



BUPATI SERAM BAGIAN TIMUR
PROVINSI MALUKU

PERATURAN BUPATI SERAM BAGIAN TIMUR
NOMOR 4 TAHUN 2022

TENTANG

PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN DAN SUMBERDAYA
MANUSIA KABUPATEN SERAM BAGIAN TIMUR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KABUPATEN SERAM BAGIAN TIMUR,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk memperkuat penerapan sistem merit dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Seram Bagian Timur, perlu disusun Peta Talenta (*Talent Pool*);
 - b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 18 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Peta Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Seram Bagian Timur guna mengisi jabatan – jabatan pada organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Seram Bagian Timur;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, huruf b dan huruf c, maka perlu mengatur Peraturan Bupati tentang Pedoman Teknis Penyusunan Peta Talenta Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumberdaya manusia dengan;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia;
 2. Undang – Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Seram Bagian Timur, Undang – Undang Nomor 2 tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kabupaten Seram Bagian Timur dan Daerah Tingkat II Seram Bagian Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
 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 5499) ;
 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 1 Tahun 2022 tentang Hubungan



Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
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);

KABUPATEN SERAM BAGIAN TIMUR
MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN TEKNIS
PENYUSUNAN PETA TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN DAN
SUMBERDAYA MANUSIA

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Seram Bagian Timur.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Seram Bagian Timur.
3. Bupati adalah Bupati Seram Bagian Timur.
4. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara disingkat Manajemen talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN Nasional dan Manajemen Talenta ASN Instansi.
5. 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.
6. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
7. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.

BAB II
TUJUAN, PRINSIP, RUANG LINGKUP DAN ASPEK
MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu
Tujuan Manajemen Talenta ASN

Pasal 2

Manajemen Talenta ASN bertujuan untuk :

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pengembangan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
- b. menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi



- kunci sebagai pemimpin di masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung urusan organisasi (*core business*) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan nasional.
- c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan , kompetensi dan kinerja talenta, serta memberika kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan.
 - d. Mewujudkan rencana sksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah.
 - e. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi.
 - f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.

Bagian Kedua
Prinsip Manajemen Talenta ASN

Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta ASN dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip:
 - a. objektif;
 - b. terencana;
 - c. terbuka;
 - d. tepat waktu;
 - e. akuntabel;
 - f. bebas dari intervensi politik; dan
 - g. bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.
- (2) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu proses dalam Manajemen talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Manajemen Talenta ASN mempersiapkan suksesor pada masing – masing jabatan target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
- (4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu informasi Manajemen Talenta ASN yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan nformasi penetapan talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.
- (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu jabatan target dalam Manajemen Talenta ASN yang lowong dapat segera diisi oleh suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan talenta dalam pengisian jabatan target.
- (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (8) Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.



Bagian Ketiga
Ruang Lingkup dan Aspek Manajemen Talenta ASN

Pasal 4

Ruang Lingkup Manajemen Talenta ASN, meliputi:

- a. manajemen Talenta ASN Nasional; dan
- b. manajemen Talenta Instansi.

Pasal 5

Manajemen Talenta ASN Nasional dan Manajemen Talenta ASN Instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ditetapkan dan dilaksanakan dengan berpedoman pada Manajemen Talenta ASN sebagaimana diatur dalam ketentuan Peraturan Perundang – Undangan.

Pasal 6

Aspek Manajemen Talenta ASN, meliputi:

- a. kelembagaan Manajemen Talenta ASN;
- b. penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Instansi; dan
- c. sistem Informasi Manajemen Talenta ASN Instansi.

BAB III
KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN
Manajemen Talenta ASN

Pasal 7

- (1) Manajemen talenta ASN Instansi ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian pada setiap Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
- (2) Instansi Pemerintah wajib menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN Instansi berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran serta strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional.

BAB IV
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 8

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf meliputi:

- a. akuisisi talenta;
- b. pengembangan talenta;
- c. retensi talenta;
- d. penempatan talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 9

Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- a. peta jabatan yang sedang/ akan lowong dan jabatan kritikal;
- b. profil talenta;
- c. standar kompetensi jabatan setiap instansi sesuai ketentuan Peraturan Perundang – Undangan;
- d. standar penilaian kinerja ril;
- e. Pola karier;
- f. tim Manajemen Talenta ASN Nasional;
- g. program pengembangan talenta (ASN *Corporate University*/Sekolah Kader/Tugas Belajar);



LAMPIRAN I PERATURAN BUPATI SERAM BAGIAN TIMUR

NOMOR : 4 Tahun 2022

TANGGAL : 4 Januari 2022

TENTANG : PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN PETA TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN DAN SUMBERDAYA MANUSIA

PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN PETA TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN DAN SUMBERDAYA MANUSIA

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

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.

Peta talenta disini memiliki makna yang sama dengan “Kelompok Rencana Suksesi” yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, merujuk pada penjelasan Pasal 134 ayat 92) huruf d.

Berikutnya, sesuai ketentuan Pasal 199 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil kelompok rencana suksesi berisi kelompok PNS yang memiliki kompetensi sesuai



kualifikasi jabatan, memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi dan memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir. Kriteria dasar PNSD yang dapat dimasukkan dalam masing – masing kelompok Peta talenta sebagaimana dimaksud di atas adalah PNSD yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

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

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 yang merupakan 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.

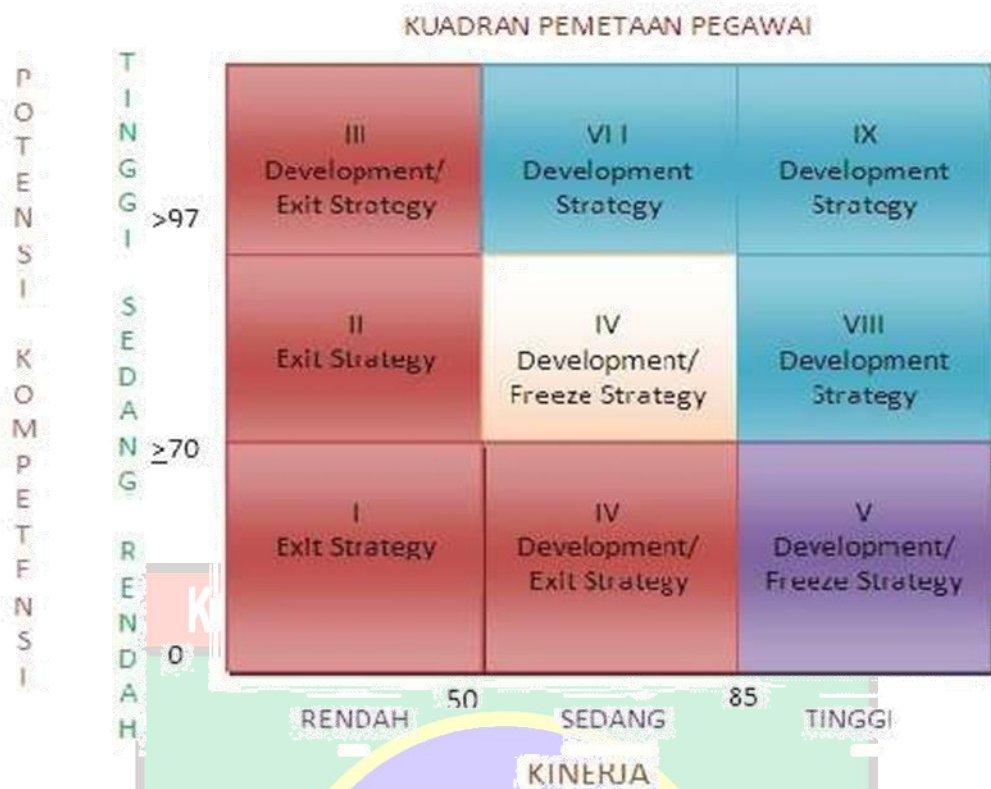
Sedangkan nilai potensial didapatkan melalui *assessment*. Nilai *assessment* merupakan nilai pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) sesuai jenjang jabatan masing – masing pegawai yang telah melalui Seleksi *Box* Pemetaan Pegawai masih merupakan calon *Talent*.

Identifikasi Pegawai Potensial dengan Seleksi *Box* Pemetaan pada 9 (Sembilan) *Box* didasarkan pada nilai kriteria titik singgung (*Cutting Point*) sebagai berikut:

- i. *Cutting Point* untuk data kinerja (sumbu x) adalah < 85 ;
- ii. *Cutting Point* untuk data kompetensi (sumbu y) ditentukan secara alternatif berdasarkan norma standar atau norma kelas;
- iii. Norma standar adalah nilai standar minimal pemenuhan Standar kompetensi Jabatan (SKJ), yakni 100 (skala 0 - 100);
- iv. Norma kelas adalah nilai minimal dalam sebaran persil tertentu, dapat merupakan nilai rata – rata kelas (*Cutting Point*-nya adalah nilai rata – rata) atau per persil, yakni 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 masuk kuadran 7,8,9 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 Medium
- Kuadran 6 : Potensi Medium – Kinerja Medium
- Kuadran 7 : Potensi Tinggi – Kinerja Medium
- Kuadran 8 : Potensi Medium – Kinerja Tinggi
- Kuadran 9 : Potensi Tinggi – Kinerja Tinggi

2) Seleksi Administrasi

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

3) *Talent Search matrix*

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

- a. Pengalaman, meliputi pengalaman kerja, diidentifikasi melalui penelusuran rekam jejak (*trackrecord*) pegawai.
- b. Profil kepribadian, diidentifikasikan melalui tes psikologi atau tes profil kepribadian, serta melalui identifikasi trait (sifat kepribadian) seperti kreativitas, kemampuan memberikan penilaian, ambisi dan lain – lain.
- c. Kualifikasi, meliputi tingkat pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti pegawai, termasuk kualifikasi professional yang diperoleh melalui sertifikasi kompetensi yang dimiliki, diidentifikasi melalui penelusuran ijazah/sertifikat yang



- dimiliki pegawai.
- d. Keahlian, mengidentifikasi kekuatan pribadi dan seperangkat pengetahuan yang dituntut. Kualitas yang diharapkan dapat mencakup kemampuan untuk menangani perubahan, kemampuan teknis, keterampilan komunikasi dan fleksibilitas intelektual. Diidentifikasi melalui ujian tulis dan/atau ujian praktel.
 - e. Potensi, mengidentifikasi level tanggung jawab pekerjaan yang diprediksi akan mampu dipikul pegawai, diidentifikasi melalui tes psikologi.
 - f. Kuantifikasi atau kinerja pegawai, mengidentifikasikan level prestasi yang dapat dicapai pegawai dalam aspek operasional pekerjaan. Mencakup kemampuan untuk mengintegrasikan dan menjalankan kemampuan mencapai target kinerja, mengelola bawahan, dan lain – lain. Diidentifikasi melalui penilaian kinerja pegawai.

III. MEKANISME PEMBENTUKAN PETA TALENTA

Pembentukan peta talenta dilakukan melalui tahapan dan proses sebagai berikut :

1. Tahapan Identifikasi Pegawai Potensial pada Kuadran Pemetaan Pegawai dalam Seleksi *Box 9* (Sembilan) pemetaan. Tahap Pemetaan Seleksi *9* (Sembilan) *Box* ini dilakukan melalui proses sebagai berikut :
 - a. Memetakan pegawai potensial berdasarkan nilai kinerja dalam Sasaran Kerja Pegawai (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 dalam penataan pegawai sebagaimana Lampiran II.
2. Tahap 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. Tahap 3 : Analisa *Talent Search Matrix*
Tahap Analisa *Talent Search Matrix* dilakukan melalui proses penilaian kompetensi dengan metode *assessment center*, penilaian kinerja juga penelusuran *track record* pegawai.

IV. PENUTUP

DEMIKIAN Pedoman Teknis Penyusunan Peta Talenta (*Talent Pool*) Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Seram Bagian Timur ini disusun sebagai pedoman pembentukan Peta Talenta Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Seram Bagian Timur.

BUPATI SERAM BAGIAN TIMUR, R.

ABDUL MUKTI KELIOBAS



LAMPIRAN II PERATURAN BUPATI SERAM BAGIAN TIMUR

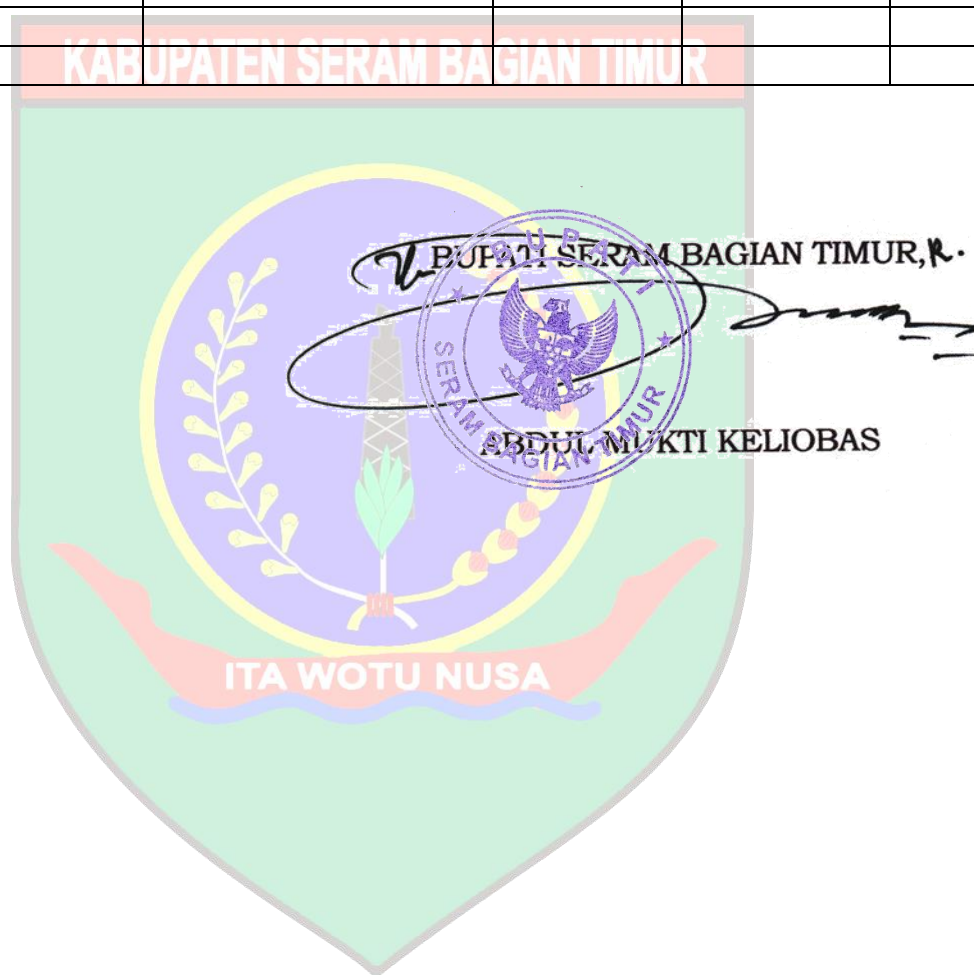
NOMOR : 4 Tahun 2022

TANGGAL : 4 Januari 2022

TENTANG : PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN PETA TALENTA APARATUR
SIPIIL NEGARA PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN
DAN SUMBERDAYA MANUSIA

TABEL KUADRAN PEMETAAN PEGAWAI (SELEKSI 9 BOX PEMETAAN)

NO	NIP	NAMA	NILAI KINERJA	NILAI POTENSI	KET



LAMPIRAN III PERATURAN BUPATI SERAM BAGIAN TIMUR

NOMOR : 4 Tahun 2022

TANGGAL : 4 Januari 2022

TENTANG : PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN PETA TALENTA APARATUR
SIPIL NEGARA PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN
DAN SUMBERDAYA MANUSIA

TABEL KUADRAN PEMETAAN PEGAWAI (SELEKSI 9 BOX PEMETAAN)

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

