



BUPATI SIJUNJUNG
PROVINSI SUMATERA BARAT

PERATURAN BUPATI SIJUNJUNG
NOMOR 33 TAHUN 2022

TENTANG

PEDOMAN PENYELENGGARAAN *TALENT POOL* PEGAWAI NEGERI SIPIL
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SIJUNJUNG,

- Mengingat :
- a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola Pemerintahan yang baik dan menjamin ketersediaan Pegawai Negeri Sipil yang professional, maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara terencana dan terukur melalui *Talent pool*;
 - b. bahwa untuk melaksanakan Sistem Merit dan mewujudkan strategi pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sijunjung yang transparan, objektif dan akuntabel, maka diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja optimal untuk mengisi Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas melalui *Talent Pool*;
 - c. bahwa untuk memberikan arah, landasan dan kepastian hukum terhadap Pegawai Negeri Sipil dalam pengembangan karir maka diperlukan peraturan tentang pedoman penyelenggaraan *Talent pool* Pegawai Negeri Sipil;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, b dan huruf c di atas, perlu menetapkan Peraturan Bupati Tentang Pedoman Penyelenggaraan *Talent Pool* Pegawai Negeri Sipil;

Mengingat : 1. Undang - Undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 25);

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 Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali terakhir diubah dengan Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 2145, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2008 tentang Perubahan Nama Kabupaten Sawahlunto/Sijunjung menjadi Kabupaten Sijunjung Provinsi Sumatera Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4832);

5. 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);

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 Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 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 Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara;

MEMUTUSKAN:

MENETAPKAN : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN
PENYELENGGARAAN *TALENT POOL* PEGAWAI
NEGERI SIPIL.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Sijunjung.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Sijunjung.
3. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sijunjung.

4. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS berdasarkan jabatan dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
7. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
8. Manajemen Talenta adalah metode pengelolaan sumber daya manusia yang dikembangkan untuk mencari, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan pegawai terbaik yang dipersiapkan sebagai calon pemimpin masa depan *attire leaders* dalam rangka mendukung pencapaian visi, misi, dan strategi organisasi dalam jangka panjang.
9. *Talent* adalah Pegawai yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi untuk ditentukan serta masuk dalam *Talent pool*.
10. Rencana Pengembangan Individu adalah rencana kegiatan pengembangan karakter, kemampuan, dan komitmen *Talent* melalui kegiatan-kegiatan terprogram yang spesifik dengan tujuan yang jelas dan dalam jangka waktu tertentu.
11. Mentor Tetap adalah atasan langsung *Talent* atau pejabat lain yang ditunjuk oleh atasan Mentor untuk melakukan pendampingan kepada *Talent*.
12. Mentor Tidak Tetap adalah pejabat struktural dan/atau tenaga profesional yang ditunjuk untuk melakukan bimbingan maupun alih pengetahuan untuk meningkatkan keterampilan/kompetensi tertentu yang dibutuhkan *Talent*.
13. Program Pengembangan *Talent* adalah program pengembangan kompetensi yang diberikan kepada *Talent* dalam rangka mempersiapkan *Talent* untuk menduduki jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas

di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sijunjung.

14. Retensi *Talent* adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada *Talent* agar termotivasi untuk bertahan di *Talent pool*.
15. Evaluasi *Talent* adalah proses untuk mengevaluasi *Talent* melalui pengukuran tingkat kesiapan *Talent* (*Talent readiness*).
16. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS, mencakup pengetahuan, kecakapan dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
17. Kompetensi Manajerial adalah *son competency* yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.
18. Penilaian Prestasi Kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.
19. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan pegawai selama periode tertentu.
20. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang PNS dalam suatu satuan organisasi negara.
21. Jabatan Target adalah Jabatan Pengawas yang kosong yang akan diisi oleh *Talent*.
22. Jabatan Administrator adalah suatu kedudukan yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pengawas.
23. Jabatan Pengawas adalah suatu kedudukan yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaari kegiatan yang dilakukan oleh Pejabat Pelaksana.
24. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian, Pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 2

- (1) Maksud diselenggarakannya *Talent pool* adalah mempersiapkan PNS untuk masuk dalam kelompok suksesi yang memiliki kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja terbaik di setiap organisasi yang selanjutnya dipersiapkan sebagai pemimpin organisasi masa depan.

(2) Tujuan *Talent pool* adalah :

- a. menemukan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk menduduki Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas;
- b. mewujudkan perencanaan suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akurat sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit;
- c. membangun iklim kompetisi positif dan transparan diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Daerah;
- d. untuk mengelola sumber daya manusia secara terencana dan terukur untuk menjamin objektivitas, kualitas dan transparansi pengangkatan dalam jabatan PNS agar sesuai dengan kualifikasi, Kompetensi dan prestasi kerja yang dimiliki; dan
- e. membangun kepercayaan dan meningkatkan keterikatan PNS kepada organisasi.

Pasal 3

Asas penyusunan *Talent pool* adalah

- a. objektif, yaitu semua proses dalam *Talent pool* dapat diukur, dilihat dan/atau dirasakan oleh seluruh PNS;
- b. terencana, yaitu *Talent* pada masing-masing Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang kosong telah direncanakan dan disiapkan pada tahun sebelumnya;
- c. terbuka, yaitu informasi yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi mengenai PNS yang ditetapkan menjadi *Talent* yang dapat diakses oleh seluruh pegawai; dan
- d. tepat waktu, yaitu Jabatan *Talent* dalam Manajemen Talenta yang kosong dapat segera diisi oleh *Talent* sehingga tidak dapat kekosongan Jabatan untuk waktu yang relatif lama.

BAB II

PENYUSUNAN DAN UNSUR *TALENT POOL*

Bagian Kesatu

Penyusunan *Talent Pool*

Pasal 4

- (1) *Talent pool* disusun dengan mempertimbangkan karakteristik Jabatan PNS.
- (2) Penyusunan *Talent pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui

proses:

- a. analisis kebutuhan *Talent* ;
 - b. identifikasi *Talent* ;
 - c. pengelolaan *Talent* ; dan
 - d. evaluasi *Talent* .
- (3) Analisis kebutuhan *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan dengan menghitung jumlah kebutuhan *Talent* yang akan dikelola/dikembangkan dalam Manajemen Talenta.
- (4) Identifikasi *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan dengan cara menetapkan Jabatan Target dan jumlah kebutuhan *Talent* .
- (5) Pengolahan *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilakukan dengan melakukan proses seleksi PNS yang memiliki Kompetensi dan kinerja tinggi.
- (6) Evaluasi *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d merupakan evaluasi pencapaian target penyusunan *Talent pool*.

Bagian Kedua Unsur *Talent Pool*

Pasal 5

- (1) Unsur *Talent pool* adalah sebagai berikut:
- a. profil *Talent*;
 - b. penilaian Kompetensi; dan
 - c. Penilaian Prestasi Kerja.
- (2) Profil *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah sebagai berikut:
- a. pendidikan formal;
 - b. pendidikan dan pelatihan Jabatan;
 - c. usia;
 - d. masa kerja;
 - e. Pangkat/golongan ruang;
 - f. tingkat Jabatan;
 - g. pengalaman Jabatan; dan
 - h. catatan kepegawaian lainnya yang diperlukan.
- (3) Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan hasil Kompetensi yang diperoleh berdasarkan uji Kompetensi PNS.

- (4) Penilaian Prestasi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan prestasi kinerja PNS yang dinilai setiap 1 (satu) tahun sekali.

BAB III

TALENT POOL

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 6

Talent pool dipergunakan sebagai dasar:

- a. seleksi calon *Talent*;
- b. perolehan Kompetensi *Talent* (*Talent competency acquisition*) ; dan
- c. *Retensi Talent*.

Bagian Kedua

Seleksi Calon *Talent*

Pasal 7

- (1) Pejabat yang Berwenang dalam melaksanakan penyusunan *Talent pool* dan seleksi calon *Talent pool* dibantu oleh tim penyusunan *Talent pool* yang ditetapkan oleh Sekretaris Daerah.
- (2) Tim Penyusunan *Talent pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berasal dari unsur Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian.

Pasal 8

Tim Penyusunan *Talent pool* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) dalam melaksanakan tugas berdasarkan pada:

- a. formasi dan kebutuhan pegawai;
- b. pembinaan karier PNS;
- c. syarat-syarat administrasi;
- d. penilaian Kompetensi pegawai;
- e. Penilaian Prestasi Kerja; dan
- f. data pendukung lainnya.

Pasal 9

- (1) Seleksi pemetaan pegawai dilakukan bagi calon *Talent* yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi.
- (2) Hasil seleksi pemetaan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disimpan dalam *database Talent pool*.

- (3) Database *Talent pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diolah dalam sistem informasi manajemen kepegawaian pada BKPSDM.

Pasal 10

- (1) Seleksi Administrasi dilakukan bagi calon *Talent* berdasarkan syarat administrasi Jabatan yang akan diisi oleh calon *Talent*.
- (2) Syarat administrasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan hasil analisa Jabatan berdasarkan beban kerja yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pasal 11

- (1) Tim Penyusun *Talent pool* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) memberikan pertimbangan hasil seleksi calon *Talent* menjadi *Talent* kepada Pejabat Yang Berwenang berdasarkan hasil seleksi pemetaan dan hasil seleksi administrasi calon *Talent*.
- (2) Pejabat Yang Berwenang menetapkan calon *Talent* menjadi *Talent* berdasarkan pertimbangan tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 12

Persyaratan khusus calon *Talent* meliputi:

- a. Pangkat/ golongan ruang minimal penata (III/c);
- b. kualifikasi pendidikan minimal diploma III/sarjana muda atau yang sederajat;
- c. bagi yang menduduki Jabatan pelaksana, mempunyai masa kerja minimal 4 (empat) tahun;
- d. telah melaksanakan tugas di lingkungan Pemerintah Daerah minimal 2 (dua) tahun; dan
- e. berusia setinggi-tingginya 54 (lima puluh empat) tahun.

Bagian Ketiga

Perolehan Kompetensi *Talent*

Pasal 13

- (1) Perolehan Kompetensi *Talent* sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 huruf b dilakukan melalui identifikasi Kompetensi yang dimiliki oleh *Talent* untuk menentukan program pengembangan yang akan diberikan kepada *Talent*.
- (2) Perolehan kompetensi *Talent* meliputi:
 - a. rencana pengembangan individu; dan

- b. program pengembangan *Talent*.
- (3) Rencana Pengembangan Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan rencana yang disusun untuk memastikan pengembangan Kompetensi secara sistematis, efektif, dan efisien bagi Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
- (4) Program Pengembangan *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan kesempatan dan kegiatan yang menunjang peningkatan Kompetensi, pengetahuan, dan keahlian yang didasarkan pada hasil penilaian Kompetensi dari tim penyusun *Talent pool*,
- (5) Program Pengembangan *Talent* dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan tugas rutin *Talent* sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 14

- (1) Evaluasi pengembangan *Talent* dilakukan dengan mengukur kesiapan *Talent* untuk ditempatkan pada Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
- (2) Evaluasi pengembangan *Talent* diperoleh dari hasil:
 - a. penilaian prestasi kerja; dan
 - b. peningkatan kompetensi *Talent* selama program pengembangan
- (3) Penilaian Prestasi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a didapat dari hasil Penilaian Prestasi Kerja tahun terakhir.
- (4) Peningkatan Kompetensi *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b diperoleh dari setiap program pengembangan yang diikuti oleh *Talent* yang pengukurannya dilakukan oleh mentor dan/atau penyelenggara program pengembangan.
- (5) Mentor sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdiri dari:
 - a. mentor tetap; dan
 - b. mentor tidak tetap.
- (6) Mentor melakukan kegiatan pendampingan kepada *Talent* dalam mengembangkan Kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan Individu yang telah ditentukan.

Bagian Keempat

Retensi *Talent*

Pasal 15

- (1) Retensi *Talent* sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 huruf c dilakukan dalam bentuk penghargaan untuk memotivasi *Talent* agar tetap

berkontribusi optimal dan mengurangi timbulnya ketidakpuasan kerja dari *Talent*.

- (2) Retensi yang diberikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa prioritas mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

BAB IV PENGELOLAAN *TALENT*

Pasal 16

- (1) *Talent* dipersiapkan untuk mengisi Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Pengisian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diprioritaskan bagi PNS yang masuk dalam *Talent pool*.

Pasal 17

Talent dapat dikeluarkan dari *Talent pool* apabila:

- a. mengundurkan diri dari sebagai *Talent*;
- b. dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
- c. dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin yang bersifat penipuan yang berhubungan dengan jabatan *Talent*;
- d. dalam proses pemeriksaan atau dugaan tindak pidana;
- e. dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang;
- f. diperbantukan ke luar Pemerintah Daerah;
- g. pindah instansi ke luar Pemerintah Daerah; dan
- h. alasan lainnya berdasarkan pertimbangan Pejabat Yang Berwenang.

BAB V MANAJEMEN *TALENT POOL*

Pasal 18

- (1) Koordinasi, harmonisasi, pelaksanaan, dan evaluasi pengelolaan *Talent pool* dilakukan oleh tim penyusunan *Talent pool* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2).
- (2) Tim Penyusunan *Talent pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus menyampaikan laporan dan evaluasi pelaksanaan pengelolaan *Talent pool* kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

BAB VI
PEBIAYAAN

Pasal 19

Pembiayaan pelaksanaan pengelolaan *Talent pool* dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

BAB VIII
PENUTUPAN

Pasal 21

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya ke dalam Berita Daerah.

Ditetapkan di Muaro Sijunjung
pada tanggal 10 Juni 2022

BUPATI SIJUNJUNG,

ttd

BENNY DWIFA YUSWIR

Diundangkan di Muaro Sijunjung
pada tanggal 10 Juni 2022

SEKRETARIS DAERAH Kabupaten Sijunjung,

ttd

ZEFNIHAN

BERITA DAERAH KABUPATEN SIJUNJUNG TAHUN 2022 NOMOR 34

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,



LAMPIRAN

PERATURAN BUPATI SIJUNJUNG

NOMOR 33 TAHUN 2022

TENTANG

PEDOMAN PENYELENGGARAAN

TALENT POOL PEGAWAI NEGERI

SIPIL

KETENTUAN PENILAIAN ADMINISTRASI CALON TALENT

No	Kriteria Penilaian	Jenjang/Tingkat/ Jumlah	Skor/Nilai
1	Pendidikan	Diploma III	2
		S1 /Diploma IV	3
		S2/ Spesialis 1	4
		S3/Spesiaais 2	5
2	Pengalaman tugas yang pernah dilaksanakan:		
	a. JFU/Staf/Pelaksana	Pada 1 unit kerja	1
		Pada 2-3 unit kerja	2
		Pada 4-5 unit kerja	3
		Pada 6-7 unit kerja	4
		>7 unit kerja	5
3	Pengalaman Pendidikan dan Pelatihan		
	a. Diklat Teknis/Fungsional	<25 jp	1
		26-50 jp	2
		51-75 jp	3
		76-100 jp	4
		>100 jp	5
	b. Diklat Manajemen	<25 jp	1

		26-50 jp	2
		51-75 jp	3
		76-100 jp	4
		>100 jp	5
	c. Diklat Kepemimpinan	Diklatpim IV	2
4	Pangkat/Golongan Ruang(terakhir)	III/c	2
		III/d	3
		IV/a	4
		IV/a keatas	5
5.	Masa Kerja (sejak diangkat CPNS)	5 tahun kebawah	1
		6-10 tahun	2
		11-15 tahun	3
		16-20 tahun	4
		20 tahun lebih	5
6.	Catatan Hukuman Disiplin (yang pernah diterima)	Ringan	-3
		Sedang	-4
		Berat	-5

BUPATI SIJUNJUNG,

ttd

BENNY DWIFA YUSWIR

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,

