATEN SEMARANG TAHUN 2022 NOMOR 108

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM  
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SEMARANG,



SUYANA  
NIP. 19700212 199710 1 001