BUPATI SIAK

PROVINSI RIAU

PERATURAN BUPATI SIAK

NOMOR 94 TAHUN 2021

TENTANG

PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SIAK

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SIAK,

Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan menjamin ketersediaan Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi kualifiasi, 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 dimasud pada huruf a diperlukan guna mengisi jabatan-jabatan pada Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Siak;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peta Talenta Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Siak dengan Peraturan Bupati;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3902) sebagaimana telah diubah beberapa kali dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4880);

3. Tepat waktu, yaitu jabatan kosong dapat segera diisi oleh suksesor sehingga tidak terdapat jabatan kosong dalam waktu lama.
4. Akuntabel, yaitu penyusunan Peta Talenta PNS dilakukan sesuai standar yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
5. Bebas dari intervensi politik, yaitu penyusunan Peta Talenta PNS bebas dari pengaruh dan/ atau tekanan politik.
6. Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, yaitu penyusunan Peta Talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Bagian Keempat

Sasaran

Pasal 5

Sasaran Peta Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 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 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.

Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Tahun 2019 Nomor 157);

14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
15. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Pengembangan Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Tahun 2013 Nomor 1217);
16. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara;
17. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Tahun 2018 Nomor 1127);
18. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1143);
19. Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Siak Tahun 2016 Nomor 8) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 8 Tahun 2016 tentang Perubahan Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Lembaran Daerah Kabupaten Siak Tahun 2019 Nomor 10);
20. Peraturan Bupati Siak Nomor 87 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak (Berita Daerah Kabupaten Siak Tahun 2016 Nomor 87) sebgaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Siak Nomor 20 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Siak Nomor 87 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Siak (Berita Daerah Kabupaten Siak Tahun 2019 Nomor 20);

MEMUTUSKAN :

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Siak.
2. Pemerintah Daerah adalah Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Bupati adalah Bupati Siak.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat dengan PNS adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dilingkungan Pemerintah Kabupaten Siak.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati.
7. Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disebut PyB adalah Sekretaris Daerah.
8. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk kedalam kelompok peta talenta.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam satuan Perangkat Daerah.
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 di prioritaskan 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 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 menggantikannya pada saat jabatan tersebut lowongan dan/ atau sesuai kebutuhan.

16. Kualifikasi adalah syarat minimal yang dibutuhkan untuk menduduki suatu jabatan meliputi kepangkatan, pendidikan, pengalaman kerja dan kediklatan.
17. Kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap sesuai tugas dan/ atau fungsi jabatan.
18. Standar kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkkat SKJ adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan prilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
19. Uji kompetensi adalah sarana untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, keterampailan, sikap prilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatan.
20. Kinerja adalah perbandingan antara hasil hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan Perangkat Daerah.
21. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undnagan.
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 prilaku kinerja yang dihadapai PNS dalam mencapai target kinerja.
24. Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat TPK-PNS PD adalah tim yang dibentuk kepalaPerangkat Daerah dan bertugas memberikan pertimbangan kepada kepala Perangkat Daerah dalam usulan pemindahan PND dan penilaian kompetensi PNS.
25. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah suatu kedudukan yang menunjukan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin dan memotivasi PNS melalui kepeloporan, pengembangan kerjasama dengan instansi lain dan keteladanan dengan mengamalkan nilai dasar Aparatur Sipil Negara dan melaksanakan kode etik dank ode prilaku 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 pelaksaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
28. Jabatan Pelaksana adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggumg jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka melaksankan kegiatan pelayanan public serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

29. Sitem Informasi Aparatur Sipil Negarayang selanjutnya dsingkat SIASN adalah system informasi kepegawiaan yang digunakan oleh Pemerintah Kabupaten Siak.

BAB II
MAKSUD, TUJUAN, PRINSIP 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

Penyusunan Peta 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 Perangkat Daerah;
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

Pasal 4

Prinsip penyusunan Peta Talenta PNS adalah:

1. Obyektif, yaitu proses dalam penyusunan Peta Talenta PNS sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian yang bersifat subyektif.
2. Terencana, yaitu Peta 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 diisi oleh suksesor sehingga tidak terdapat jabatan kosong dalam waktu lama.
4. Akuntabel, yaitu penyusunan Peta Talenta PNS dilakukan sesuai standar yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
5. Bebas dari intervensi politik, yaitu penyusunan Peta Talenta PNS bebas dari pengaruh dan/ atau tekanan politik.
6. Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, yaitu penyusunan Peta Talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Bagian Keempat

Sasaran

Pasal 5

Sasaran Peta Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 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 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;
   d. Informasi kepegawaian lainnya, yaitu hukuman disiplin, prestasi atau penghargaan.

(3) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan nilai pemenuhan SKJ sesuai jenjang jabatan masing-masing.

(4) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c didasarkan pada hasil evaluasi kinerja yang terukur dan 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 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 ini.

Pasal 9

Apabila uji kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) belum dilaksanakan maka penilaian kompetensi dapat dilakukan oleh TPK PNS.

Pasal 10

(1) Metode pemetaan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada 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 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 II 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 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 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 dimaksud 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 dimaksud 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 struktural 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 struktural 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 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 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 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 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 kedalam 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 10-19.

(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 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.

(4) Mekanisme pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3) mengacu pada Peraturan Bupati Siak

Nomor 53 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Siak.

Pasal 21

Peta Talenta dapat digunakan sebagai:

1. Bahan penilaian rotasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrasi;
2. Mutasi dan promosi talenta;
3. Pengembangan kompetensi talenta;
4. Peningkatan kualifikasi talenta; dan
5. Penugasan khusus talenta.

Pasal 22

PNS dapat dikeluarkan dari Peta Talenta apabila:

1. Diberhentikan dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrasi;
2. Dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang; dan
3. Pindah instansi/Mutasi keluar dari Lingkungan Pemerintah Kabupaten Siak.

Pasal 23

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

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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah.

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 mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Siak Sri Indrapura
Pada tanggal 30 Desember 2021

BUPATI SIAK,

ALFEDRI

Diundangkan di Siak Sri Indrapura
pada tanggal 30 Desember 2021

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN SIAK,

Drs. H. ARFAN USMAN, M.Pd
Pembina Utama Madya
NIP. 19650205 198903 1 022

BERITA DAERAH KABUPATEN SIAK TAHUN 2021 NOMOR 94

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI SIAK
Nomor : 94 Tahun 2021
Tanggal : 30 Desember 2021

A. TABEL PERUMPUNAN TUGAS JABATAN LINGKUP PEMERINTAH KABUPATEN SIAK

NO.	RUMPUN	SUB RUMPUN
1	ADMINISTRASI	Pengadaan Barang dan Jasa
		Perizinan
		Perencanaan Penelitian dan Pengkajian
		Pengelolaan Aset
		Kepegawaian dan Pengembangan SDM
		Pengawasan
		Pelaporan
		Kepustakaan dan Kearsipan
		Ketatausahaan
		Ketatalaksanaan
		Kehumasan
2	PEMERINTAHAN	Pemerintahan Umum
		Pemerintahan Desa
		Kesatuan Bangsa dan Politik
3	KEMASYARAKATAN	Kesehatan
		Kependidikan dan Kebudayaan
		Kesejahteraan Sosial
		Pemberdayaan Masyarakat
		Ketenagakerjaan
		Kependudukan dan Catatan Sipil
		Kepemudaan dan Olah Raga
4	HUKUM	Pembentukan Peraturan
		Advokasi
		Penegakan Peraturan
5	EKONOMI	Manajemen Keuangan
		Akuntansi
		Perpajakan
		Perindustrian dan Perdagangan
		Pariwisata
		Perkoperasian dan UMKM
6	TEKNIK PEKERJAAN UMUM	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

ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
1	2	3	4	5	6	7
D-III ADMINISTRASI NEGARA	D-III ADMINISTRASI NEGARA	D-III ADMINISTRASI REKAM MEDIS	S-1 HUKUM	AKADEMI PARIWISATA	D-III KOMPUTER INFORMATIKA	D-III BUDIDAYA PERIKANAN
D-III ILMU PEMERINTAHAN	D-III ILMU PEMERINTAHAN	D-III RADIOLOGI	MAGISTER ILMU HUKUM	D-III AKUNTANSI	D-III LALU LINTAS DAN ANGKUTAN JALAN	D-III PERTANIAN
D-III KEARSIPAN	AKADEMI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA	D-III ANALIS MEDIS	MAGISTER SAINS HUKUM DAN PEMBANGUNAN	D-III EKONOMI	D-III METROLOGI DAN INSTRUMENTASI	D-III PERTANIAN PENYULUH PERTANIAN
D-III SEKRETARIS	AKADEMI PEMERINTAHAN	D-III FARMASI	S-2 BIDANG HUKUM	D-III EKONOMI AKUNTANSI	D-III PERHUBUNGAN	D-III AGRIBISNIS PERTANIAN
D-III KESEKRETARIATAN	D-IV/ S-1 IPDN	D-III FISIOTERAPI	S-2 MAGISTER HUKUM	D-III EKONOMI KEUANGAN DAN PERBANKAN	D-III TEKNIK ELEKTRO	D-III KESEHATAN TERNAK
D-III TEKNISI PERPUSTAKAAN	S-1 ADMINISTRASI MANAJEMEN PEMBANGUNAN DAERAH	D-III HIPERKES		D-III EKONOMI KOPERASI	D-III TEKNIK ARSITEKTUR	D-III PETERNAKAN
AKADEMI ADMINISTRASI PEMBANGUNAN	S-1 ADMINISTRASI NEGARA	D-III KEBIDANAN		D-III EKONOMI MANAJEMEN	D-III TEKNIK INDUSTRI	D-III PRODUKSI TANAMAN
S-1 ADMINISTRASI MANAJEMEN PEMBANGUNAN DAERAH	S-1 ILMU PEMERINTAHAN	D-III KEPERAWATAN		D-III EKONOMI MANAJEMEN KEUANGAN	D-III TEKNIK INFORMATIKA	D-III TEKNOLOGI PENGOLAHAN HASIL PERIKANAN
S-1 ADMINISTRASI NEGARA	S-1 ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK	D-III KESEHATAN		D-III EKONOMI MANAJEMEN PERUSAHAAN	D-III TEKNIK KIMIA	KEDOKTERAN HEWAN

S-1 EKONOMI DAN STUDI PEMBANGUNAN	S-1 ADMINISTRASI PUBLIK	D-III KESEHATAN ANALIS MEDIS		D-III EKONOMI PERBANKAN	D-III TEKNIK KOMPUTER	S-1 BUDIDAYA PERTANIAN
S-1 FILSAFAT	S-1 SOSIOLOGI	D-III KESEHATAN GIZI		D-III EKONOMI PERPAJAKAN	D-III TEKNIK LISTRIK	S-1 PERIKANAN
S-1 ILMU KOMUNIKASI	MAGISTER ILMU ADMINISTRASI	D-III KESEHATAN HEWAN		S-1 ADMINISTRASI NIAGA	D-III TEKNIK SIPIL	S-1 PERTANIAN
S-1 ILMU PEMERINTAHAN	S-2 ILMU POLITIK	D-III KESEHATAN KEPERAWATAN		S-1 EKONOMI	D-III ARSITEKTUR PERTAMANAN	S-1 PETERNAKAN
S-1 ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK	S-2 MAGISTER ADMINISTRASI NEGARA/PUBLIK	D-III KESEHATAN SANITASI		S-1 EKONOMI DAN STUDI PEMBANGUNAN	D-III KONSTRUKSI SIPIL	S-1 TEKNOLOGI PERTANIAN
S-1 PSIKOLOGI	S-2 MAGISTER ILMU ADMINISTRASI	D-III PENDIDIKAN		S-1 EKONOMI AKUNTANSI	D-III SISTEM INFORMASI	S-2 BIDANG PERTANIAN
S-1 ADMINISTRASI PUBLIK	S-2 SOSIOLOGI PEDESAAN	D-III TEKNIK ELEKTROMEDIK		S-1 EKONOMI MANAJEMEN	D-III TEKNIK SIPIL DAN BANGUNAN	
S-1 MANAJEMEN SDM		D-III AKUPUNTUR		S-1 EKONOMI PEMBANGUNAN	D-III TEKNIK SIPIL KONSENTRASI BANGUNAN AIR	
S-1 ILMU HUBUNGAN INTERNASIONAL		D-III ANALIS FARMASI DAN MAKANAN		S-1 MANAJEMEN	D-III TEKNOLOGI INFORMASI	
S-1 ADMINISTRASI KEUANGAN DAERAH		D-III ANALIS KESEHATAN		S-1 AKUNTANSI	D-IV TEKNIK PERENCANAAN WILAYAH DAN KOTA	

MAGISTER ILMU ADMINISTRASI		D-III GIZI		S-1 ADMINISTRASI KEUANGAN DAERAH	S-1 TEKNIK ELEKTRO	
MAGISTER PSIKOLOGI		D-III KEPERAWATAN		MAGISTER MANAJEMEN	S-1 TEKNIK INDUSTRI	
MAGISTER SAINS		D-III KEPERAWATAN GIGI		S-2 BIDANG EKONOMI	S-1 TEKNIK INFORMATIKA	
S-2 ILMU POLITIK		D-III KESEHATAN LINGKUNGAN		S-2 EKONOMI PEMBANGUNAN	S-1 TEKNIK KIMIA	
S-2 MAGISTER ADMINISTRASI NEGARA/PUBLIK		D-III PEREKAM MEDIK DAN INFORMATIKA KESEHATAN			S-1 TEKNIK LINGKUNGAN	
S-2 MAGISTER ILMU ADMINISTRASI		D-IV KEBIDANAN			S-1 TEKNIK MESIN	
S-2 MAGISTER ILMU KOMUNIKASI		AKADEMI BAHASA ASING SASTRA DAN BAHASA INGGRIS			S-1 TEKNIK PENGAIRAN	
S-2 MAGISTER MANAJEMEN SDM		AKADEMI FISIOTERAPI			S-1 TEKNIK SIPIL	
S-3 BIDANG ADMINISTRASI		AKADEMI GIZI			S-1 SISTEM INFORMASI	
		AKADEMI KEBIDANAN			S-1 TEKNIK GEOLOGI	
		AKADEMI KEPERAWATAN			MAGISTER PEMBANGUNAN WILAYAH DAN KOTA	

		AKADEMI KESEJAHTERAAN KELUARGA TATA BOGA AKADEMI KLINIK KESEHATAN AKADEMI PERAWAT UMUM AKADEMI TEKHNIK ELEKTRO MEDIK 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 KEPENDIDIKAN			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	

		S-1 PGSD S-1 TEKNOLOGI PENDIDIKAN S-1 SOSIOLOGI 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				

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

G. TABEL PENILAIAN PERUMPUNAN

NO	NIP	NAMA	NILAI REKAM JEJAK (30%)							NILAI KUALIFIKASI (50%)							NILAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI (20%)							NILAI RUMPUN						
			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

H. TABEL PENILAIAN LENGKAP JABATAN (PIMPINAN TINGGI PRATAMA/JABATAN ADMINISTRATOR/JABATAN PENGAWAS)*

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

KETERANGAN :

- ADM, A adalah Administrasi
- PEM, P adalah Pemerintahan
- MASY, M adalah Kemasyarakatan
- HUK, H adalah Hukum
- EKO, E adalah Ekonomi
- TEK, U adalah Teknik
- TAN, T adalah Pertanian

I. KOTAK PETA TALENTA

TINGGI	4 Kinerja diatas ekspektasi dan potensial daerah	7 Kinerja diatas ekspektasi dan potensial menengah	9 Kinerja diatas ekspektasi dan potensial tinggi
MENENGAH	2 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	5 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	8 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
RENDAH	1 Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial rendah	3 Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial menengah	6 Kinerja dibawah 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 (delapan) 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.
i. Kotak ke-1 (satu) dengan rentang nilai antara 10-19.

BUPATI SIAK,

ALFEDRI