



BUPATI TANAH BUMBU
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN BUPATI TANAH BUMBU
NOMOR 44 TAHUN 2021

TENTANG

PENYUSUNAN PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TANAH BUMBU,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk memperkuat penerapan sistim merit dalam manajemen pegawai Negeri Sipil dilingkungan Kabupaten Tanah Bumbu perlu disusun peta talenta (*Talent Pool*);
 - b. bahwa agar penyusunan peta talenta tepat sasaran untuk mendapatkan kelompok kandidat terbaik yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang optimal;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Penyusunan Peta Talenta Pegawai Negeri Sipil.
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Pemerintahan Daerah yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
 2. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4250) sebagaimana telah diubah Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6409);
 3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Tanah Bumbu dan Kabupaten Balangan di Provinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1254);
 4. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);

5. 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);
6. 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
10. 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);
11. 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);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 65);
13. Peraturan Daerah Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Tahun 2016 Nomor 19) sebagaimana telah diubah beberap kali terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Peraturan Daerah Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Tahun 2021 Nomor 5);
14. Peraturan Bupati Nomor 17 Tahun 2017 tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Unsur-Unsur

Organisasi Badan Kepegawaian Daerah (Berita Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Tahun 2017 Nomor 17);

15. Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Tahun 2021 Nomor 9);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENYUSUNAN PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Tanah Bumbu.
2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
3. Kepala Daerah yang selanjutnya disebut Bupati adalah Bupati Tanah Bumbu.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Tanah Bumbu.
5. Peta 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.
6. Pegawai Negeri Sipil Daerah yang selanjutnya disingkat PNSD adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu.
7. Talenta (*Talent Pool*) adalah PNSD yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan untuk masuk dalam *Talent Pool*.
8. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan berupa perilaku dan keterampilan yang perlu dimiliki oleh setiap PNSD agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
9. 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.
10. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan

dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.

11. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
12. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan PNSD selama periode tertentu.
13. 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.
14. 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.
15. Retensi Talent adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada Talent agar termotivasi untuk bertahan di Talent Pool.
16. Evaluasi Talent adalah proses untuk mengevaluasi Talent melalui pengukuran tingkat kesiapan Talent (TalentReadiness).
17. Forum Pimpinan Unit adalah forum yang beranggotakan para pejabat yang bertugas untuk menetapkan Talent di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang.

Pasal 2

Ditetapkannya peraturan Bupati ini dimaksudkan untuk menyediakan PNS dalam rencana suksesi yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang terbaik.

Pasal 3

Tujuan ditetapkannya 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 PENYUSUNAN PETA TALENTA PNS

Pasal 4

Peta Talenta 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 Peta Talenta diperlukan Pedoman Teknis Penyusunan Peta Talenta (*talent pool*) yang digunakan dalam identifikasi Calon Talen.
- (2) Pedoman Teknis penyusunan Peta Talenta (*talent pool*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I, Lampiran II, dan Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB III KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 6

Peraturan Bupati ini berlaku setelah 6 (enam) bulan terhitung sejak diundangkan.

BAB IV KETENTUAN PENUTUP

Pasal 7

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Batulicin
pada tanggal 30 Nopember 2021
BUPATI TANAH BUMBU,

ttd

H. M. ZAIRULLAH AZHAR

Diundangkan di Batulicin
pada tanggal 30 Nopember 2021

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TANAH BUMBU,

ttd

H. AMBO SAKKA

BERITA DAERAH KABUPATEN TANAH BUMBU TAHUN 2021 NOMOR 44

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI TANAH BUMBU
NOMOR 44 TAHUN 2021
TENTANG
PENYUSUNAN PETA TALENTA
PEGAWAI NEGERI SIPIL

PENYUSUNAN PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

I. PENDAHULUAN

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.

AI. 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.

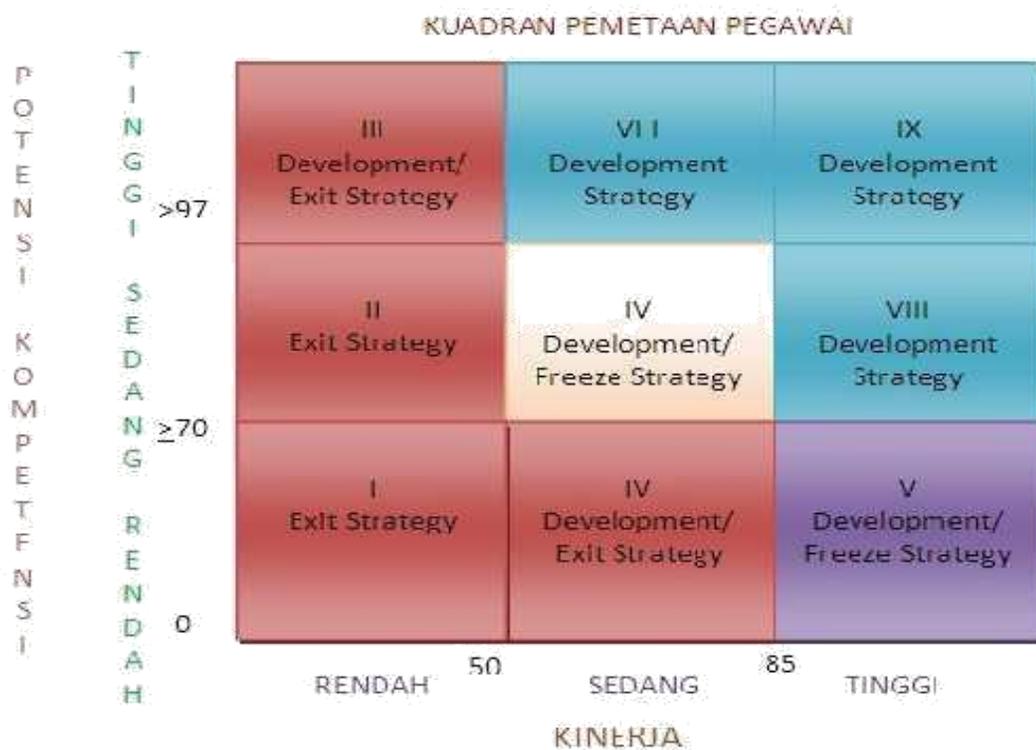
Peta talenta disini memiliki makna yang sama dengan “kelompok rencana suksesi” yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, merujuk pada penjelasan Pasal 134 ayat (2) huruf d.

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 Suksesnya;
3. memiliki kompetensi dan kualifikasi pada rumpun tugasnya; dan
4. memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik;
5. tidak sedang menjalani hukuman disiplin.



B. METODOLOGI

Peta Talenta dirancang dengan menggunakan Metode Seleksi Box Pemetaan Pegawai, Seleksi Administrasi dan metode *talentsearch matrix*. PNSD bertalenta diidentifikasi dengan dua metodetersebut, 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 :

- 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 yang 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 Tinggi
- Kuadran 6 : Potensi Medium-Kinerja Medium
- Kuadran 7 : Potensi Tinggi - Kinerja Medium
- Kuadran 8 : Potensi Medium-Kinerja Tinggi
- Kuadran 9 : Potensi Tinggi-Kinerja Tinggi

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 pengalaman, profil kepribadian, kualifikasi, keahlian, potensi dan kinerja pegawai.

- a. pengalaman, meliputi pengalaman kerja. Diidentifikasi melalui penelusuran rekam jejak (*trackrecord*) pegawai.
- b. 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, dll.
- c. kualifikasi, meliputi tingkat pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti pegawai, termasuk kualifikasi profesional 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 praktek.

- e. potensi, mengidentifikasi level tanggung jawab pekerjaan yang diprediksi akan mampu dipikul pegawai. Diidentifikasi melalui tes psikologi.
- f. kuantifikasi atau kinerja pegawai, mengidentifikasi level prestasi yang dapat dicapai pegawai dalam aspek operasional pekerjaan. Mencakup kemampuan untuk mengintegrasikan dan menjalankan strategi organisasi, kemampuan mencapai target kinerja, mengelola bawahan, dan lain lain. Diidentifikasi melalui penilaian kinerja pegawai.

BI. MEKANISME PEMBENTUKAN PETA TALENTA

Pembentukan peta talenta dilakukan melalui tahapan dan proses sebagai berikut :

1. Tahap Identifikasi Pegawai Potensial pada Kuadran Pemetaan Pegawai dalam Seleksi Box 9 Pemetaan

Tahap Pemetaan Seleksi 9 Box ini dilakukan melalui proses sebagai berikut:

- a. memetakan pegawai potensial berdasarkan nilai kinerja dalam Sasaran Kerja Pegawai 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 tercantum 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 ini disusun sebagai pedoman pembentukan Peta Talenta Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah.

BUPATI TANAH BUMBU,

ttd

H. M. ZAIRULLAH AZHAR

LAMPIRAN II
PERATURAN BUPATI TANAH BUMBU
NOMOR 44 TAHUN 2021
TENTANG
PENYUSUNAN PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

TABEL KUADRAN PEMETAAN PEGAWAI/SELEKSI 9 BOX PEMETAAN

NO	NIP	NAMA	NILAI KINERJA	NILAI KOMPETENSI	KETERANGAN

BUPATI TANAH BUMBU,

ttd

H. M.ZAIRULLAH AZHAR

LAMPIRAN III
PERATURAN BUPATI TANAH BUMBU
NOMOR 44 TAHUN 2021
TENTANG
PENYUSUNAN PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

TABEL REKAM JEJAK/ *TRACK RECORD*

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

BUPATI TANAH BUMBU,

ttd

H. M.ZAIRULLAH AZHAR