BUPATI ACEH BARAT DAYA
PROVINSI ACEH

PERATURAN BUPATI ACEH BARAT DAYA
NOMOR 39 TAHUN 2021

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

DENGAN RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

BUPATI ACEH BARAT DAYA

Menimbang:
a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan menjamin ketersediaan Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara terukur dan terencana melalui manajemen talenta;
b. bahwa manajemen talenta Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada huruf a diperlukan guna mengisi jabatan-jabatan pada organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya.
c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati Aceh Barat Daya tentang Manajemen TalentaPegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah KabupatenAceh Barat Daya;

Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Aceh Barat Daya Kabupaten Gayo Lues, Kabupaten Aceh Jaya, Kabupaten Nagan Raya dan Kabupaten Aceh Tamiang di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam (Lembaran Negara Indonesia Tahun 2002 Nomor 17, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4179);
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 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);
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 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 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);
7. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
9. Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 775);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI ACEH BARAT DAYA TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Kabupaten adalah Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Pemerintah Kabupaten adalah unsur penyelenggara pemerintahan daerah Kabupaten yang terdiri atas Bupati dan perangkat daerah Kabupaten.
3. Bupati adalah Bupati Aceh Barat Daya.
4. Perangkat Daerah Kabupaten adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten.
5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat dengan PNS adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dilingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya.
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 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. 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.
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 dari/ 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, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.
18. Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat SKJ adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, 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 seseorang pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, 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 terus-menerus 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 Perangkat Daerah dan bertugas memberikan

pertimbangan kepada kepala Perangkat Daerah dalam usulan pemindahan PNS dan penilaian kompetensi PNS.

25. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenarig 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.
26. 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.
27. 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.
28. 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.
29. Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian yang selanjutnya disingkat SAPK adalah sistem informasi kepegawaian yang saat digunakan oleh Pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya.
30. Sistem Informasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat SIASN adalah sistem informasi kepegawaian yang akan digunakan oleh Pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB II
MAKSUD, TUJUAN, PRINSIP DAN SASARAN

Bagian Kesatu
Maksud Manajemen Talenta PNS

Pasal 2

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

Bagian Kedua
Tujuan Manajemen Talenta PNS

Pasal 3

Tujuan penyusunan Manajemen Talenta PNS adalah :

1. Menemukan dan menyiapkan PNS untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi;
2. Mewujudkan perencanaan suksesi yang obyektif dan akuntabel sehingga dapat mengoptimalkan capaian visi dan misi organisasi;
3. Membangun iklim kompetisi yang positif diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi pemerintah;
4. Mengelola sumber daya manusia secara terukur dan terencana untuk menjamin obyektivitas, kualitas, dan transparansi

pengangkatan dalam jabatan PNS agar sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki.

Bagian Ketiga
Prinsip Manajemen Talenta PNS

Pasal 4

Prinsip penyusunan Manajemen Talenta PNS adalah :
1. Obyektif, yaitu proses dalam penyusunan Manajemen Talenta PNS sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian yang bersifat sibyektif.
2. Terencana, yaitu Manajemen Talenta PNS disusun untuk menyiapkan suksesor pada masing-masing jabatan yang akan lowong secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
3. Tepat waktu, yaitu jabatan kosong dapat segera di isi oleh suksesor sehingga tidak terdapat jabatan kosong dalam waktu lama.
4. Akuntabel, yaitu penyusunan Manajemen Talenta PNS dilakukan sesuai standar yang berlaku dan dapat dipertanggung jawabkan.
5. Bebas dari intervensi politik, yaitu penyusunan Manajemen Talenta PNS bebas dari pengaruh dan/ atau tekanan politik.
6. Bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme, yaitu penyusunan Manajemen Talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Bagian Keempat
Sasaran Manajemen Talenta PNS

Pasal 5

Sasaran Manajemen Talenta PNS meliputi PNS yang menduduki :
1. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara eselon II.b;
2. Jabatan Administrator setara jabatan eselon III.a dan eselon III.b;
3. Jabatan Pengawas setara jabatan eselon IV.a dan eselon IV.b;
4. Jabatan Pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat Penata Tingkat I golongan ruang III/d;
5. Jabatan Pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat Penata golongan ruang III/c; dan
6. 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 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; dan
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 di dasarkan pada hasil evaluasi kinerja yang terukur dan obyektif.

Bagian Kedua
Metodologi Penyusunan

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 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 TPK-PNS PD.

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 kedalam 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 yang sama kedalam 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 kedalam satu rumpun, sebagaimana dimaksud dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan 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 di duduki 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 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 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) yang digunakan adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh talenta, meliputi :
    a. pendidikan S-3 (strata tiga);
    b. pendidikanS-2 (strata dua);
    c. pendidikan S-1 (strata satu);
    d. pendidikan D-IV (diploma empat); dan
    e. pendidikan D-III (diploma tiga).
(3) Instrument 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 di ikuti talenta.

(2) Indikator yang digunakan adalah riwayat pengembangan kompetensi yang meliputi diklat kepemimpinan, diklat fungsional, diklat teknis, dan seminar/workshop/kursus/ sejenisnya.
(3) Instrument 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/sejenisnya.
(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 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 dimaksud dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 15

(1) Informasi kepegawaian lainnya 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 dimaksud dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan 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 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
(2) Manajemen Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak untuk menentukan talenta yang masuk kedalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindaklanjut.
(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 tindaklanjut 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 IV
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 social 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

PNS dapat dikeluarkan dari Peta Talenta apabila :
1. Diberhentikan dan jabatan administrasi;
2. Dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang; dan
3. Pindah instansi keluar Pemerintah Kabupaten.

Pasal 22

Untuk menjamin kebenaran dan validnya setiap unsur dan kriteria dalam penilaian, maka data yang dipakai adalah data yang tersedia dalam SAPK/SIASN.

BAB V
PEMBINAAN DAN EVALUASI

Bagian Kesatu
Pembinaan

Pasal 23

(1) Pembinaan pelaksanaan Manajemen 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 24

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

BAB VI
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 25

(1) Kabupaten menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.
(2) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara dan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan di bidang kepegawaian.

BAB VII
ANGGARAN

Pasal 26

Pendanaan Manajemen Talenta PNS bersumber dari :
(1) Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara;
(2) Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan/atau
(3) Sumber-sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 27

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Blangpidie
pada tanggal 28 September 2021 M
21 Safar 1443 H

BUPATI ACEH BARAT DAYA,

AKMAL IBRAHIM

Diundangkan di Blangpidie
pada tanggal 28 September 2021 M
21 Safar 1443 H

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA,

THAMRIN

BERITA DAERAH KABUPATEN ACEH BARAT DAYA TAHUN 2021 NOMOR 39

Lampiran : Peraturan Bupati Aceh Barat Daya
Nomor 39 Tahun 2021
Tanggal 28 September 2021 M
21 Safar 1443 H

A. TABEL PERUMPUNAN TUGAS JABATAN DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

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

B. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (*TALENT MANAGEMENT BOX*)

KINERJA	POTENSIAL		
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
DI ATAS EKSPEKTASI		**4** Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	**7** Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	**9** Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
SESUAI EKSPEKTASI		**2** Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	**5** Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	**8** Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
DI BAWAH EKSPEKTASI		**1** Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	**3** Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	**6** Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi

C. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi 3. Rotasi/Perluasan jabatan 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi 3. Rotasi/Pengayaan jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas belajar
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial tinggi	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial rendah	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan Peraturan Perundangan

D. TABEL PENGKATEGORIAN PENDIDIKAN FORMAL DALAM RUMPUN JABATAN

1. DIPLOMA

ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
• AKADEMI ADMINISTRASI PEMBANGUNAN • D-III ADMINISTRASI NEGARA • D-III ILMU PEMERINTAHAN • D-III KEARSIPAN • D-III SEKRETARIS • D. III KESEKRETARIATAN • D.III TEKNISI PERPUSTAKAAN	• AKADEMI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA • AKADEMI PEMERINTAHAN • D-III ADMINISTRASI NEGARA • D-IIIILMU PEMERINTAHAN • D-IV STPDN	• AKADEMI BAHASA ASING SASTRA & BAHASA INGGRIS • AKADEMI FISIOTERAPI • AKADEMI GIZI • AKADEMIK KEBIDANAN • AKADEMI KEPERAWATAN • AKADEMI KESEJAHTERAAN KELUARGA TATA BOGA • AKADEMI PENILIK KESEHATAN • AKADEMI PERAWAT UMUM • AKADEMI TEKNIK ELEKTROMEDIK • D-III ADMINISTRASIR EKAMMEDIS • D-III RADIOLOGI • D-III ANALIS MEDS • D-III FARMASI • D—III FISIOTERAPI • D—III HIPERKES • D-III KEBIDANAN • D—III KEPERAWATAN • D-III KESEHATAN • D-III KESEHATAN ANALIS MEDIS		• AKADEMI PARIWISATA • D-III AKUNTANSI • D—III EKONOMI • D-III EKONOMI AKUNTANSI • D—III EKONOMI KEUANGAN & PERBANKAN • D-III EKONOMI KOPERASI • D-III EKONOMI MANAJEMEN • D-III EKONOMI MANAJEMEN KEUANGAN • D-III EKONOMI MANAJEMEN PERUSAHAAN • D-III EKONOMI PERBANKAN • D—III EKONOMI PERPAJAKAN	• D—III KOMPUTER INFORMATIKA • D-III LALU LINTAS DAN ANGKUTAN JALAN • D-III METROLOGI DAN INSTRUMENTASI • D-III PERHUBUNGAN • D-III TEKNIK ARSITEKTUR • D-III TEKNIK ELEKTRO • D-III TEKNIK INDUSTRI • D-III TEKNIK INFORMATIKA • D-III TEKNIK KIMIA • D-III TEKNIK KOMPUTER • D-III TEKNIK LISTRIK • D-III TEKNIK SIPIL • D.III ARSITEKTUR PERTAMANAN • D.III KONSTRUKSI SIPIL • D.III SISTEM INFORMASI • D.III TEKNIK SIPIL DAN BANGUNAN	• D-III BUDI DAYA PERIKANAN • D-III PERTANIAN • D-III PERTANIAN PENYULUH PERTANIAN • D.III AGRIBISNIS PERTANIAN • D.III KESEHATAN TERNAK • D.III PETERNAKAN • D.III PRODUKSI TANAMAN • D.III TEKNOLOGI PENGOLAHAN HASIL PERIKANAN

		• D—IIIKESEHATAN GIZI • D—III KESEHATAN HEWAN • D-III KESEHATAN KEPERAWATAN • D-III KESEHATAN SANITASI • D-III PENDIDIKAN • D-III TEKNIKELEKTROMEDIK • D.III AKUPUNKTUR • D.III ANALISFARMASIDANMAKANAN • D.III ANALISKESEHATAN • D.III GIZI • D.III KEPERAWATAN • D.III KEPERAWATAN GIGI • D.III KESEHATAN LINGKUNGAN • D.III PEREKAMMEDIK & INFORMATIKA KESEHATAN • D-IV KEBIDANAN			• D.III TEKNIK SIPIL KONSENTRASI BANGUNANAIR • D.III TEKNOLGI INFORMASI • D-IV TEKNIK PERENCANAAN WILAYAH DAN KOTA	

2. SARJANA

ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
• S—IADMINISTRASI MANAJEMEN PEMBANGUNAN DAERAH • S-1ADMINISTRASI NEGARA • S—1 EKONOMI & STUDI PEMBANGUNAN • S-1 FILSAFAT • S-1 ILMUKOMUNI KASI • S— 1 ILMUPEMERINTAH AN • S-1ILMU SOSIALDAN ILMU POLITIK • S-1 PSIKOLOGI • S-I ADMINISTRASI PUBLIK • S-I MANAJEMEN SDM • S.1 ILMU HUBUNGAN INTERNASIONAL • S-1 ADMINISTRASI KEUANGAN DAERAH	• S—1 ADMINISTRASI MANAJEMEN PEMBANGUNAN DAERAH • S-1 ADMINISTRASI NEGARA • S—1 ILMU PEMERINTAHAN • S-I ILMUSOSIAL DAN ILMU POLITIK • S—I ADMINISTRASI PUBLIK • S-1 SOSIOLOGI	• 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 ILMU KEPERAWATAN • S-1 KESEHATAN MASYARAKAT • S-1 KEPENDIDIKANAN • S-1 PGSD • S-1 TEKNOLOGI PENDIDIKAN • S.1 SOSIOLOGI	• S-1 HUKUM	• S-1 ADMINISTRASI NIAGA • S-1 EKONOMI • S-1 EKONOMI & STUDI PEMBANGUNAN • S-1 EKONOMI AKUNTANSI • S-1 EKONOMI MANAJEMEN • S-1 EKONOMI PEMBANGUNAN • S-1 MANAJEMEN • S-1 AKUNTANSI • S-1 ADMINISTRASI KEUANGAN DAERAH	• S-I TEKNIK ELEKTRO • S—I TEKNIK INDUSTRI • S- 1 TEKNIK INFORMATIKA • S—1 TEKNIK KIMIA • S-1 TEKNIKLINGK UNGAN • S-1 TEKNIK MESIN • S-1 TEKNIK PENGAIRAN • S-1 TEKNIK SIPIL • S.1 SISTEMI NFORMASI • S.1 TEKNIK GEOLOGI	• KEDOKTERAN HEWAN • S-1 BUDI DAYA PERTANIAN • S-1 PERIKANAN • S-1 PERTANIAN • S-1 PETERNAKAN • S-1 TEKNOLOGI PERTANIAN

3. PASCA SARJANA

ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
• MAGISTER ILMU ADMINISTRASI • MAGISTER PSIKOLOGI • MAGISTER SAINS • S-2 ILMU POLITIK • S-2 MAGISTER ADMINISTRASI NEGARA/PUBLIK • S-2 MAGISTER ILMU ADMINISTRASI • S-2 MAGISTER ILMU KOMUNIKASI • S-2 MAGISTER MANAJEMEN SDM • S-3 BIDANG ADM1NISTRASI	• MAGISTER ILMU ADMINISTRASI • S-2 ILMU POLITIK • S-2 MAGISTER ADMINISTRASI NEGARA/PUBLIK • S-2 MAGISTER ILMU ADMINISTRASI • S-2 SOSIOLOGI PEDESAAN	• SPESIALIS (KEDOKTERAN) • MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN • MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN • MAGISTER PENDIDIKAN ISLAM • MAGISTER PSIKOLOGI • MANAJEMEN TEKNOLOGI PEMBELAJARAN • S-2 BIDANG PENDIDIKAN • S-2 MAGISTER KESEHATAN • S—2 MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN • S-2 • KEPENDIDIKAN • S-2 SOSIOLOGI PEDESAAN • S-3 BIDANG KEDOKTERAN • S-3 MANAJEMEN • PENDIDIKAN	• MAGISTER ILMU HUKUM • MAGISTER SAINS HUKUM DAN PEMBANGUNAN • S-2 BIDANG HUKUM • S-2 MAGISTER HUKUM	• MAGISTER MANAJEMEN • S-2 BIDANG EKONOMI • S-2 EKONOMI PEMBANGUNAN	• MAGISTER PEMBANGUNAN WILAYAH DAN KOTA • MAGISTERSI STEM DAN TEKNIK TRANSPORTASI • MAGISTER TEKNIK • MAGISTER TRANSPORTASI • MAGISTER MANAJEMEN TEKNOLOGI • S-2 ARSITEKTUR MANAJEMEN PEMBANGUNAN KOTA • S-2 BIDANG TEKNIK • S-2 TEKNIK INDUSTRI	• S-2 BIDANG PERTANIAN

E. TABEL PEMETAAN PNS

NO	NIP	NAMA	NILAI KINERJA	NILAI KOMPETENSI	KETERANGAN

F. TABEL PENILAIAN REKAM JEJAK

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

G. TABEL PENILAIAN KUALIFIKASI

NO	NIP	NAMA	RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL	NILAIPER						
				ADM	PEM	MASY	HUK	EKO	TEK	TAN

H. TABEL PENILAIAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

NO	**NIP**	NAMA	RIWAYAT DIKLAT/ PENGEMBANGAN KOMPETENSI	NILAI PERRUMPUN						
				ADM	PEM	MASY	HUK	EKO	TEK	TAN

I. TABELPENILAIANPERUMPUNAN

NO	NIP	NAMA	NILAIREKAMJEJAK(30%)							NILAIKUALIFIKASI(50%)							NILAI PENG.KOMPETENSI (20%)						NILAIRUMPUN						
			A	P	M	H	E	U	T	A	P	M	H	E	U	T	A	P	M	H	E	U	T	A	P	M	H	E	U	T

J. TABELPENILAIAN LENGKAP JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA,JABATAN, ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS

NO	NIP	NAMA	PEMENUHAN PERSYARATAN JABATAN	KOMPETENSI (40%)	KINERJA 30 %	NILAI RUMPUN (25%)							FAKTOR PENGOREKSI (5%)				NILAI AKHIR						
						A	P	M	H	E	U	T	DISIPLIN	PBJ	PRESTASI	NILAI	A	P	M	H	E	U	T

BUPATI ACEH BARAT DAYA,

AKMAL IBRAHIM