



BUPATI HULU SUNGAI SELATAN
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN BUPATI HULU SUNGAI SELATAN
NOMOR 54 TAHUN 2021

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI HULU SUNGAI SELATAN,

- Menimbang:
- a. bahwa untuk mewujudkan sistem karir yang obyektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel, diperlukan Pegawai Negeri Sipil terbaik yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja optimal untuk mengisi jabatan pada Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 134 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, diatur bahwa pembinaan Pegawai Negeri Sipil antara lain, meliputi kriteria memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari Manajemen Talenta;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil;
- Mengingat:
1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
 4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);

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 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 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);
7. 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);
8. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
9. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 556);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2020 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 3);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
3. Kepala Daerah yang selanjutnya disebut Bupati adalah Bupati Hulu Sungai Selatan.
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 dengan PNS adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati Hulu Sungai Selatan.
7. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disebut PyB adalah Sekretaris Daerah Hulu Sungai Selatan.
8. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok manajemen talenta.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
10. Jabatan Target adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas yang sedang/akan lowong yang akan diisi oleh Talenta.
11. Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Manajemen 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.
12. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan pemetaan.
13. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
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. Kualifikasi adalah syarat minimal yang dibutuhkan untuk menduduki suatu jabatan meliputi kepangkatan, pendidikan, pengalaman kerja dan kediklatan.
17. Kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.
18. Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat SKJ adalah deskripsi pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
19. Uji kompetensi adalah sarana untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, ketrampilan, sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatan.
20. Kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.
21. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai sasaran Kinerja pegawai dan nilai perilaku kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
22. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses berkelanjutan dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensinya, serta mencegah terjadinya kegagalan Kinerja.

23. Konseling Kinerja adalah proses, untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target Kinerja.
24. Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat TPK-PNS PD adalah tim yang dibentuk Kepala Daerah dan bertugas memberikan pertimbangan kepada Kepala Perangkat Daerah dalam usulan pemindahan PNS dan penilaian kompetensi PNS.
25. Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.
26. 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 keteladanan dengan mengamalkan nilai dasar Aparatur Sipil Negara dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara.
27. Jabatan Administrator adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
28. Jabatan Pengawas adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
29. Jabatan Pelaksana adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
30. Sistem Informasi Kepegawaian yang selanjutnya disebut SIMPEG adalah sistem informasi kepegawaian yang digunakan oleh Pemerintah Daerah.
31. Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pengetahuan, wawasan sikap, dan moral PNS.

Pasal 2

Maksud disusunnya Manajemen Talenta adalah untuk menyediakan PNS dalam Rencana Suksesi yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan Kinerja terbaik pada setiap organisasi yang selanjutnya akan dipersiapkan sebagai pemimpin organisasi masa depan.

Pasal 3

Tujuan penyusunan Manajemen Talenta 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 kompetisi yang positif di antara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Daerah; 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.

Pasal 4

Prinsip penyusunan Manajemen Talenta adalah:

- a. objektif, yaitu proses dalam penyusunan Manajemen Talenta sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian yang bersifat subjektif;
- b. terencana, yaitu Manajemen Talenta 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 Manajemen Talenta dilakukan sesuai standar yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan;
- e. bebas dari intervensi politik, yaitu penyusunan Manajemen Talenta bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik; dan
- f. bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme, yaitu penyusunan Manajemen Talenta bersih dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pasal 5

Sasaran Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 meliputi PNS yang menduduki:

- a. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara Jabatan eselon II.B;
- b. Jabatan Administrator setara Jabatan eselon III.A dan Jabatan eselon III.B;
- c. Jabatan Pengawas setara Jabatan eselon IV.A dan Jabatan eselon IV.B;
- d. Jabatan Pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat penata tingkat I golongan ruang III/d; dan
- e. Jabatan Pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat penata golongan ruang III/c.

BAB II

UNSUR, METODOLOGI, PENYUSUNAN, PEMBOBOTAN NILAI, DAN KOTAK MANAJEMEN TALENTA PNS

Bagian Kesatu Unsur

Pasal 6

- (1) Unsur-unsur Manajemen 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 objektif.

Bagian Kedua Metodologi

Pasal 7

Manajemen Talenta disusun menggunakan metode pemetaan PNS dan metode pemetaan Kualifikasi.

Pasal 8

- (1) Metode pemetaan PNS sebagaimana dimaksud dalam 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) Hasil pemetaan selanjutnya dituangkan dalam tabel pemetaan PNS sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 9

- (1) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) belum dilaksanakan maka penilaian Kompetensi dapat dilakukan oleh TPK-PNS PD.
- (2) Uji kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara Jabatan eselon II.B, Jabatan Administrator setara Jabatan eselon III.A dan Jabatan eselon III.B menggunakan Asesmen pihak ketiga terakreditasi yang disetujui oleh KASN.

Pasal 10

- (1) Metode pemetaan Kualifikasi sebagaimana dimaksud dalam 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 tercantum dalam Lampiran I 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 yang sama ke dalam satu rumpun, sebagaimana tercantum dalam Lampiran II 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 tercantum dalam Lampiran III 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 Talenta bobot penilaiannya adalah 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 2 (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 tercantum dalam Lampiran III 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. pendidikan D-IV (diploma empat); dan
 - e. pendidikan D-III (diploma tiga).
- (3) Instrumen pengukuran pada pendidikan formal bobot penilaiannya adalah sebagai berikut:
 - a. bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi Talenta yang memiliki pendidikan S-3 (strata tiga);
 - b. bobot nilai sebesar 20 (dua puluh) bagi Talenta yang memiliki pendidikan S-2 (strata dua);
 - c. bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi Talenta yang memiliki pendidikan S-1 (strata satu)/D-IV (diploma empat); dan

- d. bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi Talenta yang memiliki pendidikan D-III (diploma tiga).
- (4) Hasil identifikasi Talenta berdasarkan data pendidikan formal dituangkan dalam tabel penilaian Kualifikasi sebagaimana tercantum dalam Lampiran III 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; dan
 - d. bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi Talenta yang mengikuti seminar/*workshop*/kursus dan sejenisnya.
- (4) Hasil identifikasi Talenta berdasarkan data riwayat pengembangan Kompetensi dituangkan dalam tabel penilaian pengembangan Kompetensi sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 14

- (1) Pemetaan perumpunan merupakan penggabungan dari 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 50% (lima puluh perseratus); dan
 - c. nilai pengembangan Kompetensi sebesar 20% (dua puluh perseratus).
- (2) Hasil pemetaan Kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam tabel perumpunan Jabatan sebagaimana tercantum dalam Lampiran III 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 dijatuhi 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) Manajemen 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 Manajemen 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); dan
 - d. faktor pengoreksi sebesar 5% (lima perseratus).
- (2) Penilaian Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam tabel penilaian lengkap sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Kelima
Kotak Manajemen Talenta

Pasal 18

- (1) Manajemen Talenta yang telah disusun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) selanjutnya ditempatkan dalam Kotak Manajemen Talenta yang tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (2) Manajemen Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (3) Pengelompokan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan nilai akhir Manajemen 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 dipromosikan dan dipertahankan, masuk kelompok Rencana Suksesi, serta mendapat penghargaan;
 - b. rekomendasi kotak ke 8 (delapan) yaitu dipertahankan, masuk kelompok Rencana Suksesi, rotasi, serta Bimbingan Kinerja;
 - c. rekomendasi kotak ke 7 (tujuh) yaitu dipromosikan dan dipertahankan, masuk kelompok Rencana Suksesi, rotasi, pengembangan kompetensi, serta tugas belajar;
 - d. rekomendasi kotak ke 6 (enam) yaitu penempatan yang sesuai, Bimbingan Kinerja, 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 III PENGEMBANGAN DAN PENGELOLAAN TALENTA

Pasal 20

- (1) Talenta yang telah dikelompokkan 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

Manajemen 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 Manajemen Talenta apabila:

- a. diberhentikan dari jabatan administrasi;
- b. dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang; dan
- c. mutasi instansi keluar Pemerintah Daerah.

Pasal 23

Untuk menjamin kebenaran dan kevalidan setiap unsur dan kriteria dalam penilaian, maka data yang dipakai adalah data yang tersedia dalam SIMPEG.

BAB IV PEMBINAAN DAN EVALUASI

Bagian Kesatu Pembinaan

Pasal 24

- (1) Pembinaan pelaksanaan Manajemen Talenta dilakukan oleh PPK.
- (2) Pembinaan pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara teknis dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan Pemerintah di bidang kepegawaian Daerah.

Bagian Kedua
Evaluasi

Pasal 25

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

BAB V
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 Hulu Sungai Selatan.

Ditetapkan di Kandangan
pada tanggal 1 Oktober 2021
BUPATI HULU SUNGAI SELATAN,

ttd.

ACHMAD FIKRY

Diundangkan di Kandangan
pada tanggal 1 Oktober 2021
SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN,

ttd.

MUHAMMAD NOOR

BERITA DAERAH KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN TAHUN 2021 NOMOR 55

Salinan sesuai dengan aslinya

SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN

