



SALINAN

BUPATI ASAHAN  
PROVINSI SUMATERA UTARA

PERATURAN BUPATI ASAHAN  
NOMOR 13 TAHUN 2023

TENTANG

PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ASAHAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI ASAHAN,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, implementasi penerapan sistem merit dan menjamin ketersediaan Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi kualifikasi, kompetensi dan kinerja, maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara terukur dan terencana melalui peta talenta;
- b. bahwa peta talenta Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada huruf a diperlukan guna mengisi jabatan – jabatan pada organisasi perangkat daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Peta Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Darurat Nomor 7 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten-Kabupaten dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092);
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 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. 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 Republik Indonesia 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 Daerah Kabupaten Asahan Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Asahan (Lembaran Daerah Kabupaten Asahan Tahun 2016 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Asahan Nomor 6) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Asahan Nomor 2 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Asahan Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Asahan (Lembaran Daerah Kabupaten Asahan Tahun 2022 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Asahan Nomor 2);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

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

4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Daerah.
5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati.
7. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah Sekretaris Daerah.
8. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok peta talenta.
9. Peta Talenta Pegawai Negeri Sipil 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.
10. Kotak Peta Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan pemetaan.
11. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
13. Jabatan Target adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas yang sedang/akan lowong yang akan diisi oleh Talenta.
14. 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.
15. 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.
16. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil, mencakup pengetahuan, kecakapan dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
17. Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat SKJ adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas jabatan.
18. Uji kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
19. Kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.
20. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.

21. 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.
22. Konseling kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target kinerja.
23. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atas usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi pegawai.
24. 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 kerjasama dengan instansi lain dan keteladana dengan mengamalkan nilai dasar Aparatur Sipil Negara dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara.
25. Jabatan Administrator adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
26. Jabatan Pengawas adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
27. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
28. *Talent Scouting* adalah sesuatu kegiatan penilaian dalam rangka penelusuran potensi, kompetensi, dan kualifikasi lain yang dibutuhkan guna mendapatkan Pegawai Negeri Sipil yang potensial menduduki jabatan administrator dan jabatan pengawas.

## BAB II

### MAKSUD, TUJUAN, PRINSIP DAN SASARAN

#### Bagian Kesatu

#### Maksud

#### Pasal 2

Maksud disusunnya Peta Talenta PNS adalah menyediakan PNS dalam rencana suksesi yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja terbaik pada setiap organisasi yang selanjutnya akan dipersiapkan sebagai pemimpin Perangkat Daerah masa depan.

## Bagian Kedua

### Tujuan

#### Pasal 3

Tujuan penyusunan Peta Talenta PNS adalah:

- a. menemukan dan menyiapkan PNS untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi;
- b. mewujudkan perencanaan suksesi yang objektif dan akuntabel sehingga dapat mengoptimalkan capaian visi dan misi organisasi;
- c. membangun iklim kompetensi yang positif diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi pemerintah; dan
- d. mengelola sumber daya manusia secara terukur dan terencana untuk menjamin objektivitas, kualitas dan transparansi pengangkatan dalam jabatan PNS agar sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang dimiliki.

## Bagian Ketiga

### Prinsip

#### Pasal 4

Prinsip penyusunan Peta Talenta PNS adalah:

- a. objektif, 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.
- f. bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, yaitu penyusunan Peta Talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

## Bagian Keempat

### Sasaran

#### Pasal 5

Sasaran Peta Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) 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 jabatan eselon IV.a dan eselon 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 PNS

##### Bagian Kesatu

##### Unsur

##### Pasal 6

- (1) Unsur-unsur Peta Talenta adalah sebagai berikut:
  - a. kualifikasi talenta;
  - b. penilaian kompetensi; dan
  - c. penilaian kinerja.
- (2) Kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah sebagai berikut:
  - a. kualifikasi pendidikan formal;
  - b. rekam jejak jabatan;
  - c. riwayat pengembangan kompetensi;
  - 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 7

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

##### Pasal 8

- (1) Metode pemetaan PNS sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 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) Instrumen pengukuran pada penilaian kinerja bobot penilaiannya sebagai berikut:
- a. bobot nilai sebesar 100 (seratus) bagi talenta yang memiliki penilaian kinerja sangat baik;
  - b. bobot nilai sebesar 80 (delapan puluh) bagi talenta yang yang memiliki penilaian kinerja baik;
  - c. bobot nilai sebesar 60 (enam puluh) bagi talenta yang memiliki penilaian kinerja cukup/butuh perbaikan;
  - d. bobot nilai sebesar 40 (empat puluh) bagi talenta yang memiliki penilaian kinerja kurang; dan
  - e. bobot nilai sebesar 20 (dua puluh) bagi talenta yang memiliki penilaian kinerja sangat kurang.
- (5) Hasil pemetaan selanjutnya dituangkan dalam tabel pemetaan PNS sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 9

Apabila uji kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) belum dilaksanakan maka penilaian kompetensi dapat dilakukan oleh Tim Penilai Kinerja.

#### Pasal 10

- (1) Metode pemetaan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 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, sebagaimana dimaksud dalam Lampiran 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 sama ke dalam satu rumpun, sebagaimana dimaksud dalam Lampiran 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, sebagaimana dimaksud dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 11

- (1) Pendekatan karakter tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat jabatan talenta.
- (2) Indikator yang digunakan adalah 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 (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 dimaksud dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 12

- (1) Pendekatan keilmuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah.
- (2) Indikator yang digunakan adalah 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-IV (diploma empat);
  - d. 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 dimaksud dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 13

- (1) Pendekatan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 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;
  - d. bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi talenta yang mengikuti seminar/workshop/kursus/sejenisnya dengan jumlah minimal 20 Jam Pelajaran setahun.
- (4) Hasil identifikasi talenta berdasarkan data riwayat pengembangan kompetensi dituangkan dalam Tabel Penilaian Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 14

- (1) Pemetaan kualifikasi merupakan dari penggabungan hasil identifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (4), Pasal 12 ayat (4) dan Pasal 13 ayat (4) dengan bobot sebagai berikut:
  - a. Nilai rekam jejak sebesar 30% (tiga puluh perseratus);
  - b. Nilai kualifikasi sebesar 45% (empat puluh lima perseratus); dan
  - c. Nilai pengembangan kompetensi sebesar 25% (dua puluh lima perseratus).
- (2) Hasil pemetaan kualifikasi sebagaimana dimaksud dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 15

- (1) Informasi kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 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 diatuhi 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 16

- (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 8 ayat (4)
- (3) Pemetaan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan hasil pengelompokan bidang tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 14 ayat (2).

### Bagian Keempat

#### Pembobotan Nilai

##### Pasal 17

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

### Bagian Kelima

#### Kotak Peta Talenta

##### Pasal 18

- (1) Peta Talenta yang telah disusun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) selanjutnya ditempatkan dalam Kotak Peta Talenta yang tercantum dalam Lampiran 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 nilai akhir Peta Talenta yang dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut:
  - a. kotak ke 9 (sembilan) dengan rentang nilai antara 90-100;
  - b. kotak ke 8 (delapan) dengan rentang nilai antara 80-89;
  - c. kotak ke 7 (tujuh) dengan rentang nilai antara 70-79;
  - d. kotak ke 6 (enam) dengan rentang nilai antara 60-69;
  - e. kotak ke 5 (lima) dengan rentang nilai antara 50-59;

- f. kotak ke 4 (empat) dengan rentang nilai antara 40-49;
  - g. kotak ke 3 (tiga) dengan rentang nilai antara 30-39;
  - h. kotak ke 2 (dua) dengan rentang nilai antara 20-29; dan
  - i. kotak ke 1 (satu) dengan rentang nilai antara 0-19.
- (4) Rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yaitu:
- a. Rekomendasi kotak ke 9 (Sembilan) yaitu di promosikan dan di pertahankan, masuk kelompok rencana suksesi, serta mendapat penghargaan;
  - b. Rekomendasi kotak ke 8 (delapan) yaitu di pertahankan, masuk kelompok rencana suksesi, rotasi serta bimbingan kinerja;
  - c. Rekomendasi kotak ke 7 (tujuh) yaitu di promosikan dan di pertahankan, masuk kelompok rencana suksesi, rotasi, serta pengembangan kompetensi;
  - d. Rekomendasi kotak ke 6 (enam) yaitu penempatan yang sesuai, bimbingan kerja, 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 bimbingan kinerja, pengembangan kompetensi, dan penempatan yang sesuai; dan
  - i. Rekomendasi kotak ke 1 (satu) yaitu diproses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 19

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

### BAB IV

#### PENGEMBANGAN DAN PENGELOLAAN TALENTA

#### Pasal 20

- (1) Talenta yang telah di kelompokkan sebagaimana dimaksud dalam pasal 18 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 21

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 22

PNS dapat dikeluarkan dari peta talenta apabila;

- a. Di berhentikan dari jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan jabatan administrasi;
- b. Dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang; dan
- c. Pindah instansi keluar Pemerintah Kabupaten Asahan.

#### Pasal 23

Untuk menjamin kebenaran dan kevalidan setiap unsur dan kriteria dalam penilaian, maka data yang dipakai adalah data yang tersedia dalam Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara.

### BAB V

#### PEMBINAAN DAN EVALUASI

##### Bagian kesatu

##### Pembinaan

##### Pasal 24

- (1) Pembina pelaksanaan Peta Talenta PNS dilakukan oleh PPK.
- (2) Pembinaan pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara teknis dilakukan oleh perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan di bidang kepegawaian.

##### Bagian kedua

##### Evaluasi

##### Pasal 25

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

BAB VI  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 26

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kisaran  
pada tanggal 12 April 2023  
BUPATI ASAHAN,

ttd

S U R Y A

Diundangkan di Kisaran  
pada tanggal 12 April 2023  
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN ASAHAN,

ttd

JOHN HARDI NASUTION

**BERITA DAERAH KABUPATEN ASAHAN TAHUN 2023 NOMOR 13**

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI ASAHAN  
 NOMOR 13 TAHUN 2023  
 TENTANG PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DILINGKUNGAN PEMERINTAH  
 KABUPATEN ASAHAN

**A. TABEL PERUMPUNAN TUGAS JABATAN LINGKUP PEMERINTAH KABUPATEN ASAHAN**

<b>NO</b>	<b>RUMPUN</b>	<b>SUB RUMPUN</b>
1.	<b>ADMINISTRASI</b>	Pengadaan Barang dan Jasa
		Perizinan
		Penelitian dan Pengkajian
		Pengelolaan Aset
		Kepegawaian
		Perencanaan
		Pengawasan
		Pelaporan
		Kepustakaan dan Kearsipan
		Ketatausahaan
		Ketatalaksanaan
Kehumasan		
2.	<b>PEMERINTAHAN</b>	Pemerintahan Umum
		Pemerintahan Desa
		Kesatuan Bangsa dan Politik
3.	<b>KEMASYARAKATAN</b>	Kesehatan
		Kependidikan
		Kesejahteraan Sosial
		Pemberdayaan Masyarakat
		Ketenagakerjaan
4.	<b>HUKUM</b>	Kependudukan dan Pencatatan Sipil
		Pembentukan Peraturan
		Advokasi
5.	<b>EKONOMI</b>	Penegakan Peraturan
		Manajemen Keuangan
		Akuntansi
6.	<b>TEKNIK KE-PU-AN</b>	Perpajakan
		Perindustrian dan Perdagangan
		Pariwisata dan Keolahragaan
		Perkoperasian
		Teknik Sipil
		Pengairan
7.	<b>PERTANIAN</b>	Perhubungan
		Perencanaan Wilayah dan Kota
		Lingkungan Hidup
		Teknologi Informasi
7.	<b>PERTANIAN</b>	Kebencanaan
		Pertanian
		Peternakan
		Perikanan
7.	<b>PERTANIAN</b>	Perkebunan



ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ D-III ANALIS MEDIS</li> <li>✓ D-III FARMASI</li> <li>✓ D-III FISIOTERAPI</li> <li>✓ D-III HIPERKES</li> <li>✓ D-III KEBIDANAN</li> <li>✓ D-III KEPERAWATAN</li> <li>✓ D-III KESEHATAN</li> <li>✓ D-III KESEHATAN ANALIS MEDIS</li> <li>✓ D-III KESEHATAN GIZI</li> <li>✓ D-III KESEHATAN HEWAN</li> <li>✓ D-III KESEHATAN KEPERAWATAN</li> <li>✓ D-III KESEHATAN SANITASI</li> <li>✓ D-III PENDIDIKAN</li> <li>✓ D-III TEKNIK ELEKTROMEDIK</li> <li>✓ D-III AKUPUNTUR</li> <li>✓ D-III ANALIS FARMASI DAN MAKANAN</li> <li>✓ D-III ANALIS KESEHATAN</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>PERPAJAKAN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>LISTRIK</li> <li>✓ D-III TEKNIK SIPIL</li> <li>✓ D-III ARSITEKTUR PERAMANAN</li> <li>✓ D-III KONSTRUKSI SIPIL</li> <li>✓ D-III SISTEM INFORMASI</li> <li>✓ D-III TEKNIK SIPIL DAN BANGUNAN</li> <li>✓ D-III TEKNIK SIPIL KONSENTRASI BANGUNAN AIR</li> <li>✓ D-III TEKNOLOGI INFORMASI</li> <li>✓ D-III TEKNIK PERENCANAAN WILAYAH DAN KOTA</li> </ul>	

ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
		✓ D-III GIZI ✓ D-III KEPERAWATAN ✓ D-III KEPERAWATAN GIGI ✓ D-III KESEHATAN LINGKUNGAN ✓ D-III PEREKAM MEDIK DAN INFORMATIKA KESEHATAN ✓ D-IV KEPRIBADIAN				

## 2. SARJANA

ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
✓ S-1 ADMINISTRASI MANAJEMEN PEMBANGUNAN DAERAH ✓ S-1 ADMINISTRASI NEGARA ✓ S-1 EKONOMI DAN STUDI PEMBANGUNAN ✓ S-1 FILSAFAT	✓ S-1 ADMINISTRASI MANAJEMEN PEMBANGUNAN DAERAH ✓ S-1 ADMINISTRASI NEGARA ✓ S-1 ILMU PEMERINTAHAN ✓ S-1 ILMU SOSIAL DAN	✓ S-1 KEDOKTERAN UMUM ✓ S-1 KEDOKTERAN GIGI ✓ S-1 ADMINISTRASI PENDIDIKAN ✓ S-1 AGAMA ISLAM ✓ S-1 BAHASA INDONESIA ✓ S-1 BAHASA INGGRIS ✓ S-1 FARMASI	✓ S-1 HUKUM	✓ S-1 ADMINISTRASI NIAGA ✓ S-1 EKONOMI ✓ S-1 EKONOMI DAN STUDI PEMBANGUNAN ✓ S-1 EKONOMI AKUNTANSI ✓ S-1 EKONOMI MANAJEMEN ✓ S-1 EKONOMI PEMBANGUNAN	✓ S-1 TEKNIK ELEKTRO ✓ S-1 TEKNIK INDUSTRI ✓ S-1 INFORMATIKA ✓ S-1 TEKNIK KIMIA ✓ S-1 TEKNIK LINGKUNGAN ✓ S-1 TEKNIK MESIN	✓ KEDOKTERAN HEWAN ✓ S-1 BUDAYA PERTANIAN ✓ S-1 PERIKANAN ✓ S-1 PERTANIAN ✓ S-1 PETERNAKAN ✓ S-1 TEKNOLOGI PERTANIAN

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ S-1 ILMU PEMERINTAHAN</li> <li>✓ S-1 ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK</li> <li>✓ S-1 PSIKOLOGI</li> <li>✓ S-1 ADMINISTRASI PUBLIK</li> <li>✓ S-1 MANAJEMEN SDM</li> <li>✓ S-1 ILMU HUBUNGAN INTERNASIONAL</li> <li>✓ ADMINISTRASI KEUANGAN DAERAH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ILMU POLITIK</li> <li>✓ S-1 SOSIOLOGI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ S-1 ILMU KEPERAWATAN</li> <li>✓ S-1 KESEHATAN MASYARAKAT</li> <li>✓ S-1 KEPENDIDIKAN</li> <li>✓ S-1 PGSD</li> <li>✓ S-1 TEKNOLOGI PENDIDIKAN</li> <li>✓ S-1 A/-IV</li> <li>✓ S-1 SOSIOLOGI</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ S-1 MANAJEMEN</li> <li>✓ S-1 AKUNTANSI</li> <li>✓ S-1 ADMINISTRASI KEUANGAN DAERAH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ S-1 TEKNIK PENGAIRAN</li> <li>✓ S-1 TEKNIK SIPIL</li> <li>✓ S-1 SISTEM INFORMASI</li> <li>✓ S-1 TEKNIK GEOLOGI</li> </ul>	
---	---	--	--	--	--	--

### 3. PASCA SARJANA

<b>ADMINISTRASI</b>	<b>PEMERINTAHAN</b>	<b>KEMASYARAKATAN</b>	<b>HUKUM</b>	<b>EKONOMI</b>	<b>TEKNIK</b>	<b>PERTANIAN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ MAGISTER ILMU ADMINISTRASI</li> <li>✓ MAGISTER PSIKOLOGI</li> <li>✓ MAGISTER SAINS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ MAGISTER ILMU ADMINISTRASI</li> <li>✓ S-2 ILMU POLITIK</li> <li>✓ S-2 MAGISTER ADMINISTRASI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ SPESIALIS (KEDOKTERSN)</li> <li>✓ MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ MAGISTER ILMU HUKUM</li> <li>✓ MAGISTER SAINS HUKUM DAN PEMBANGUNAN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ MAGISTER MANAJEMEN</li> <li>✓ S-2 BIDANG EKONOMI</li> <li>✓ S-2 EKONOMI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ MAGISTER PEMBANGUNAN WILAYAH DAN KOTA</li> <li>✓ MAGISTER</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ S-2 BIDANG PERTANIAN</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ S-2 ILMU POLITIK</li> <li>✓ S-2 MAGISTER ADMINISTRASI NEGARA/PUBLIK</li> <li>✓ S-2 MAGISTER ILMU KOMUNIKAS</li> <li>✓ S-2 MAGISTER MANAJEMEN SDM</li> <li>✓ S-3 ADMINISTRASI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>NEGARA/PUBLIK</li> <li>✓ S-2 MAGISTER ILMU</li> <li>✓ S-2 SOSIOLOGI PEDESAAN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN</li> <li>✓ MAGISTER PENDIDIKAN ISLAM</li> <li>✓ MAGISTER PSIKOLOGI</li> <li>✓ MANAJEMEN TEKNOLOGI PEMBELAJARAN</li> <li>✓ S-2 BIDANG PENDIDIKAN</li> <li>✓ S-2 MAGISTER KESEHATAN</li> <li>✓ S-2 MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN</li> <li>✓ S-2 KEPENDIDIKAN</li> <li>✓ S-2 SOSIOLOGI PEDESAAN</li> <li>✓ S-3 BIDANG KEDOKTERAN</li> <li>✓ S-3 MANAJEMEN PENDIDIKAN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ S-2 BIDANG HUKUM</li> <li>✓ S-2 MAGISTER HUKUM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>PEMBANGUNAN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>SISTEM DAN TEKNIK TRANSPORTASI</li> <li>✓ MAGISTER TEKNIK</li> <li>✓ MAGISTER TRANSPORTASI</li> <li>✓ MAGISTER MANAJEMEN TEKNOLOGI</li> <li>✓ S-2 ARSITEKTUR MANAJEMEN PEMBANGUNAN KOTA</li> <li>✓ S-2 BIDANG TEKNIK</li> <li>✓ S-2 TEKNIK INDUSTRI</li> </ul>	
--	--	---	--	---	---	--

**C. TABEL PEMETAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL**

NO	NIP	NAMA	NILAI KERJA	NILAI KOMPETENSI	KETERANGAN

**D. TABEL PENILAIAN REKAM JEJAK**

NO	NIP	NAMA	RIWAYAT JABATAN	NILAI PER RUMPUN						
				ADM	PEM	MASY	HUK	EKO	TEK	TAN

**E. TABEL PENILAIAN KUALIFIKASI**

NO	NIP	NAMA	RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL	NILAI PER RUMPUN						
				ADM	PEM	MASY	HUK	EKO	TEK	TAN



**I. KOTAK PETA TALENTA**

KINERJA	T I N G G I	4 Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	7 Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	9 Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
	M E N E N G A H	2 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	5 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	8 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
	R E N D A H	1 Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial rendah	3 Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial menengah	6 Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial tinggi
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
		POTENSIAL		

**KETERANGAN :**

Merujuk pada Pasal 16, pengelompokan berdasarkan nilai akhir Peta Talenta yang dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut:

- a. kotak ke 9 (sembilan) dengan rentang nilai antara 90-100;
- b. kotak ke 8 (delapan) dengan rentang nilai antara 80-89;
- c. kotak ke 7 (tujuh) dengan rentang nilai antara 70-79;
- d. kotak ke 6 (enam) dengan rentang nilai antara 60-69;
- e. kotak ke 5 (lima) dengan rentang nilai antara 50-59;
- f. kotak ke 4 (empat) dengan rentang nilai antara 40-49;
- g. kotak ke 3 (tiga) dengan rentang nilai antara 30-39;
- h. kotak ke 2 (dua) dengan rentang nilai antara 20-29; dan
- i. kotak ke 1 (satu) dengan rentang nilai antara 0-19.

BUPATI ASAHAN,

ttd

S U R Y A

