



BUPATI BARITO SELATAN
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH
PERATURAN BUPATI BARITO SELATAN
NOMOR 45 TAHUN 2021
TENTANG
PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BARITO SELATAN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BARITO SELATAN,

- 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 pada huruf a diperlukan guna mengisi jabatan-jabatan pada Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Selatan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Peta Talenta Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Selatan;
- Mengingat : 1. 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 1959 Nomor 9) menjadi Undang- Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);

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 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
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);
5. 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor II Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
7. 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);
8. Peraturan Menteri Negara 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 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);
 10. Peraturan Daerah Kabupaten Barito Selatan Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Barito Selatan (Lembaran Daerah Kabupaten Barito Selatan Tahun 2016 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Barito Selatan Nomor 2);

MEMUTUSKAN :

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

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Barito Selatan.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Barito Selatan.
3. Bupati adalah Bupati Barito Selatan.
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 dengan PNS adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dilingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Selatan
6. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati.
7. Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah Sekretaris Daerah.
8. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk

ke dalam kelompok peta talenta.

9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
10. Jabatan Target adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas yang sedang/ akan lowong yang akan diisi oleh Talenta.
11. Peta Talenta Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat Peta Talenta adalah kegiatan pemetaan sumber daya talenta yang meliputi tahapan perencanaan, penyusunan, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang diselenggarakan secara efektif dan berkelanjutan.
12. Kotak 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 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 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 disingkat SKJ adalah deskripsi pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
19. Uji kompetensi adalah sarana untuk mengetahui sejauh mana

tingkat kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, ketrampilan, sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatan.

20. Kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.
21. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundangundangan.
22. Bimbingan kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensinya, serta mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
23. Konseling kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target kinerja.
24. Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat TPK-PNS PD adalah Tim yang dibentuk Kepala Perangkat Daerah dan bertugas memberikan pertimbangan kepada Kepala Perangkat Daerah dalam usulan pemindahan PNS dan penilaian kompetensi PNS.
25. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, 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 dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara.
26. Jabatan Administrator adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
27. Jabatan Pengawas adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana. Jabatan Pelaksana adalah suatu kedudukan

yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

28. Sistem Informasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat SIAPASN adalah sistem informasi kepegawaian Pemerintah Kabupaten Barito Selatan.

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.

Pasal 3

Tujuan penyusunan Peta Talenta PNS adalah:

- a. menemukan dan menyiapkan PNS untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi;
- b. mewujudkan perencanaan suksesi yang obyektif dan akuntabel sehingga dapat mengoptimalkan capaian visi dan misi organisasi;
- c. membangun iklim kompetisi yang positif di antara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi pemerintah; dan
- d. 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.

Pasal 4

Prinsip penyusunan Peta Talenta PNS adalah:

- a. obyektif, yaitu proses dalam penyusunan Peta Talenta PNS sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian yang bersifat subyektif;
- b. terencana, yaitu Peta Talenta PNS disusun untuk menyiapkan suksesor pada masing-masing jabatan yang akan lowong secara sistematis dan terstruktur sesuai target;
- c. tepat waktu, yaitu jabatan kosong dapat segera diisi oleh suksesor sehingga tidak terdapat jabatan kosong dalam waktu

- lama;
- d. akuntabel, yaitu penyusunan Peta Talenta PNS dilakukan sesuai standar yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan;
 - e. bebas dari intervensi politik, yaitu penyusunan Peta Talenta PNS bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik; dan
 - f. bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme, yaitu penyusunan Peta Talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pasal 5

Sasaran Peta Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) meliputi PNS yang menduduki:

- a. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara eselon II.a dan 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 II

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 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 dalam Pasal 7 merupakan pemetaan berdasarkan potensi dan kinerja.
- (2) Potensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didapatkan melalui uji kompetensi.
- (3) Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didapatkan dari nilai penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (4) Hasil pemetaan selanjutnya dituangkan dalam tabel pemetaan PNS sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 9

Apabila uji kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) belum dilaksanakan maka penilaian kompetensi dapat dilakukan oleh TPK-PNS PD.

Pasal 10

- (1) Metode pemetaan kualifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 dilakukan dengan pendekatan karakter tugas, pendekatan keilmuan, dan pendekatan pengembangan kompetensi.

- (2) Pendekatan karakter tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu mengelompokkan karakter bidang tugas yang sejenis dan memerlukan kompetensi sejenis kedalam satu rumpun, sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (3) Pendekatan keilmuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu mengelompokkan jenis jabatan yang memerlukan kualifikasi pendidikan yang sama kedalam satu rumpun, sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (4) Pendekatan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu mengelompokkan riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti kedalam satu rumpun, sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati 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 selarna 4 (empat) tahun;
 - c. bobot nilai sebesar 60 (enam puluh) bagi talenta yang menduduki setiap jabatan selarna 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 Bupati ini.

Pasal 12

- (1) Pendekatan keilmuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah.
- (2) 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 Bupati ini.

Pasal 13

- (1) Pendekatan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (4) digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah 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 Bupati ini.

Pasal 14

- (1) Pemetaan kualifikasi merupakan dari penggabungan hasil identifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (4), Pasal 12 ayat (4), dan Pasal 13 ayat (4) dengan bobot sebagai berikut:
 - a. nilai rekam jejak sebesar 30% (tiga puluh perseratus);
 - b. nilai kualifikasi sebesar 50% (lima puluh perseratus); dan
 - c. nilai pengembangan kompetensi sebesar 20% (dua puluh perseratus).
- (2) Hasil pemetaan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam Tabel Perumpunan Jabatan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati 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

- b. bobot nilai sebesar 75 (tujuh puluh lima) bagi talenta yang pernah dijatuhi hukuman disiplin;
 - 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 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati 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 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati 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 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 III

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 Barito Selatan.

Pasal 23

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

BAB IV

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.

Bagian Kedua

Evaluasi

Pasal 25

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

BAB V

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 Barito Selatan.

Ditetapkan di Buntok

pada tanggal 31 Desember 2021

BUPATI BARITO SELATAN,

EDDY RAYA SAMSURI

Diundangkan di Buntok

pada tanggal 31 Desember 2021

SEKRETARIS DAERAH

KABUPATEN BARITO SELATAN,



EDDY PURWANTO

TABEL PENGKATEGORIAN PENDIDIKAN FORMAL DALAM RUMPUN JABATAN

B.

1. DIPLOMA

ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
AKADEMI ADMINISTRASI PEMBANGUNAN	AKADEMI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA	AKADEMI BAHASA ASING SASTRA & BAHASA INGGRIS		AKADEMI PARIWISATA	D-III KOMPUTER INFORMATIKA	D-III BUDIDAYA PERIKANAN
D-III ADMINISTRASI NEGARA	AKADEMI PEMERINTAHAN	AKADEMI FISIOTERAPI AKADEMI GIZI		D-III AKUNTANSI	D-III LALU LINTAS DAN ANGKUTAN JALAN	D-III PERTANIAN
D-III ILMU PEMERINTAHAN	D-III ADMINISTRASI NEGARA	AKADEMI KEBIDANAN		D-III EKONOMI	D-III METROLOGI DAN INSTRUMENTASI	D-III PERTANIAN PENYULUH PERTANIAN
D-III KEARSIPAN	D-III ILMU PEMERINTAHAN	AKADEMI KEPERAWATAN		D-III EKONOMI AKUNTANSI	D-III PERHUBUNGAN	D-III AGRIBISNIS PERTANIAN
D-III SEKRETARIS	D-IV STPDN	AKADEMI KESEJAHTERAAN KELUARGA TATA BOGA		D-III EKONOMI KEUANGAN & PERBANKAN	D-III TEKNIK ARSITEKTUR	D-III KESEHATAN TERNAK
D-III KESEKRETARIATAN		AKADEMI PENILIK KESEHATAN		D-III EKONOMI KOPERASI	D-III TEKNIK ELEKTRO	D-III PETERNAKAN
D-III TEKNIKI PERPUSTAKAAN		AKADEMI PERAWAT UMUM		D-III EKONOMI MANAJEMEN	D-III TEKNIK INDUSTRI	D-III PRODUKSI TANAMAN
		AKADEMI TEHNIK ELEKTRO MEDIK		D-III EKONOMI MANAJEMEN KEUANGAN	D-III TEKNIK INFORMATIKA	D-III TEKNOLOGI PENGOLAHAN HASIL PERIKANAN
		D-III ADMINISTRASI REKAM MEDIS		D-III EKONOMI MANAJEMEN PERUSAHAAN	D-III TEKNIK KIMIA	

Peraturan Bupati ini.

Pasal 12

- (1) Pendekatan keilmuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah.
- (2) 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 Bupati ini.

Pasal 13

- (1) Pendekatan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (4) digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah 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 Bupati ini.

Pasal 14

- (1) Pemetaan kualifikasi merupakan dari penggabungan hasil identifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (4), Pasal 12 ayat (4), dan Pasal 13 ayat (4) dengan bobot sebagai berikut:
- a. nilai rekam jejak sebesar 30% (tiga puluh perseratus);
 - b. nilai kualifikasi sebesar 50% (lima puluh perseratus); dan
 - c. nilai pengembangan kompetensi sebesar 20% (dua puluh perseratus).
- (2) Hasil pemetaan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam Tabel Perumpunan Jabatan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati 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

- 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 III

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 Barito Selatan.

Pasal 23

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

BAB IV

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.

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI BARITO SELATAN
NOMOR 45 TAHUN 2021
TENTANG
PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN BARITO SELATAN

A. TABEL PERUMPUNAN TUGAS JABATAN LINGKUP PEMERINTAH
KABUPATEN BARITO SELATAN

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 Desa		
Kesatuan Bangsa dan Politik		
3	KEMASYARAKATAN	Kesehatan
		Kependidikan
		Kesejahteraan Sosial
		Pemberdayaan Masyarakat
		Ketenagakerjaan
4	HUKUM	Kependudukan dan Catatan Sipil
		Pembentukan Peraturan
		Advokasi
5	EKONOMI	Penegakan Peraturan
		Manajemen Keuangan
		Akutansi
		Perpajakan
		Perindustrian dan Perdagangan
		Pariwisata dan Keolahragaan
6	TEKNIK KE-PU-AN	Perkoperasian
		Teknik Sipil
		Pengairan
		Perhubungan
		Perencanaan Wilayah dan Kota
		Lingkungan Hidup
		Teknologi Informasi
7	PERTANIAN	Kebencanaan
		Pertanian
		Peternakan
		Perikanan
		Perkebunan

	D-III RADIOLOGI		D-III EKONOMI PERBANKAN	D-III TEKNIK KOMPUTER	
	D-III ANALIS MEDIS		D-III EKONOMI PERPAJAKAN	D-III TEKNIK LISTRIK	
	D-III FARMASI			D-III TEKNIK SIPIL	
	D-III FISIOTERAPI			D-III ARSITEKTUR PERTAMANAN	
	D-III HIPERKES			D-III KONSTRUKSI SIPIL	
	D-III KEBIDANAN			D-III SISTEM INFORMASI	
	D-III KEPERAWATAN			D-III TEKNIK SIPIL DAN BANGUNAN	
	D-III KESEHATAN			D-III TEKNIK SIPIL KONSENTRASI BANGUNAN AIR	
	D-III KESEHATAN ANALIS MEDIS			D-III TEKNOLOGI INFORMASI	
	D-III KESEHATAN GIZI			D-IV TEKNIK PERENCANAAN	
	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					

2. SARJANA

ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
S-1 ADMINISTRASI MANAJEMEN PEMBANGUNAN DAERAH	S-1 ADMINISTRASI MANAJEMEN PEMBANGUNAN DAERAH	S-1 KEDOKTERAN UMUM	S-1 HUKUM	S-1 ADMINISTRASI NIAGA	S-1 TEKNIK ELEKTRO	KEDOKTERAN HEWAN
S-1 ADMINISTRASI NEGARA	S-1 ADMINISTRASI NEGARA	S-1 KEDOKTERAN GIGI		S-1 EKONOMI	S-1 TEKNIK INDUSTRI	S-1 BUDIDAYA PERTANIAN
S-1 EKONOMI & STUDI PEMBANGUNAN	S-1 ILMU PEMERINTAHAN	S-1 ADMINISTRASI PENDIDIKAN		S-1 EKONOMI & STUDI PEMBANGUNAN	S-1 TEKNIK INFORMATIKA	S-1 PERIKANAN
S-1 FILSAFAT	S-1 ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK	S-1 AGAMA ISLAM		S-1 EKONOMI AKUNTANSI	S-1 TEKNIK KIMIA	S-1 PERTANIAN
S-1 ILMU KOMUNIKASI	S-1 ADMINISTRASI PUBLIK	S-1 BAHASA INDONESIA		S-1 EKONOMI MANAJEMEN	S-1 TEKNIK LINGKUNGAN	S-1 PETERNAKAN
S-1 ILMU PEMERINTAHAN	S-1 SOSIOLOGI	S-1 BAHASA INGGRIS		S-1 EKONOMI PEMBANGUNAN	S-1 TEKNIK MESIN	S-1 TEKNOLOGI PERTANIAN
S-1 ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK		S-1 FARMASI		S-1 MANAJEMEN	S-1 TEKNIK PENGAIRAN	
S-1 PSIKOLOGI		S-1 ILMU KEPERAWATAN		S-1 AKUNTANSI	S-1 TEKNIK SIPIL	
S-1 ADMINISTRASI PUBLIK		S-1 KESEHATAN MASYARAKAT		S-1 ADMINISTRASI KEUANGAN DAERAH	S-1 SISTEM INFORMASI	
S-1 MANAJEMEN SDM		S-1 KEPENDIDIKAN			S-1 TEKNIK GEOLOGI	

S.1 ILMU HUBUNGAN INTERNASIONAL		S-1PGSD					
S-1 ADMINISTRASI KEUANGAN DAERAH		S-1 TEKNOLOGI PENDIDIKAN					
		S-L/A-IV					
		S. 1 SOSIOLOGI					

3. PASCA SARJANA

ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI	MAGISTER ILMU ADMINISTRASI	SPECIALIS (KEDOKTERAN)	MAGISTER ILMU HUKUM	MAGISTER MANAJEMEN	MAGISTER PEMBANGUNAN WILAYAH DAN KOTA	S-2 BIDANG PERTANIAN
MAGISTER PSIKOLOGI	S-2 ILMU POLITIK	MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN	MAGISTER SAINS HUKUM DAN PEMBANGUNAN	S-2 BIDANG EKONOMI	MAGISTER SISTEM DAN TEKNIK TRANSPORTASI	
MAGISTER SAINS	S-2 MAGISTER ADMINISTRASI NEGARA/ PUBLIK	MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN	S-2 BIDANG HUKUM	S-2 EKONOMI PEMBANGUNAN	MAGISTER TEKNIK	
S-2 ILMU POLITIK	S-2 MAGISTER ILMU ADMINISTRASI	MAGISTER PENDIDIKAN ISLAM	S-2 MAGISTER HUKUM		MAGISTER TRANSPORTASI	
S-2 MAGISTER ADMINISTRASI NEGARA/ PUBLIK	S-2 SOSIOLOGI PEDESAAN	MAGISTER PSIKOLOGI			MAGISTER MANAJEMEN TEKNOLOGI	

S-2MAGISTER ILMU ADMINISTRASI		MANAJEMEN TEKNOLOGI PEMBELAJARAN			S-2 ARSITEKTUR MANAJEMEN PEMBANGUNAN KOTA	
S-2MAGISTER ILMU KOMUNIKASI		S-2 BIDANG PENDIDIKAN			S-2 BIDANG TEKNIK	
S-2 MAGISTER MANAJEMEN SDM		S-2 MAGISTER KESEHATAN			S-2 TEKNIK INDUSTRI	
S-3 BIDANG ADMINISTRASI		S-2 MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN				
		S-2 KEPENDIDIKAN				
		S-2 SOSIOLOGI PEDESAAN				
		S-3 BIDANG KEDOKTERAN				
		S-3 MANAJEMEN PENDIDIKAN				

I. KOTAK PETA TALENTA

T I N G G I	4 Kinerja diatas ekspetasi dan potensial rendah	7 Kinerja diatas ekspetasi dan potensial menengah	9 Kinerja diatas ekspetasi dan potensial tinggi
	2 Kinerja sesuai ekspetasi dan potensial rendah	5 Kinerja sesuai ekspetasi dan potensial menengah	8 Kinerja sesuai ekspetasi dan potensial tinggi
	1 Kinerja dibawah ekspetasi dan potensial rendah	3 Kinerja dibawah ekspetasi dan potensial menengah	6 Kinerja dibawah ekspetasi dan potensial tinggi
M E N E N G A H	RENDAH	MENENGAH	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 BARITO SELATAN,

EDDY RAYA SAMSURI