



BUPATI LEBAK
PROVINSI BANTEN

PERATURAN BUPATI LEBAK
NOMOR 30 TAHUN 2021

TENTANG

PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN LEBAK

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MASA ESA

BUPATI LEBAK,

- 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 peta talenta;
- b. bahwa peta talenta Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud huruf a diperlukan guna mengisi jabatan-jabatan pada perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lebak;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan buruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Peta Talenta Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lebak;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Propinsi Banten (Lembaran Negara Republik

- Indonesia Tahun 2000 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4010);
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 11 Tahun 2020 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 4. 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);
 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 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 556);
8. 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);
 9. Peraturan Daerah Kabupaten Lebak Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lebak (Lembaran Daerah Kabupaten Lebak Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Lebak Nomor 20168) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Lebak Nomor 5 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lebak (Lembaran Daerah Kabupaten Lebak Tahun 2020 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Lebak Nomor 20205);
 10. Peraturan Bupati Lebak Nomor 127 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lebak (Berita Daerah Kabupaten Lebak Tahun 2020 Nomor 128);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN LEBAK.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Lebak.

2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Lebak.
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 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.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Talenta adalah Pegawai PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
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 dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritikal yang akan diisi oleh talenta.
11. Peta Talenta PNS yang selanjutnya disebut 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 Peta Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai PNS berdasarkan tingkat potensial dan kinerja.
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 untuk 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 kemampuan, pengetahuan dan keterampilan dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
18. Standar Kompetensi Jabatan PNS yang selanjutnya disingkat SKJ PNS adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan oleh seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
19. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial dan social kultural Pegawai PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
20. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.

21. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai sasaran kinerja pegawai dan nilai perilaku kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
22. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu Pegawai PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi Pegawai PNS dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
23. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai PNS dalam mencapai target kinerja.
24. Tim Penilai Kinerja PNS Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat TPK-PNSPD 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, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin dan memotivasi PNS melalui kepeloporan, pengembangan kerja sama 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 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 mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
29. Sistem Informasi Kepegawaian Lebak yang selanjutnya disingkat SIKEPEL adalah sistem informasi kepegawaian yang digunakan oleh Pemerintah Kabupaten Lebak.

BAB II

MAKSUD, TUJUAN DAN SASARAN

Bagian Kesatu

Maksud

Pasal 2

Maksud disusunnya Peta 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

Pasal 3

Peta Talenta PNS bertujuan untuk:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
- b. menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik unstuck mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*core business*) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan nasional.
- c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan

- dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan.
- d. mewujudkan rencana suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengoptimalkan capaian visi dan misi organisasi;
 - e. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan PNS yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi.
 - f. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi.

Bagian Ketiga

Prinsip

Pasal 4

- (1) Penyusunan Peta Talenta PNS dilaksanakan dengan prinsip:
 - a. objektif;
 - b. terencana;
 - c. terbuka;
 - d. tepat waktu;
 - e. akuntabel;
 - f. bebas dari intervensi politik; dan
 - g. bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.
- (2) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, yaitu proses dalam penyusunan Peta Talenta PNS sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian yang bersifat subyektif pribadi.
- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, yaitu Peta Talenta PNS mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.

- (4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, yaitu informasi Peta Talenta yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai PNS.
- (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, yaitu Jabatan Target dalam Peta Talenta PNS yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan talenta dalam pengisian Jabatan Target.
- (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, yaitu Peta Talenta PNS dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, yaitu Peta Talenta PNS bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (8) Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, yaitu Peta Talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Bagian Keempat

Sasaran

Pasal 5

Sasaran Peta Talenta meliputi PNS yang menduduki :

- a. jabatan Pimpinan Tinggi setara eselon II.b;
- b. jabatan Administrator setara jabatan eselon III.a dan eselon III.b;
- c. jabatan Pengawas setara jabatan eselon IV.a dan eselon IV.b;
- d. jabatan Pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat Penata Tingkat I golongan ruang III/d;
- e. jabatan Pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat Penata golongan ruang III/c; dan

- f. 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 PETA TALENTA PNS

Bagian Kesatu

Unsur

Pasal 6

- (1) Unsur-unsur Peta 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 PNS sesuai jenjang jabatan masing-masing.
- (4) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c didasarkan pada hasil evaluasi kinerja yang terukur dan obyektif.

Bagian Kedua

Metodologi

Pasal 7

Peta Talenta disusun menggunakan metode pemetaan PNS dan metode pemetaan kualifikasi.

Pasal 8

- (1) Metode pemetaan PNS sebagaimana dimaksud pada 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 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 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 ke dalam satu rumpun, sebagaimana dimaksud dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan 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 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan 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 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 diduduki 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 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan 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 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 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan 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/sejenisnya.
- (4) Hasil identifikasi talenta berdasarkan data riwayat pengembangan kompetensi dituangkan dalam Tabel Penilaian Pengembangan Kompetensi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan 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 persen);
 - b. nilai kualifikasi sebesar 50% (lima puluh persen); dan
 - c. nilai pengembangan kompetensi sebesar 20% (dua puluh persen).
- (2) Hasil pemetaan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam Tabel Perumpunan Jabatan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan 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) Peta 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 Peta Talenta dilakukan dengan pembobotan nilai sebagai berikut:
 - a. nilai kompetensi sebesar 40% (empat puluh persen);
 - b. nilai kinerja sebesar 30% (tiga puluh persen);
 - c. nilai kualifikasi sebesar 25% (dua puluh lima persen);
 - dan
 - d. faktor pengoreksi sebesar 5% (lima persen).
- (2) Penilaian Peta Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam Tabel Penilaian Lengkap sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Bagian Kelima

Kotak Peta Talenta

Pasal 18

- (1) Peta Talenta yang telah disusun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) selanjutnya ditempatkan dalam Kotak Peta Talenta yang tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.
- (2) Peta 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 Peta 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 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 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

Peta 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 Peta Talenta apabila :

- a. diberhentikan dari jabatan administrasi;

- b. dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang; dan
- c. pindah instansi keluar Pemerintah Kabupaten.

Pasal 23

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

BAB V

PEMBINAAN DAN EVALUASI

Bagian Kesatu

Pembinaan

Pasal 24

- (1) Pembinaan pelaksanaan Peta 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 dan pengembangan sumber daya manusia.

Bagian Kedua

Evaluasi

Pasal 25

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

BAB VI

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 Lebak.

Ditetapkan di Rangkasbitung
pada tanggal 9 Agustus 2021
BUPATI LEBAK

Ttd.

ITI OCTAVIA JAYABAYA

Diundangkan di Rangkasbitung
pada tanggal 9 Agustus 2021
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN LEBAK

Ttd.

BUDI SANTOSO

BERITA DAERAH KABUPATEN LEBAK TAHUN 2021 NOMOR

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LEBAK



LINA BUDIARTI, S.H., M.H
NP. 19810228 200502 2 005

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI LEBAK
NOMOR 30 TAHUN 2021
TENTANG PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN LEBAK

A. TABEL PERUMPUNAN TUGAS JABATAN LINGKUP PEMERINTAH KABUPATEN LEBAK

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
		Akuntansi
		Perpajakan
		Perindustrian dan Perdagangan

		Pariwisata dan Keolahragaan
		Perkoperasian
6	TEKNIK KE-PU-AN	Teknik Sipil
		Pengairan
		Perhubungan
		Perencanaan Wilayah dan Kota
		Lingkungan Hidup
		Teknologi Informasi
		Kebencanaan
7	PERTANIAN	Pertanian
		Peternakan
		Perikanan
		Perkebunan

B. TABEL PENGKATEGORIAN PENDIDIKAN FORMAL DALAM RUMPUN JABATAN

1. DIPLOMA

ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
<ul style="list-style-type: none"> • AKADEMI ADMINISTRASI PEMBANGUNAN • D-III ADMINISTRASI NEGARA • D-III ILMU PEMERINTAHAN • D-III KEARSIPAN • D-III SEKRETARIS • D-III KESEKRETARIATAN • D-III TEKNISI PERPUSTAKAAN 	<ul style="list-style-type: none"> • AKADEMI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA • AKADEMI PEMERINTAHAN • D-III ADMINISTRASI NEGARA • D-III ILMU PEMERINTAHAN • D-IV STPDN/IPDN 	<ul style="list-style-type: none"> • AKADEMI BAHASA ASING • SASTRA & BAHASA INGGRIS • AKADEMI FISIOTERAPI • AKADEMI GIZI • AKADEMI KEBIDANAN • AKADEMI KEPERAWATAN • AKADEMI KESEJAHTERAAN KELUARGA TATA BOGA 		<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • D-III BUDIDAYA PERIKANAN • D-III PERTANIAN • D-III PERTANIAN PENYULUH PERTANIAN • D-III PERTANIAN AGRIBISNIS • D-III KESEHATAN TERNAK

		<ul style="list-style-type: none"> • AKADEMI PENILIK KESEHATAN • AKADEMI PERAWAT UMUM • AKADEMI TEHNIK ELEKTRO MEDIK • D-III ADMINISTRASI REKAM MEDIS • D-III RADIOLOGI • D-III ANALIS MEDIS • D-III FARMASI • D-III FISIOTERAPI • D-III HIPERKES • D-III KEBIDANAN • D-III KEPERAWATAN • D-III KESEHATAN • D-III KESEHATAN ANALIS MEDIS 		<ul style="list-style-type: none"> • D-III EKONOMI MANAJEMEN PERUSAHAAN • D-III EKONOMI PERBANKAN • D-III EKONOMI PERPAJAKAN 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 TEKNIK SIPIL KONSENTRASI BANGUNAN AIR • D-III TEKNOLOGI INFORMASI 	<ul style="list-style-type: none"> • D-III PETERNAKAN • D-III PRODUKSI TANAMAN • D-III TEKNOLOGI PENGOLAHAN HASIL PERIKANAN
--	--	---	--	---	---	--

		<ul style="list-style-type: none"> • D-III KESEHATAN GIZI • D-III KESEHATAN HEWAN • D-III KESEHATAN KEPERAWATAN • D-III KESEHATAN SANITASI • D-III PENDIDIKAN • D-III TEKNIK ELEKTROMEDIK • D-III/A-III • D-III AKUPUNTUR • D-III ANALIS FARMASI DAN MAKANAN • D-III ANALIS KESEHATAN • D-III GIZI • D-III KEPERAWATAN 			<ul style="list-style-type: none"> • D-IV TEKNIK PERENCANAAN WILAYAH DAN KOTA 	
--	--	--	--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> • D-III KEPERAWATAN GIGI • D-III KESEHATAN LINGKUNGAN • D-III PEREKAM MEDIK & INFORMATIKA KESEHATAN • D-IV KEBIDANAN 				
--	--	---	--	--	--	--

2. SARJANA

ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
<ul style="list-style-type: none"> • S-1 ADMINISTRASI MANAJEMEN PEMBANGUNAN DAERAH • S-1 ADMINISTRASI NEGARA 	<ul style="list-style-type: none"> • S-1 ADMINISTRASI MANAJEMEN PEMBANGUNAN DAERAH 	<ul style="list-style-type: none"> • S-1 KEDOKTERAN UMUM • S-1 KEDOKTERAN GIGI • S-1 ADMINISTRASI PENDIDIKAN 	<ul style="list-style-type: none"> • S-1 HUKUM 	<ul style="list-style-type: none"> • S-1 ADMINISTRASI NIAGA • S-1 EKONOMI 	<ul style="list-style-type: none"> • S-1 TEKNIK ELEKTRO • S-1 TEKNIK INDUSTRI • S-1 TEKNIK INFORMATIKA 	<ul style="list-style-type: none"> • KEDOKTERAN HEWAN • S-1 BUDIDAYA PERTANIAN • S-1 PERIKANAN • S-1 PERTANIAN

<ul style="list-style-type: none"> • S-1 EKONOMI & STUDI PEMBANGUNAN • S-1 FILSAFAT • S-1 ILMU KOMUNIKASI • S-1 ILMU PEMERINTAHAN • S-1 ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK • S-1 PSIKOLOGI • S-1 ADMINISTRASI PUBLIK • S-1 MANAJEMEN SDM • S-1 ILMU HUBUNGAN INTERNASIONAL • S-1 ADMINISTRASI KEUANGAN DAERAH 	<ul style="list-style-type: none"> • S-1 ADMINISTRASI NEGARA • S-1 ILMU PEMERINTAHAN • S-1 ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK • S-1 ADMINISTRASI PUBLIK • S-1 SOSIOLOGI 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 PRNDIDIKAN • S-1/A-IV • S-1 SOSIOLOGI 		<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • S-1 TEKNIK KIMIA • S-1 TEKNIK LINGKUNGAN • S-1 TEKNIK MESIN • S-1 TEKNIK PENGAIRAN • S-1 TEKNIK SIPIL • S-1 SISTEM INFORMASI • S-1 TEKNIK GEOLOGI 	<ul style="list-style-type: none"> • S-1 PETERNAKAN • S-1 TEKNOLOGI PERTANIAN
---	--	---	--	--	---	---

3. PASCA SARJANA

ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
<ul style="list-style-type: none"> • MAGISTER ILMU ADMINISTRASI • MAGISTER PSIKOLOGI • MAGISTER SAINS • S-2 ILMU POLITIK • S-2 MAGISTER ADMINISTRASI NEGARA/PUBLIK • S-2 MAGISTER ILMU • S-2 MAGISTER ADMINISTRASI • S-2 MAGISTER MANAJEMEN SDM • S-3 BIDANG ADMINISTRASI 	<ul style="list-style-type: none"> • MAGISTER ILMU ADMINISTRASI • S-2 ILMU POLITIK • S-2 MAGISTER ADMINISTRASI NEGARA/PUBLIK • S-2 MAGISTER ILMU ADMINISTRASI • S-2 SOSIOLOGI PEDESAAN 	<ul style="list-style-type: none"> • SPESIALIS (KEDOKTERAN) • MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN • MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN • MAGISTER PENDIDIKAN ISLAM • MAGISTER PSIKOLOGI • MANAJEMEN TEKNOLOGI PEMBELAJARAN • S-2 BIDANG PENDIDIKAN 	<ul style="list-style-type: none"> • MAGISTER ILMU HUKUM • MAGISTER SAINS HUKUM DAN PEMBANGUNAN • S-2 BIDANG HUKUM • S-2 MAGISTER HUKUM 	<ul style="list-style-type: none"> • MAGISTER MANAJEMEN • S-2 BIDANG EKONOMI • S-2 EKONOMI PEMBANGUNAN 	<ul style="list-style-type: none"> • MAGISTER PEMBANGUNAN WILAYAH DAN KOTA • MAGISTER SISTEM DAN TEKNIK TRANSPORTASI • MAGISTER TEKNIK • MAGISTER TRANSPOTASI • MAGISTER MANAJEMEN TEKNOLOGI • S-2 ARSITEKTUR MANAJEMEN PEMBANGUNAN KOTA • S-2 BIDANG TEKNIK • S-2 TEKNIK INDUSTRI 	<ul style="list-style-type: none"> • S-2 BIDANG PETANIAN

		<ul style="list-style-type: none">• S-2 MAGISTER KESEHATAN• S-2 MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN• S-2 KEPENDIDIKAN• S-2 SOSIOLOGI PEDESAAN• S-3 BIDANG KEDOKTERAN• S-3 MANAJEMEN PENDIDIKAN				
--	--	---	--	--	--	--

C. TABEL PEMETAAN PNS

NO	NIP	NAMA	NILAI KINERJA	NILAI KOMPETENSI	KETERANGAN

D. TABEL PENILAIAN REKAM JEJAK

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

E. TABEL PENILAIAN KUALIFIKASI

NO	NIP	NAMA	RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL	NILAI PER RUMPUN						
				ADM	PEM	MASY	HUK	EKO	TEK	TAN

F. TABEL PENILAIAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

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

I. KOTAK PETA TALENTA

T I N G G I M E N E N G A H R E N D A H	4	7	9
	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
	2	5	8
	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
	1	3	6
	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi

Keterangan:

Merujuk pada pasal 16, pengelompokan berdasarkan nilai akhir Peta 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.

BUPATI LEBAK,

Ttd.

ITI OCTAVIA JAYABAYA