



SALINAN

**BUPATI LUMAJANG
PROVINSI JAWA TIMUR**

PERATURAN BUPATI LUMAJANG
NOMOR 83 TAHUN 2019

TENTANG

PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN PETA TALENTA (*TALENT POOL*)
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH
KABUPATEN LUMAJANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI LUMAJANG,

- Menimbang : a. bahwa untuk memperkuat penerapan sistem merit dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang, perlu disusun peta talenta (*talent pool*);
- b. bahwa agar penyusunan peta talenta (*talent pool*) tepat sasaran untuk mendapatkan kelompok kandidat terbaik (*talent*) yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja optimal pada Badan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lumajang perlu pedoman teknis peta talenta;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf , maka perlu mengatur Pedoman Teknis Penyusunan Peta Talenta (*talent pool*) Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lumajang dengan Peraturan Bupati;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur juncto Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
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 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);

4. 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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
9. Peraturan Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Lumajang Tahun 2016 Nomor 16);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN PETA TALENTA (*TALENT POOL*) PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KABUPATEN LUMAJANG.

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Lumajang.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Lumajang.
3. Bupati adalah Bupati Lumajang.
4. Badan Pajak dan Retribusi Daerah yang selanjutnya disingkat BPRD adalah Badan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lumajang.
5. Manajemen Talenta adalah serangkaian proses pengelolaan sumber daya manusia terpadu yang dirancang untuk mencari, mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan Pegawai terbaik yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang optimal.

6. Pegawai Negeri Sipil Daerah yang selanjutnya disingkat PNSD adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang.
7. *Talent* adalah PNSD yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan untuk masuk dalam *Talent Pool*.
8. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan berupa perilaku dan keterampilan yang perlu dimiliki oleh setiap PNSD agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
9. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
10. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
11. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
12. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan PNSD selama periode tertentu.
13. Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan*) adalah rencana kegiatan pengembangan karakter, kemampuan, dan komitmen *Talent* melalui kegiatan terprogram yang spesifik dengan tujuan yang jelas dan dalam jangka waktu tertentu.
14. Program Pengembangan *Talent* adalah program pengembangan kompetensi yang diberikan kepada *Talent* dalam rangka mempersiapkan *Talent* untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah.
15. Retensi *Talent* adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada *Talent* agar termotivasi untuk bertahan di *Talent Pool*.
16. Evaluasi *Talent* adalah proses untuk mengevaluasi *Talent* melalui pengukuran tingkat kesiapan *Talent* (*Talent Readiness*).
17. Forum Pimpinan Unit adalah forum yang beranggotakan para pejabat yang bertugas untuk menetapkan *Talent* di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang.

Pasal 2

- (1) Dalam rangka menjamin ketersediaan PNSD yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja optimal perlu adanya pengelolaan Sumber Daya Manusia secara terencana dan terukur dalam suatu manajemen talenta.

- (2) Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui proses :
- a. analisis kebutuhan *talent*;
 - b. identifikasi calon *talent*;
 - c. penetapan *talent*;
 - d. pengembangan *talent*;
 - e. retensi *talent*; dan
 - f. evaluasi *talent*.

Pasal 3

- (1) Dalam melaksanakan proses manajemen talenta diperlukan Pedoman Teknis Penyusunan Peta Talenta (*talent pool*) yang digunakan dalam identifikasi Calon Talent.
- (2) Pedoman Teknis penyusunan Peta Talenta (*talent pool*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 4

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Lumajang
pada tanggal 18 Oktober 2019

BUPATI LUMAJANG,

ttd.

H. THORIQUL HAQ, M. ML.

Diundangkan di Lumajang
pada tanggal 18 Oktober 2019

Pj. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN LUMAJANG

ttd.

Drs. AGUS TRIYONO, M.Si
NIP. 19690507 198903 1 004

BERITA DAERAH KABUPATEN LUMAJANG TAHUN 2019 NOMOR 86

LAMPIRAN I : PERATURAN BUPATI LUMAJANG
TAHUN : 83 TAHUN 2019
TENTANG : PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN
PETA TALENTA (*TALENT POOL*)
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
BADAN PAJAK DAN RETRIBUSI
DAERAH KABUPATEN LUMAJANG

PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN PETA TALENTA (*TALENT POOL*)
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH
KABUPATEN LUMAJANG

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 tata kelola aparatur sipil negara dilaksanakan berdasarkan pada sistem merit, yakni manajemen aparatur yang berbasis pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja individu Aparatur Sipil Negara, yang dilakukan secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur ataupun kondisi kecacatan. Kualifikasi, kompetensi dan kinerja individu menjadi faktor kunci dalam menentukan mutasi, promosi, dan pengembangan karir lainnya.

Sumber daya aparatur merupakan aset utama organisasi yang memegang peran strategis yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dalam penyelenggaraan Pemerintahan 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.

Pemetaan kompetensi PNSD perlu diintegrasikan dalam suatu peta talenta (*talent pool*). Peta talenta ini menjadi bahan pertimbangan penting dalam penempatan seseorang dalam jabatan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya.

II. KERANGKA KONSEP PENYUSUNAN PETA TALENTA

A. KONSEPSI 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.

Kriteria dasar PNSD yang dapat dimasukkan dalam masing-masing kelompok Peta Talenta sebagaimana dimaksud di atas adalah PNSD 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 dirancang dengan menggunakan Metode Seleksi Box Pemetaan Pegawai, Seleksi Administrasi dan metode *talent search matrix*. PNSD bertalenta diidentifikasi dengan dua metode tersebut, sehingga didapatkan kelompok kader (*talent*) yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan.

1) Seleksi *Box* Pemetaan Pegawai

Seleksi Box Pemetaan Pegawai merupakan seleksi pegawai berdasarkan kinerja (*performance*) dan potensi (*potential*). Seleksi 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. 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.

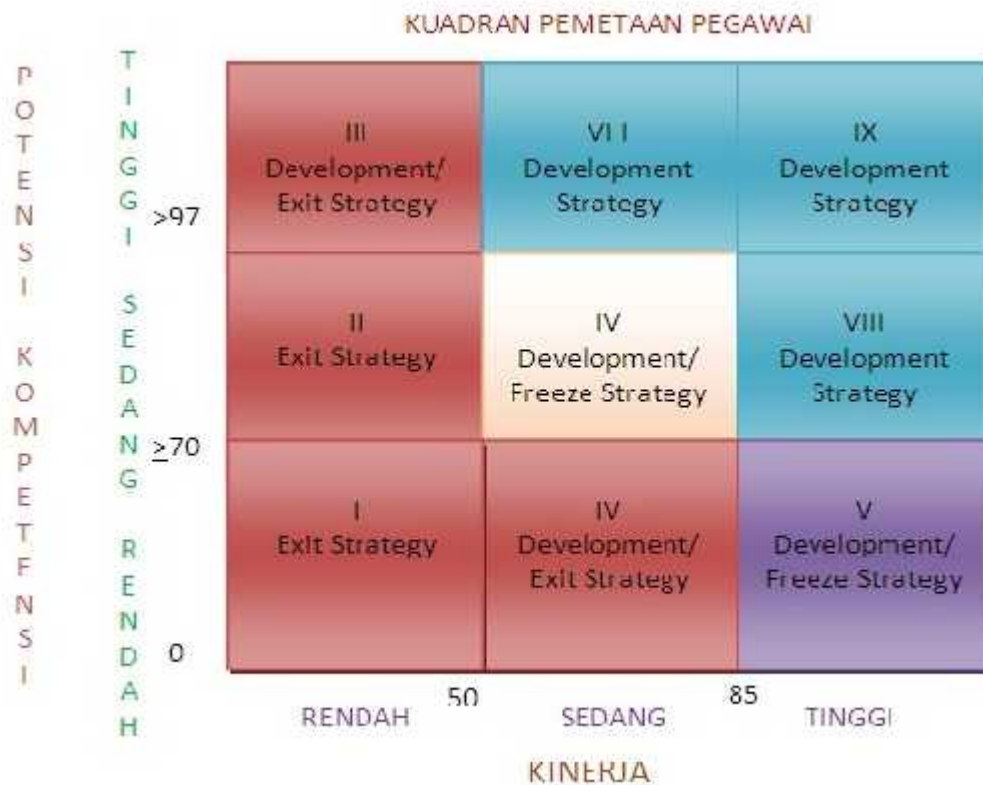
Sedangkan nilai potensi didapatkan melalui *assessment*. Nilai *assessment* merupakan nilai pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) sesuai jenjang jabatan masing-masing.

Pegawai yang telah melalui Seleksi *Box* Pemetaan Pegawai masih merupakan calon *Talent*.

Identifikasi Pegawai Potensial dengan Seleksi *Box* Pemetaan pada 9 (Sembilan) *Box* didasarkan pada nilai kriteria titik singgung (*cutting point*) sebagai berikut :

- i. *cutting point* untuk data kinerja (sumbu x) adalah <85 ;
- 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 50, 85 dan 100 (dalam skala 0 – 100).

Berdasarkan titik singgung sebagaimana tersebut di atas, sebaran data terbagi menjadi Sembilan kuadran. PNSD yang didefinisikan bertalenta adalah yang masuk Kuadran 7,8,9 yakni nilai data kompetensi dan data kinerjanya berada di atas titik singgung.



Ada 9 kuadran yang telah ditetapkan :

- Kuadran 1 : Potensi Rendah – Kinerja Rendah
- Kuadran 2 : Potensi Medium – Kinerja Rendah
- Kuadran 3 : Potensi Tinggi – Kinerja Rendah
- Kuadran 4 : Potensi Rendah – Kinerja Medium
- Kuadran 5 : Potensi Rendah – Kinerja Tinggi
- Kuadran 6 : Potensi Medium – Kinerja Medium
- Kuadran 7 : Potensi Tinggi – Kinerja Medium
- Kuadran 8 : Potensi Medium – Kinerja Tinggi
- Kuadran 9 : Potensi Tinggi – Kinerja Tinggi

Pegawai yang telah melalui Seleksi *Box* Pemetaan Pegawai masih merupakan calon *Talent*.

2). Seleksi Administrasi

Seleksi Administrasi merupakan proses seleksi calon *Talent* berdasarkan syarat administratif jabatan yang akan diisi oleh calon *Talent*, yaitu antara lain pangkat/golongan, pendidikan, dan masa kerja dalam jabatan yang setingkat yang didudukinya

3). *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.

III. MEKANISME PEMBENTUKAN PETA TALENTA

Pembentukan peta talenta dilakukan melalui tahapan dan proses sebagai berikut :

1. Tahap Identifikasi Pegawai Potensial pada Kuadran Pemetaan Pegawai dalam Seleksi Box 9 Pemetaan
Tahap Pemetaan Seleksi 9 Box ini dilakukan melalui proses sebagai berikut:
 - a. Memetakan pegawai potensial berdasarkan nilai kinerja dalam Sasaran Kerja Pegawai dan hasil evaluasi kinerja yang terukur dan objektif sedangkan nilai potensi didapatkan melalui *assessment*.
 - b. Proses Mapping Pegawai yang diambil dari data yang berada pada kuadran 7, 8, 9 dalam penataan pegawai sebagaimana Lampiran II.
2. Tahap 2 : Seleksi Administrasi
Seleksi Administrasi dilakukan dengan membandingkan data dan Informasi PNS yang ada dalam data base kepegawaian dengan kelengkapan dan kesesuaian berkas persyaratan administrasi dengan dokumen persyaratan.
3. Tahap 3 : Analisa *Talent Search Matrix*
Tahap Analisa Talent Search Matrix dilakukan melalui proses penilaian kompetensi dengan metode *assessment center*, penilaian kinerja juga penelusuran *track record* pegawai.

IV. PENUTUP

Demikian Pedoman Teknis Penyusunan Peta Talenta (*Talent Pool*) Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lumajang ini disusun sebagai pedoman pembentukan Peta Talenta Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pajak dan Retribusi Daerah Pemerintah Kabupaten Lumajang.

BUPATI LUMAJANG,

ttd.

H. THORIQUL HAQ, M. ML.

LAMPIRAN II : PERATURAN BUPATI LUMAJANG
NOMOR : 83 TAHUN 2019
TENTANG : PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN
PETA TALENTA (*TALENT POOL*)
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
BADAN PAJAK DAN RETRIBUSI
DAERAH KABUPATEN
LUMAJANG

TABEL KUADRAN PEMETAAN PEGAWAI (SELEKSI 9 BOX PEMETAAN)

NO	NIP	NAMA	NILAI KINERJA	NILAI POTENSI	KETERANGAN

BUPATI LUMAJANG

ttd.

H. THORIQUL HAQ, M.ML.

LAMPIRAN III : PERATURAN BUPATI LUMAJANG
NOMOR : 83 TAHUN 2019
TENTANG : PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN
PETA TALENTA (*TALENT POOL*)
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
BADAN PAJAK DAN RETRIBUSI
DAERAH KABUPATEN
LUMAJANG

TABEL REKAM JEJAK/ TRACK RECORD

NO	NIP	NAMA	RIWAYAT JABATAN	RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL	RIWAYAT DIKLAT/ PENGEMBANGAN KOMPENTENSI	KETERANGAN

BUPATI LUMAJANG

ttd.

H. THORIQUL HAQ, M. ML.