



SALINAN

BUPATI TABALONG
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN BUPATI TABALONG
NOMOR 58 TAHUN 2021

TENTANG

TATA CARA DAN MEKANISME PROMOSI DAN MUTASI MELALUI *TALENT POOL*
DAN RENCANA SUKSESI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN TABALONG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

BUPATI TABALONG,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk memperkuat penerapan sistem merit dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabalong, perlu disusun peta talenta (*talent pool*);
 - b. bahwa agar penyusunan peta talenta (*talent pool*) sebagaimana dimaksud dalam huruf a, tepat sasaran untuk mendapatkan kelompok kandidat terbaik (*talent*) yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja optimal untuk mengisi jabatan-jabatan pada organisasi perangkat daerah Kabupaten Tabalong, perlu pedoman teknis penyusunan peta talenta;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tata Cara Dan Mekanisme Promosi Dan Mutasi Melalui Talent Pool Dan Rencana Suksesi Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabalong;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong Dengan Mengubah 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 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756);
 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 beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

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), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
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 Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
9. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 391);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 05 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tabalong Tahun 2016 Nomor 05, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 02), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 03 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 05 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tabalong Tahun 2021 Nomor 03);
11. Peraturan Bupati Tabalong Nomor 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Kabupaten Tabalong (Berita Daerah Kabupaten Tabalong Tahun 2016 Nomor 63);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG TATA CARA DAN MEKANISME PROMOSI DAN MUTASI MELALUI TALENT POOL DAN RENCANA SUKSESI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TABALONG.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Tabalong.
2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Kepala Daerah yang selanjutnya disebut Bupati adalah Bupati Tabalong.
4. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
5. Pegawai Negeri Sipil Daerah yang selanjutnya disingkat PNSD adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabalong.

Pasal 2

Pedoman teknis penyusunan peta talenta (*talent pool*) PNSD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabalong, Daftar Identifikasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pada Rumpun Jabatan serta Daftar Pengkategorian Pendidikan Formal Dalam Rumpun Jabatan sebagaimana tercantum dalam Lampiran I, Lampiran II, dan Lampiran III yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB II
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 3

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Tanjung
pada tanggal 29 November 2021

/ BUPATI TABALONG, 



ANANG SYAKHFIANI 

Diundangkan di Tanjung
pada tanggal 29 November 2021

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TABALONG,



ABDUL MUTHALIB SANGADJI

BERITA DAERAH KABUPATEN TABALONG TAHUN 2021 NOMOR 56



LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI TABALONG
NOMOR 5^B TAHUN 2021
TENTANG
TATA CARA DAN MEKANISME
PROMOSI DAN MUTASI MELALUI
TALENT POOL DAN RENCANA
SUKSESI DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN
TABALONG

PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN PETA TALENTA (*TALENT POOL*) PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TABALONG

I. PENDAHULUAN

Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil mengamanatkan bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Bahwa tata kelola aparatur sipil negara dilaksanakan berdasarkan pada sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN 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.

Untuk dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu, Pegawai ASN harus memiliki profesi dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada Sistem Merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Dalam rangka penyelenggaraan Manajemen ASN yang berdasarkan sistem merit, maka diperlukan pengaturan Manajemen PNS yang bertujuan untuk menghasilkan PNS yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam rangka pelaksanaan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu.

Penerapan sistem merit dalam Manajemen ASN di Kabupaten Tabalong

sedang terus dikembangkan, searah dengan reformasi birokrasi menuju terwujudnya sumberdaya aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, kapabel, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera. Upaya membangun sistem merit dalam manajemen ASN tersebut dilakukan dalam kerangka modal intelektual yang bersifat kolektif berupa kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang (*human capital framework*). Meskipun *human capital* tidak berwujud nyata karena dimiliki oleh individu (sumber daya manusia), namun merupakan salah satu aset atau komponen utama dari *intellectual capital (intangible asset)* yang harus dimiliki oleh organisasi. Sumberdaya aparatur merupakan aset utama organisasi yang memegang peran strategis yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi guna penyelenggaraan Pemerintah Daerah.

Sehingga manajemen aparatur digerakkan sebagai praktek pengelolaan sumber daya manusia yang menempatkan individu ASN sebagai aset utama organisasi yang perlu dibina dan dikembangkan sebagaimana layaknya aset berharga lainnya.

Salah satu implementasi dukungan terhadap pengembangan pelaksanaan sistem merit sebagaimana dimaksud adalah manajemen talenta (*talent management*) dalam pengelolaan pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabalong yang diwujudkan dengan telah dibentuknya Tim Penilaian Mandiri Sistem Merit di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabalong.

Ke depannya akan dikembangkan pelaksanaan sistem merit untuk pemetaan talenta, manajemen talenta yang dilakukan melalui penelusuran kader (*talent scouting*) untuk mencari kandidat pada posisi/jabatan tertentu. Penelusuran kader yang mungkin untuk dilakukan adalah :

- a. pemetaan kader untuk pelaksana pengadaan (*assessment*);
- b. pemetaan kader untuk menyeleksi PNSD yang mengajukan mutasi masuk ke Pemerintah Kabupaten Tabalong;
- c. pemetaan kader bagi Jabatan Fungsional Umum untuk pengalihan jabatan;
- d. pemetaan kader bagi jabatan pelaksana/staf senior yang layak diproyeksikan untuk jabatan pengawas (*assessment*).

Hasil pemetaan tersebut dapat menunjukkan peta kompetensi PNSD selanjutnya perlu diintegrasikan dalam suatu peta talenta (*talent pool*). Peta talenta ini yang nantinya akan menjadi bahan pertimbangan penting dalam penempatan seseorang dalam jabatan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya.

II. KERANGKA KONSEP PENYUSUNAN PETA TALENTA

A. KONSEP DASAR

Talent atau kader adalah PNSD bertalenta yang merupakan kader terbaik di rumpunnya masing-masing yang telah diidentifikasi layak dikembangkan sebagai aset organisasi (*human capital*).

Talent pool atau peta talenta adalah kelompok orang-orang bertalenta, yakni kelompok kader yang memenuhi persyaratan jabatan yang memiliki minat, kompetensi dan kualifikasi sesuai rumpun masing-masing.

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

Berikutnya, sesuai ketentuan Pasal 199 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil kelompok rencana suksesi berisi kelompok PNS yang memiliki kompetensi sesuai kualifikasi jabatan, memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi dan memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Peta talenta PNSD terdiri dari tiga macam, yakni :

- 1) peta talenta/kelompok rencana suksesi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- 2) peta talenta/kelompok rencana suksesi Jabatan Administrator; dan
- 3) peta talenta/kelompok rencana suksesi Jabatan Pengawas.

Kriteria dasar PNSD yang dapat dimasukkan dalam masing-masing kelompok Peta Talenta sebagaimana dimaksud di atas adalah PNSD Pemerintah Kabupaten Tabalong yang memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- 1) bertalenta;
- 2) memenuhi persyaratan jabatan sesuai Kelompok Rencana Suksesinya;
- 3) memiliki kompetensi dan kualifikasi pada rumpun tugasnya; dan
- 4) memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik;
- 5) tidak sedang menjalani hukuman disiplin.

B. METODOLOGI

Peta Talenta ini dirancang dengan menggunakan dua metode utama, yakni metode *Human Asset Value (HAV) mapping* dan metode *talent search matrix*. PNSD bertalenta diidentifikasi dengan dua metode tersebut, sehingga didapatkan kelompok kader (*talent*) yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan.

Kelompok kader dimaksud memiliki kompetensi teknis pada ruang lingkup tugas yang beragam. Sehingga kemudian pemetaan *talent* perlu difokuskan lebih spesifik pada masing-masing bidang keahlian dengan metode perumpunan jabatan.

1) *Human Asset Value (HAV) Mapping*

HAV mapping merupakan metode pemetaan personil berdasarkan kinerja (*performance*) dan potensi (*potential*). Metode pemetaan ini meletakkan individu-individu PNSD dalam peta talenta, yakni dengan nilai kinerja sebagai sumbu x dan sumbu y adalah nilai potensi.

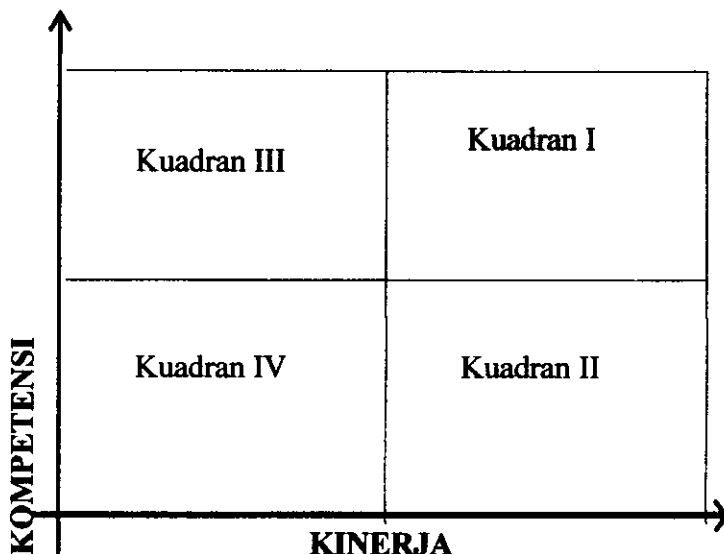
Nilai kinerja yang digunakan adalah nilai kinerja dalam Sasaran Kerja Pegawai/SKP pada aplikasi e-kinerja. Selain nilai SKP, nilai kinerja juga dapat didasarkan pada hasil evaluasi kinerja berdasarkan capaian aktivitas harian atau hasil penilaian kinerja lainnya yang terukur dan obyektif.

Sedangkan nilai potensi didapatkan melalui *assessment*. Nilai *assessment* merupakan nilai pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) sesuai jenjang jabatan masing-masing.

Peta talenta yang digunakan adalah peta talenta dengan 4 (empat) kuadran. Pembagian empat kuadran didasarkan pada nilai kriteria titik singgung (*cutting point*) sebagai berikut:

- i. *cutting point* untuk data kinerja (sumbu x) adalah 76;
- ii. *cutting point* untuk data kompetensi (sumbu y) ditentukan secara alternatif berdasarkan norma standar atau norma kelas;
- iii. norma standar adalah nilai standar minimal pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan/SKJ, yakni 100 (skala 0 – 100);
- iv. norma kelas adalah nilai minimal dalam sebaran persil tertentu, dapat merupakan nilai rata-rata kelas (*cutting point*-nya adalah nilai rata-rata) atau per persil, yakni 25, 50 dan 75 (dalam skala 0 – 100).

Berdasarkan titik singgung sebagaimana tersebut di atas, sebaran data terbagi menjadi empat kuadran. PNSD yang didefinisikan bertalenta adalah yang masuk Kuadran I, yakni nilai data kompetensi dan data kinerjanya berada diatas titik singgung.



2) Talent Search Matrix

Metode *talent search matrix* digunakan untuk mengidentifikasi kader (*talent*) dengan melakukan penilaian terhadap enam elemen, yakni pengalaman, profil kepribadian, kualifikasi, keahlian, potensi dan kinerja pegawai.

- a. Pengalaman, meliputi pengalaman kerja. Diidentifikasi melalui penelusuran rekam jejak (*trackrecord*) pegawai.
- b. Profil kepribadian, diidentifikasi melalui tes psikologi atau tes profil kepribadian, serta melalui identifikasi trait (sifat kepribadian), seperti kreativitas, kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan, kemampuan memberikan penilaian, ambisi, dll.
- c. Kualifikasi, meliputi tingkat pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti pegawai, termasuk kualifikasi profesional yang diperoleh melalui sertifikasi kompetensi yang dimiliki. Diidentifikasi melalui penelusuran ijazah/sertifikat yang dimiliki pegawai.
- d. Keahlian, mengidentifikasi kekuatan pribadi dan seperangkat pengetahuan yang dituntut. Kualitas yang diharapkan dapat mencakup kemampuan untuk menangani perubahan, kemampuan teknis, keterampilan komunikasi dan fleksibilitas intelektual. Diidentifikasi melalui ujian tulis dan/atau ujian praktek.
- e. Potensi, mengidentifikasi level tanggung jawab pekerjaan yang diprediksi akan mampu dipikul pegawai. Diidentifikasi melalui tes psikologi.
- f. Kuantifikasi atau kinerja pegawai, mengidentifikasi level prestasi yang dapat dicapai pegawai dalam aspek operasional pekerjaan. Mencakup kemampuan untuk mengintegrasikan dan menjalankan strategi organisasi, kemampuan mencapai target kinerja, mengelola bawahan, dan lain lain. Diidentifikasi melalui penilaian kinerja pegawai.

A

Enam elemen penilaian dalam *talent search matrix* sebagaimana tersebut di atas kemudian disesuaikan dengan kerangka norma mengenai profil PNSD sebagaimana diatur dalam Pasal 167 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, bahwa profil PNSD merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNSD yang terdiri dari data personal, kualifikasi, rekam jejak jabatan, kompetensi, riwayat pengembangan kompetensi, riwayat hasil penilaian kinerja dan informasi kepegawaian lainnya.

Seterusnya sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 168, Pasal 169, Pasal 170, Pasal 171, Pasal 172, Pasal 173 dan Pasal 174 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, bahwa :

- a. data personal berisi informasi mengenai data diri PNSD, paling sedikit meliputi nama, nomor induk pegawai, tempat tanggal lahir, status perkawinan, agama dan alamat;
- b. kualifikasi merupakan informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNSD dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah;
- c. rekam jejak jabatan merupakan informasi mengenai riwayat jabatan yang pernah diduduki PNSD;
- d. kompetensi merupakan informasi mengenai kemampuan PNSD dalam melaksanakan tugas Jabatan yang dinilai melalui uji kompetensi;
- e. riwayat pengembangan kompetensi merupakan informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNSD, antara lain meliputi riwayat pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, penataran, dan/atau magang;
- f. riwayat hasil penilaian kinerja merupakan informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNSD.
- g. informasi kepegawaian lainnya merupakan informasi yang memuat prestasi, penghargaan, dan/atau hukuman yang pernah diterima.

Dengan demikian, peta talenta dibentuk sesuai metode *talent search matrix*, yakni dengan tujuh elemen pembentuk nilai sebagaimana disebutkan di atas yang terdiri dari kualifikasi, rekam jejak, kompetensi, riwayat pengembangan kompetensi, kinerja, prestasi dan catatan indisipliner.

3) Perumpunan Jabatan

Konsep perumpunan mengacu pada ketentuan Pasal 3 dan Pasal 4 Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, bahwa jenis rumpun jabatan fungsional disusun dengan menggunakan perpaduan pendekatan antara jabatan dan bidang ilmu pengetahuan yang digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan tugas dan fungsi jabatan dalam rangka pelaksanaan tugas umum pemerintahan. Jabatan-jabatan yang dihimpun dalam rumpun jabatan fungsional dapat dikategorikan dalam jabatan

fungsional keahlian atau jabatan fungsional keterampilan dengan pelaksanaan tugas yang jelas sesuai dengan yang sudah ditentukan dan terbagi ke dalam beberapa jenjang jabatan.

Mengacu pada ketentuan tersebut, perumpunan tugas dilakukan dengan dua parameter utama, yakni karakter tugas dan kedekatan keilmuannya. Pertama, pendekatan karakter tugas, artinya karakter bidang tugas yang sejenis dan memerlukan kompetensi yang sejenis, maka dirumpunkan dalam satu rumpun. Kedua, kedekatan bidang ilmu pengetahuan, artinya jenis jabatan yang memerlukan kualifikasi pendidikan yang sama dirumpunkan dalam satu rumpun.

Berdasarkan analisa dengan dua pendekatan tersebut di atas, perumpunan tugas yang digunakan dalam penyusunan peta talenta ini adalah sebagaimana tabel berikut :

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

4) Identifikasi Individu pada Rumpun Jabatan

Identifikasi individu PNSD pada rumpun jabatan dilakukan dengan tiga parameter nilai, yakni rekam jejak, kualifikasi dan pengembangan kompetensi. Ketiga nilai tersebut membentuk nilai rumpun seseorang PNSD pada tujuh rumpun jabatan.

Nilai rumpun merupakan nilai kecenderungan kompetensi seseorang PNSD pada bidang teknis tertentu terhadap bidang rumpun lainnya. Nilai maksimal per orang adalah 100 (seratus), yang meliputi atau dapat terbagi dalam beberapa rumpun jabatan, berdasarkan nilai rekam jejak, kualifikasi dan pengembangan kompetensi, dengan pembobotan nilai sebagai berikut :

- ✓ rekam jejak : 30 %
- ✓ kualifikasi : 50 %
- ✓ pengembangan kompetensi : 20 %

a. Nilai rekam jejak didasarkan pada data riwayat jabatan struktural yang pernah diemban, dengan asumsi dasar bahwa penempatan seseorang pada suatu jabatan akan membentuk kompetensi teknisnya pada rumpun jabatan tersebut. Batasan waktu dari jabatan struktural yang pernah diemban adalah 5 (lima) tahun, sehingga bagi seseorang PNSD yang telah menempati jabatannya selama 5 (lima) tahun atau lebih, maka kompetensi bidang teknisnya akan terbangun dan diasumsikan mendapat nilai penuh pada rumpun tersebut.

Jenis jabatan dan kategori rumpun jabatannya sebagaimana berikut dalam Lampiran A.

b. Nilai kualifikasi didasarkan pada data kualifikasi pendidikan formal yang pernah ditempuh, dengan asumsi dasar bahwa kualifikasi seseorang dibentuk dari pendidikan formal yang pernah ditempuhnya.

Jenis jurusan per jenjang pendidikan formal (diploma, sarjana dan paska sarjana) serta kategori rumpun jabatannya sebagaimana berikut dalam Lampiran B.

c. Nilai pengembangan kompetensi dihitung dari riwayat kediklatan yang pernah diikuti, dengan asumsi bahwa diklat akan membentuk kompetensi seseorang pada rumpun tugas sesuai dengan bidang diklat tersebut. Nilai ini dihitung dari jenis diklat yang pernah diikuti dan dibedakan menurut tingkatan penyelenggaraannya, yakni nasional, provinsi dan skala kabupaten.

Perincian teknis penilaian (skoring) dalam pembentukan nilai rumpun diuraikan pada tabel berikut :

NILAI	DEFINISI OPERASIONAL	SKALA NILAI	KRITERIA NILAI	KET
Rekam Jejak	data riwayat jabatan struktural, sesuai data SIMPEG	0 s/d 100	Nilai penuh 100 Diasumsikan sama dengan lama	1) dihitung per jabatan Menurut masa penugasan 2) dihitung pada

			penugasan 5 tahun	setiap rumpun sesuai jabatan pada rumpun Tersebut
Kualifikasi	data pendidikan formal sesuai data SIMPEG	0 – s/d 100	S-1 : 40 S-2 : 30 S-3 : 30 D-III : 20	1) apabila sudah memiliki ijazah S-1, maka D-III tidak dihitung 2) dihitung pada rumpun tugas yang bersesuaian dengan bidang keilmuannya 3) satu disiplin ilmu dapat berada di dua rumpun atau lebih 4) dalam hal PNS memiliki dua atau lebih gelar akademik jenjang yang sama pada rumpun yang berbeda, maka skor masing-masing dibagi sehingga nilai total jenjang yang sama tetap sesuai kriteria nilai
Pengembangan Kompetensi	data riwayat kediklatan yang pernah diikuti, sesuai data SIMPEG	0 - s/d 100 atau bisa lebih	Tk.nasional : 20 Tk.provinsi : 10 Tk. Kabupaten : 5	1) merupakan skor total dari diklat yang pernah diikuti 2) batasan jumlah diklat yang dihitung adalah 6 macam 3) apabila lebih dari enam data, maka data diklat yang diambil adalah diklat yang terbaru dan diklat-diklat pokok.

LAMPIRAN II
 PERATURAN BUPATI TABALONG
 NOMOR 5 TAHUN 2021 TENTANG
 TATA CARA DAN MEKANISME PROMOSI DAN
 MUTASI MELALUI TALENT POOL DAN
 RENCANA SUKSESI DI LINGKUNGAN
 PEMERINTAH KABUPATEN TABALONG

DAFTAR IDENTIFIKASI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA PADA RUMPUN JABATAN

No	JPTP	RUMPUN 1	RUMPUN 2	RUMPUN 3	RUMPUN 4	RUMPUN 5
1	Asisten Administrasi Pemerintahan dan Kesra	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM		
2	Asisten Administrasi Perekonomian dan Pembangunan	EKONOMI	ADMINISTRASI	TEKNIK		
3	Asisten Administrasi Umum	ADMINISTRASI	EKONOMI			
4	Sekretaris DPRD Kabupaten Tabalong	ADMINISTRASI	HUKUM	EKONOMI		
5	Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Tabalong	KEMASYARAKATAN	ADMINISTRASI			
6	Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Tabalong	KEMASYARAKATAN	ADMINISTRASI			
7	Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tabalong	TEKNIK	ADMINISTRASI			
8	Kepala Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Tabalong	TEKNIK	ADMINISTRASI			
9	Kepala Dinas Sosial Kabupaten Tabalong	KEMASYARAKATAN	ADMINISTRASI			
10	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabalong	KEMASYARAKATAN	ADMINISTRASI			
11	Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong	KEMASYARAKATAN	EKONOMI	PEMERINTAHAN	ADMINISTRASI	
12	Kepala Dinas Pangan dan Pertanian Kabupaten Tabalong	PERTANIAN	ADMINISTRASI			
13	Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Tabalong	TEKNIK	ADMINISTRASI			
14	Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tabalong	KEMASYARAKATAN	TEKNIK	ADMINISTRASI		

No	JPTP	RUMPUN 1	RUMPUN 2	RUMPUN 3	RUMPUN 4	RUMPUN 5
15	Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Tabalong	TEKNIK	ADMINISTRASI			
16	Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tabalong	TEKNIK	ADMINISTRASI			
17	Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Tabalong	EKONOMI	HUKUM	ADMINISTRASI		
18	Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tabalong	EKONOMI	ADMINISTRASI			
19	Kepala Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong	KEMASYARAKATAN	EKONOMI	ADMINISTRASI		
20	Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tabalong	ADMINISTRASI				
21	Kepala Dinas Perikanan Kabupaten Tabalong	PERTANIAN	ADMINISTRASI			
22	Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabalong	EKONOMI	ADMINISTRASI			
23	Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tabalong	HUKUM	KEMASYARAKATAN	ADMINISTRASI		
24	Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tabalong	TEKNIK	ADMINISTRASI	EKONOMI	KEMASYARAKATAN	
25	Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tabalong	EKONOMI	ADMINISTRASI			
26	Kepala Badan Pelayanan Pajak Daerah Kabupaten Tabalong	EKONOMI				

No	JFTP	RUMPUN 1	RUMPUN 2	RUMPUN 3	RUMPUN 4	RUMPUN 5
27	Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabalong	PEMERINTAHAN	ADMINISTRASI			
28	Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tabalong	TEKNIK	ADMINISTRASI			
29	Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Tabalong	KEMASYARAKATAN	EKONOMI	ADMINISTRASI		
30	Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tabalong	ADMINISTRASI				
31	Inspektorat Daerah Kabupaten Tabalong	ADMINISTRASI				
32	Staf Ahli Bupati Bidang Pemerintahan, Hukum dan Politik	PEMERINTAHAN	HUKUM			
33	Staf Ahli Bupati Bidang Kemasyarakatan dan Sumber Daya Manusia	KEMASYARAKATAN	ADMINISTRASI			
34	Staf Ahli Bupati Bidang Pembangunan, Ekonomi dan Keuangan	TEKNIK	EKONOMI			

BUPATI TABALONG,

Ttd

ANANG SYAKHFIANI

LAMPIRAN III
 PERATURAN BUPATI TABALONG
 NOMOR 5 TAHUN 2021 TENTANG
 TATA CARA DAN MEKANISME PROMOSI DAN
 MUTASI MELALUI TALENT POOL DAN RENCANA
 SUKSESI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
 KABUPATEN TABALONG

DAFTAR PENGKATEGORIAN PENDIDIKAN FORMAL DALAM RUMPUN JABATAN

1. DIPLOMA

ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
<ul style="list-style-type: none"> • AKADEMI ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA • D-III ILMU PEMERINTAHAN • D-III KEARSIPAN • D-III SEKRETARIS • D-III KESEKRETARATAN • D-III TEKNIKI PERPUSTAKAAN 	<ul style="list-style-type: none"> • AKADEMI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA • AKADEMI PEMERINTAHAN NEGARA • D-III ADMINISTRASI NEGARA • D-III ILMU PEMERINTAHAN • D-IV STPDN 	<ul style="list-style-type: none"> • AKADEMI BAHASA ASING SASTRA & BAHASA INGGRIS • AKADEMI FISIOTERAPI • AKADEMI GIZI • AKADEMI KEBIDANAN • AKADEMI KEPERAWATAN • AKADEMI KESEJAHTERAAN • KESEJAHTERAAN KELUARGA TATA BOGA • 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 • D-III KESEHATAN GIZI 		<ul style="list-style-type: none"> • AKADEMI PARWISATA • D-III AKUNTANSI • D-III EKONOMI • D-III EKONOMI AKUNTANSI • D-III EKONOMI KEUANGAN & PERBANKAN • D-III EKONOMI KOOPERASI • D-III EKONOMI MANAJEMEN • D-III EKONOMI MANAJEMEN KEUANGAN • D-III EKONOMI MANAJEMEN PERUSAHAAN • D-III EKONOMI PERBANKAN • D-III EKONOMI PERPAJAKAN 	<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 • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • D-III BUDIDAYA 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

ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
		<ul style="list-style-type: none"> • 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 AKUPUNKTUR • D-III ANALIS FARMASI DAN MAKANAN • D-III ANALIS KESEHATAN • D-III GIZI • D-III KEPERAWATAN • D-III KEPERAWATAN GIGI • D-III KESEHATAN LINGKUNGAN • D-III PEREKAM MEDIK & INFORMATIKA KESEHATAN • D-IV KEBIDANAN 			<ul style="list-style-type: none"> • D-III TEKNIK SIPIL KONSENTRASI BANGUNAN AIR • D-III TEKNOLOGI INFORMASI • D-IV TEKNIK PERENCANAAN WILAYAH DAN KOTA 	


II. SARJANA

ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
<ul style="list-style-type: none"> ▪ S-1 ADMINISTRASI MANAJEMEN PEMBANGUNAN DAERAH ▪ S-1 ADMINISTRASI NEGARA ▪ 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 MANAJEMEN PEMBANGUNAN DAERAH ▪ S-1 ADMINISITRASI NEGARA ▪ S-1 ILMU PEMERINTAHAN ▪ S-1 ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK ▪ S-1 ADMINISITRASI PUBLIK ▪ S-1 SOSIOLOGI 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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/A-IV ▪ S-1 SOSIOLOGI 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S-1 HUKUM 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S-1 TEKNIK ELEKTRO ▪ S-1 TEKNIK INDUSTRI ▪ S-1 TEKNIK INFORMATIKA ▪ 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"> ▪ KEDOKTERAN HEWAN ▪ S-1 BUDIDAYA PERTANIAN ▪ S-1 PERIKANAN ▪ S-1 PERTANIAN ▪ S-1 PERTANIAN ▪ S-1 PETERNAKAN ▪ S-1 TEKNOLOGI PERTANIAN

III. PASKA 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 ADMINISTRASI • S-2 MAGISTER ILMU KOMUNIKASI • 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 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 	<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 TRANSPORTASI • 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 PERTANIAN

BUPATI TABALONG,



ANANG SYAKHFIANI