

LAMPIRAN
PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA BARAT
NOMOR 89 TAHUN 2023
TENTANG
PEDOMAN PENYUSUNAN KELOMPOK RENCANA
SUKSESI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

PEDOMAN PENYUSUNAN KELOMPOK RENCANA SUKSESI PEGAWAI NEGERI
SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

I. KERANGKA KONSEP PENYUSUNAN KELOMPOK RENCANA SUKSESI

Peta Talenta ini dirancang dengan menggunakan dua metode utama, yakni metode *Human Asset Value (HAV) mapping* dan metode *talent search matrix*. PNS 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 kompetensi (*Competency*)/potensi (*potential*). Metode pemetaan ini meletakkan individu-individu PNS dalam peta rencana suksesi, 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/kompetensi didapatkan melalui *assessment*. Nilai *assessment* merupakan nilai pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) sesuai jenjang jabatan masing-masing.

Kelompok Rencana Suksesi yang digunakan adalah peta talenta dengan 9 (sembilan) kuadran. Pengelompokan berdasarkan nilai akhir Kelompok Rencana Suksesi 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 (Dual) dengan rentang nilai antara 20 — 29;
- i. Kotak ke 1 (Satu) dengan rentang nilai antara 0 — 19;

KINERJA	TINGGI	4 Kinerja diatas ekspetasi dan potensial rendah	7 Kinerja diatas ekspektasi dan potensial menengah	9 Kinerja diatas ekspektasi dan potensial tinggi
	MENENGAH	2 Kinerja sesuai ekspetasi dan potensial rendah	5 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	8 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
	RENDAH	1 Kinerja dibawah ekspetasi dan potensial rendah	3 Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial menengah	6 Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial tinggi
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
POTENSI / KOMPETENSI				

Hasil rekapitulasi dari *Human Asset Unlue (HAV)* akan dimasukkan kedalam tabel berikut ini

No	NIP	Nama	Nilai Kinerja	Nilai Kompetensi	Keterangan
1	2	3	4	5	6

2) Talent Search Matrix

Metode *talent search matrix* digunakan untuk mengidentifikasi suksesor dengan melakukan penilaian terhadap enam elemen, yakni pengalaman, profil kepribadian, kualifikasi, keahlian, potensi/kompetensi 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 sifat kepribadian.
- 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 yang diidentifikasi melalui ujian tulis dan/atau ujian praktek.

- e. Potensi/kompetensi, mengidentifikasi level tanggung jawab pekerjaan yang diprediksi akan mampu dipikul pegawai yang diidentifikasi melalui Uji Kompetensi menggunakan Assessment Center yang dilakukan oleh Asesor SDM Aparatur.
- f. 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 yang diidentifikasi melalui penilaian kinerja pegawai.

Enam elemen penilaian dalam *talent search matrix* di atas kemudian disesuaikan dengan kerangka norma mengenai profil PNS sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

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 jabatan dilakukan dengan dua parameter utama, yakni karakter tugas dan kedekatan.

4) Identifikasi Penilaian Individu pada Rumpun Jabatan

Identifikasi penilaian individu pada rumpun jabatan dilakukan dengan tiga parameter nilai, yakni rekam jejak, kualifikasi dan pengembangan kompetensi. Ketiga nilai tersebut membentuk nilai rumpun seseorang PNS. Nilai rumpun merupakan nilai kecenderungan kompetensi seseorang PNS 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 : 50 %
 - kualifikasi : 35 %
 - pengembangan kompetensi : 15 %
- a. Nilai rekam jejak didasarkan pada data riwayat jabatan yang pernah diemban, dengan asumsi dasar bahwa penempatan seseorang pada suatu jabatan akan membentuk kompetensi teknisnya pada rumpun jabatan tersebut. Batasan waktu dari jabatan yang pernah diemban adalah 5 (lima) tahun, sehingga bagi seseorang PNS yang telah menempati jabatannya selama 5 (lima) tahun atau lebih, maka kompetensi bidang teknisnya akan terbangun dan diasumsikan mendapat nilai penuh pada rumpun tersebut.
 - 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 pasca sarjana) serta kategori rumpun jabatannya.

- c. Nilai pengembangan kompetensi dihitung dari riwayat pelatihan yang pernah diikuti, dengan asumsi bahwa diklat akan membentuk kompetensi seseorang pada rumpun tugas sesuai dengan bidang diklat tersebut. Nilai ini dihitung dari jenis pengembangan kompetensi yang pernah diikuti.

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

NILAI	DEFINISI OPERASIONAL	SKALA NILAI	KRITERIA NILAI	KET
Rekam Jejak	Data Riwayat jabatan sesuai data SIMPEG	0 sd 100	> 5 Th : 100 3 Th > 5 Th : 80 2 Th > 3 Th : 60 1 Th > 2 Th : 40 0 - 1 Th : 20	1) Dihitung perjabatan menurut masa penugasan 2) Dihitung pada setiap rumpun sesuai jabatan pada rumpun tersebut
Kualifikasi	Data Pendidikan formal sesuai data SIMPEG	0 sd 100	DIII : 20 S1 : 40 S2 : 50 S3 : 60	1) Apabila sudah memiliki ijazah S1, maka DIII tidak dihitung 2) Dihitung pada rumpun tugas yang bersesuaian dengan bidang keilmuan 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 pengembangan kompetensi yang pernah diikuti sesuai	0 sd 100	• Latihan kepemimpinan sesuai jenjang jabatan: 50 • Latihan manajerial/	Nilai maksimal 100

