



BUPATI LOMBOK BARAT
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

PERATURAN BUPATI LOMBOK BARAT
NOMOR 72 TAHUN 2022
TENTANG

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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LOMBOK BARAT,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk memperkuat penerapan sistem merit dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Barat, perlu disusun Peta Talenta (*Talent Pool*) Pegawai Negeri Sipil pada masing-masing Perangkat Daerah;
 - b. bahwa agar penyusunan Peta Talenta (*Talent Pool*) sebagaimana dimaksud pada huruf a tepat sasaran untuk mendapatkan kelompok kandidat terbaik (*talented*) yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal untuk mengisi jabatan pada organisasi, perlu adanya pedoman teknis;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Teknis Penyusunan Peta Talenta (*Talent Pool*) Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Barat;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II dalam Wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);
 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 ...

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. 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);
6. 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);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 834);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);
9. Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Barat (Lembaran Daerah Kabupaten Lombok Barat Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Lombok Barat Nomor 142);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN PETA TALENTA (*TALENT POOL*) PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN LOMBOK BARAT.

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Bupati adalah Bupati Lombok Barat.
2. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Barat.
4. Peta Talenta (*Talent Pool*) adalah kelompok orang bertalenta, yakni kelompok kader yang memenuhi persyaratan jabatan yang memiliki minat, kompetensi, dan kualifikasi sesuai rumpun masing-masing.

Pasal 2

Pedoman teknis penyusunan Peta Talenta (*Talent Pool*) PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Barat tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 3

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Gerung
pada tanggal 1 November 2022

BUPATI LOMBOK BARAT

H. FAUZAN KHALID

Diundangkan di Gerung
pada tanggal 1 November 2022

Pj. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN LOMBOK BARAT,

H. ILHAM

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI LOMBOK BARAT
NOMOR 72 TAHUN 2022
TENTANG
PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN PETA
TALENTA (*TALENT POOL*) PEGAWAI NEGERI
SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN LOMBOK BARAT

PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN PETA TALENTA (*TALENT POOL*)
PNS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN LOMBOK BARAT

BABI
PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil mengamanatkan bahwa tata kelola ASN dilaksanakan berdasarkan pada sistem merit, yakni manajemen aparatur yang berbasis pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja individu ASN, 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.

Penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di Kabupaten Lombok Barat akan terus dikembangkan searah dengan reformasi birokrasi menuju terwujudnya sumber daya aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, kapabel, profesional, berkinerja tinggi, dan sejahtera. Upaya membangun sistem merit dalam manajemen ASN tersebut dilakukan dalam kerangka *human capital frame work*.

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.

Salah satu implementasi *human capital frame work* sebagaimana dimaksud adalah manajemen talenta (*talent management*) dalam pengelolaan PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Barat. Pemetaan talenta juga dilakukan terhadap jabatan fungsional auditor pada tahun 2016 sebanyak 30 (tiga puluh) orang.

Pemetaan talenta dilakukan melalui penelusuran kader (*talent scouting*) untuk mencari kandidat pada posisi/jabatan tertentu dengan:

a. pemetaan ...

- a. pemetaan kader untuk menyeleksi PNS yang mengajukan mutasi masuk ke Pemerintah Kabupaten Lombok Barat;
- b. pemetaan kader bagi jabatan pelaksana yang layak diproyeksikan untuk jabatan pengawas;
- c. pemetaan kader bagi jabatan pengawas yang layak diproyeksikan untuk jabatan administrator; dan
- d. pemetaan kader bagi jabatan administrator yang layak diproyeksikan untuk jabatan pimpinan tinggi pratama.

Hasil pemetaan tersebut berupa peta kompetensi PNS yang selanjutnya diintegrasikan dalam suatu Peta Talenta (*Talent Pool*). Peta Talenta (*Talent Pool*) ini menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan seseorang dalam jabatan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya.

BAB II

KERANGKA KONSEP PENYUSUNAN PETA TALENTA (*TALENT POOL*)

A. KONSEPSI DASAR

Talent atau kader adalah PNS bertalenta yang merupakan kader terbaik di rumpunnya masing-masing yang telah diidentifikasi layak dikembangkan sebagai aset organisasi (*human capital*). Peta Talenta (*Talent Pool*) adalah kelompok orang bertalenta, yakni kelompok kader yang memenuhi persyaratan jabatan yang memiliki minat, kompetensi, dan kualifikasi sesuai rumpun masing-masing. Peta Talenta (*Talent Pool*) di sini memiliki makna yang sama dengan “kelompok rencana suksesi” yang dimaksud dalam penjelasan Pasal 134 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. 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 minimal bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir. Peta talenta PNS terdiri dari tiga macam, yakni:

1. Peta Talenta (*Talent Pool*) kelompok rencana suksesi jabatan pimpinan tinggi pratama;
2. Peta Talenta (*Talent Pool*) kelompok rencana suksesi jabatan administrator; dan
3. Peta Talenta (*Talent Pool*) kelompok rencana suksesi jabatan pengawas.

Kriteria dasar PNS yang dapat dimasukkan dalam masing-masing kelompok Peta Talenta (*Talent Pool*) sebagaimana dimaksud di atas adalah PNS yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. bertalenta;
2. memenuhi persyaratan jabatan sesuai kelompok rencana suksesinya;
3. memiliki kompetensi dan kualifikasi pada rumpun tugasnya;
4. memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik; dan
5. tidak sedang menjalani hukuman disiplin.

B. METODOLOGI

Peta Talenta (*Talent Pool*) 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:

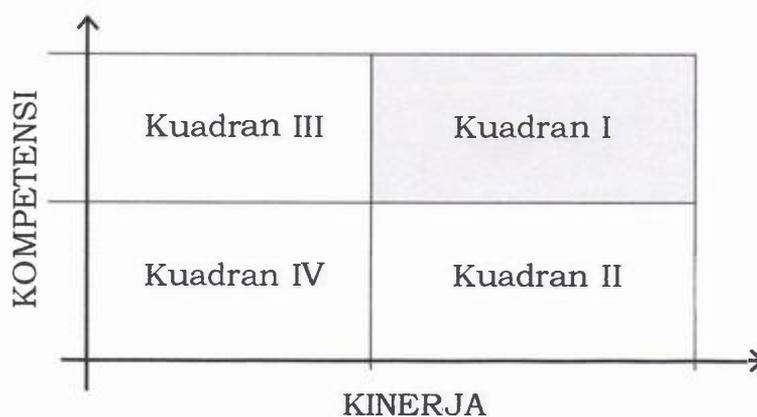
1. *Human Asset Value (HAV) Mapping*

HAV mapping merupakan metode pemetaan personil berdasarkan kinerja (*performance*) dan potensi (*potential*). Metode pemetaan ini meletakkan individu PNS dalam Peta Talenta (*Talent Pool*), yakni dengan nilai kinerja sebagai sumbu x dan sumbu y adalah nilai potensi. Nilai kinerja yang digunakan adalah nilai kinerja dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada aplikasi e-kinerja. Selain nilai SKP, nilai kinerja juga dapat didasarkan pada hasil evaluasi kinerja berdasarkan capaian aktivitas harian atau hasil penilaian kinerja lainnya yang terukur dan obyektif.

Sedangkan nilai potensi didapatkan melalui *assessment*. Nilai *assessment* merupakan nilai pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) sesuai jenjang jabatan masing-masing. Peta Talenta (*Talent Pool*) yang digunakan adalah Peta Talenta (*Talent Pool*) dengan 4 (empat) kuadran. Pembagian kuadran didasarkan pada nilai kriteria titik singgung (*cutting point*) sebagai berikut:

- a. titik singgung (*cutting point*) untuk data kinerja (sumbu x) adalah minimal nilai baik dari ketentuan nilai SKP;
- b. titik singgung (*cutting point*) untuk data kompetensi (sumbu y) ditentukan secara alternatif berdasarkan norma standar atau norma kelas;
- c. norma standar adalah nilai standar minimal pemenuhan standar;
- d. kompetensi jabatan/SKJ, yakni 100 (skala 0-100); dan
- e. norma kelas adalah nilai minimal dalam sebaran persil tertentu, dapat merupakan nilai rata-rata kelas (*cutting point*-nya adalah nilai rata-rata) atau perpersil, yakni 25, 50, dan 75 (dalam skala 0-100).

Berdasarkan titik singgung sebagaimana tersebut di atas, sebaran data terbagi menjadi 4 (empat) kuadran. PNS yang didefinisikan bertalenta adalah yang masuk Kuadran I, yakni nilai data kompetensi dan data kinerjanya berada di atas titik singgung.



2. *Talent Search Matrix*

Metode *talent search matrix* digunakan untuk mengidentifikasi kader (*talent*) dengan melakukan penilaian terhadap 6 (enam) elemen, yakni:

- a. pengalaman ...

- a. pengalaman, meliputi pengalaman kerja, diidentifikasi melalui penelusuran rekam jejak (*track record*) pegawai;
- b. profil kepribadian, diidentifikasi melalui tes psikologi atau tes profil kepribadian, serta melalui identifikasi terkait (sifat kepribadian), seperti kreativitas, kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan, kemampuan memberikan penilaian, ambisi, dan lain-lain;
- 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 6 (enam) elemen penilaian dalam *talent search matrix* sebagaimana tersebut di atas kemudian disesuaikan dengan kerangka norma mengenai profil PNS sebagaimana diatur dalam Pasal 167 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, bahwa profil PNS merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS yang terdiri dari data personal, kualifikasi, rekam jejak jabatan, kompetensi, riwayat pengembangan kompetensi, riwayat hasil penilaian kinerja dan informasi kepegawaian lainnya:
 - 1) data personal berisi informasi mengenai data diri PNS, paling sedikit meliputi nama, nomor induk pegawai, tempat tanggal lahir, status perkawinan, agama dan alamat;
 - 2) kualifikasi merupakan informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah;
 - 3) rekam jejak jabatan merupakan informasi mengenai riwayat jabatan yang pernah diduduki PNS;
 - 4) kompetensi merupakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas jabatan yang dinilai melalui uji kompetensi;
 - 5) riwayat pengembangan kompetensi merupakan informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS, antara lain meliputi riwayat pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, penataran, dan/atau magang; dan

6) riwayat ...

- 6) riwayat hasil penilaian kinerja merupakan informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.

C. INFORMASI KEPEGAWAIAN

Informasi Kepegawaian merupakan informasi yang memuat prestasi, penghargaan, dan/atau hukuman yang pernah diterima. Dengan demikian, Peta Talenta (*Talent Pool*) dibentuk sesuai metode *talent search matrix*, yakni dengan 7 (tujuh) elemen pembentuk nilai sebagaimana disebutkan di atas yang terdiri dari kualifikasi, rekam jejak, kompetensi, riwayat pengembangan kompetensi, kinerja, prestasi, dan catatan indisipliner.

D. PERUMPUNAN JABATAN

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

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

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

NO.	RUMPUN	SUBRUMPUN
1.	ADMINISTRASI	Pengadaan Barang dan Jasa
		Perizinan
		Penelitian dan Pengkajian
		Pengelolaan Aset
		Kepegawaian
		Perencanaan
		Pengawasan
		Pelaporan
		Kepustakaan dan Kearsipan
		Ketatausahaan
		Ketatalaksanaan
		Kehumasan



NO.	RUMPUN	SUBRUMPUN
2.	PEMERINTAHAN	Pemerintahan Umum
		Pemerintahan Desa
		Kesatuan Bangsa dan Politik
3.	KEMASYARAKATAN	Kesehatan
		Kependidikan
		Kesejahteraan Sosial
		Pemberdayaan Masyarakat
		Ketenagakerjaan
		Kependudukan dan Catatan Sipil
4.	HUKUM	Pembentukan Peraturan
		Advokasi
		Penegakan Peraturan
5.	EKONOMI	Manajemen Keuangan
		Akutansi
		Perpajakan
		Perindustrian dan Perdagangan
		Pariwisata
6.	TEKNIK KE-PU-AN	Teknik Sipil
		Pengairan
		Perhubungan
		Perencanaan Wilayah dan Kota
		Lingkungan Hidup
		Teknologi Informasi
		Kebencanaan
7.	PERTANIAN	Pertanian
		Peternakan
		Perikanan

E. IDENTIFIKASI INDIVIDU PADA RUMPUN JABATAN

Identifikasi individu PNS pada rumpun jabatan dilakukan dengan 3 (tiga) parameter nilai, yakni rekam jejak, kualifikasi, dan pengembangan kompetensi. Ketiga nilai tersebut membentuk nilai rumpun seseorang PNS pada 7 (tujuh) rumpun jabatan.

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 : 30% (tiga puluh persen);
- kualifikasi : 50% (lima puluh persen); dan
- pengembangan kompetensi : 20% (dua puluh persen).

1. Nilai Rekam Jejak

- Nilai rekam jejak didasarkan pada data riwayat jabatan struktural yang pernah diemban, dengan asumsi dasar bahwa penempatan seseorang pada suatu jabatan akan membentuk kompetensi teknisnya pada rumpun jabatan tersebut.
- Batasan waktu dari jabatan struktural yang pernah diemban adalah 5 (lima) tahun, sehingga bagi seorang 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.
- Jenis jabatan dan kategori rumpun jabatannya sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

2. Nilai Kualifikasi

- 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 perjenjang pendidikan formal (diploma, sarjana, dan pasca sarjana) serta kategori rumpun jabatannya sebagaimana tertuang dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

3. Nilai Pengembangan Kompetensi

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

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

NILAI	DEFINISI OPERASIONAL	SKALA NILAI	KRITERIA NILAI	KETERANGAN
Rekam Jejak	Data riwayat jabatan struktural	0 s.d. 100	Nilai penuh	Dihitung dari per jabatan menurut masa
	Sesuai data SIMPEG		Sama dengan lama penugasan 5 tahun	Dihitung pada setiap rumpun sesuai jabatan pada rumpun tersebut

NILAI	DEFINISI OPERASIONAL	SKALA NILAI	KRITERIA NILAI	KETERANGAN
Kualifikasi Data	Data pendidikan formal sesuai data SIMPEG	0 s.d. 100	S-1 : 40 S-2 : 30 S-3 : 30 D-III: 20	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila memiliki ijazah S-1 maka D-III tidak dihitung; b. dihitung pada rumpun tugas yang bersesuaian dengan bidang keilmuannya; c. satu disiplin ilmu dapat berada di dua rumpun atau lebih; dan d. dalam hal PNS memiliki dua atau lebih gelar akademik jenjang yang sama pada rumpun yang berbeda maka skor masing-masing dibagi sehingga nilai total jenjang yang sama tetap sesuai kriteria nilai.
Pengembangan Kompetensi	Data riwayat kediklatan yang pernah diikuti, sesuai data SIMPEG	0 s.d. 100 atau lebih	Tingkat Nasional: 20 Tingkat Provinsi: 10 Tingkat Kabupaten: 5	<ul style="list-style-type: none"> a. merupakan skor total dari diklat yang pernah diikuti; b. batasan jumlah diklat yang dihitung adalah 6 (enam) macam; dan c. apabila lebih dari 6 (enam) data maka data diklat yang diambil adalah diklat yang terbaru dan diklat pokok.



BAB III
MEKANISME PEMBENTUKAN PETA TALENTA (*TALENT POOL*)

Pembentukan Peta Talenta (*Talent Pool*) dilakukan melalui tahapan dan proses sebagai berikut:

1. Tahap 1

Pemetaan *HAV* dilakukan melalui proses sebagai berikut:

- a. mencari kelompok kandidat yang memenuhi persyaratan jabatan sesuai jenis kelompok Peta Talenta (*Talent Pool*);
- b. memetakan kelompok kandidat sebagaimana dimaksud pada huruf a berdasarkan data kinerja dan data potensinya masing-masing, dituangkan dalam tabel pemetaan *HAV* dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- c. tabel sebagaimana dimaksud pada huruf b selanjutnya menjadi nilai pembentuk posisi individu dalam grafik *HAV*; dan
- d. PNS yang diidentifikasi sebagai *talent* pada tahap ini adalah kelompok dalam kuadran I.

2. Tahap 2

Perumpunan dilakukan melalui proses sebagai berikut:

- a. data kelompok kandidat hasil pemetaan Tahap 1 selanjutnya dianalisa data profilnya untuk dimasukkan dalam rumpun tugas yang sesuai, berdasarkan tiga nilai, yakni nilai rekam jejak, nilai kualifikasi, dan nilai pengembangan kompetensi;
- b. nilai rekam jejak, nilai kualifikasi, nilai pengembangan kompetensi, dianalisa dalam tabel dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini; dan
- c. nilai rumpun dihitung berdasarkan nilai akumulasi sesuai pembobotan terhadap nilai rekam jejak, nilai kualifikasi dan nilai pengembangan kompetensi, dituangkan dalam tabel 5 dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

3. Tahap 3

Analisa *Talent Search Matrix*

- a. tahap Analisa *Talent Search Matrix* dilakukan melalui proses sebagai berikut:
 - 1) analisa pada tahap ini merupakan penggabungan nilai analisa pada tahap 1 (pemetaan *HAV*), tahap 2 (perumpunan), dan faktor pengoreksi, sehingga secara keseluruhan faktor pembentuk nilai adalah meliputi 7 (tujuh) parameter sebagaimana komponen dalam *talent search matrix*, yakni kompetensi, kinerja, kualifikasi, rekam jejak, pengembangan kompetensi, prestasi, dan catatan indisipliner;

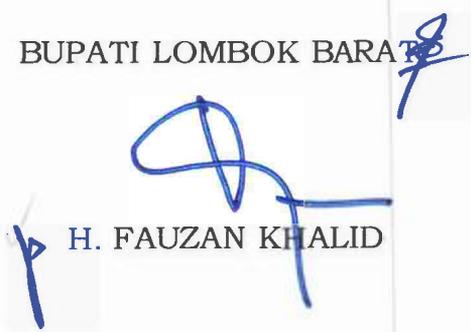
2) faktor ...

- 2) faktor pengoreksi adalah faktor yang belum masuk dalam analisa tahap 1 dan tahap 2, yakni prestasi dan catatan indisipliner; dan
 - 3) nilai prestasi dan catatan indisipliner diberikan bobot yang sama, yakni masing-masing 50% (lima puluh persen);
- b. nilai prestasi dihitung dari catatan positif individu PNS, antara lain prestasi sebagai peserta terbaik pada Diklat PIM, profesi teladan, dan minimal adalah kelulusan dalam sertifikasi pengadaan barang dan jasa, serta catatan lainnya;
 - c. sedangkan catatan indisipliner adalah catatan sanksi yang pernah diterima PNS karena tindakan indisipliner, meliputi kategori ringan, sedang dan berat; dan
 - d. catatan indisipliner sebagai faktor pengoreksi dapat menjadi faktor penyaring atau faktor perangking. Sebagai faktor penyaring, catatan indisipliner tertentu dapat menentukan seseorang masuk atau tidak masuk dalam kriteria Peta Talenta (*Talent Pool*). Sedangkan sebagai faktor perangking maka catatan indisipliner menjadi pengoreksi nilai berdasarkan kategori sebagai berikut:
 - 1) pelanggaran disiplin berat (minus 75);
 - 2) pelanggaran disiplin sedang (minus 50);
 - 3) pelanggaran disiplin ringan (minus 25); dan
 - 4) tidak ada catatan/*full score* (100).
4. Penggabungan nilai sebagaimana dimaksud pada angka 3 huruf a, dilakukan dengan pembobotan nilai sebagai berikut:
 - a. nilai rumpun (nilai tahap 2) : 40% (empat puluh persen);
 - b. nilai kompetensi (tahap 1) : 30% (tiga puluh persen);
 - c. nilai kinerja (tahap 1) : 10% (sepuluh persen); dan
 - d. faktor pengoreksi : 20% (dua puluh persen).
 5. Penilaian sebagaimana dimaksud pada angka 4, dituangkan dalam tabel dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
 6. Hasil penilaian sebagaimana dimaksud pada angka 5 adalah berupa nilai akhir individu pada masing-masing rumpun.

BAB IV
PENUTUP

Demikian pedoman teknis ini disusun sebagai pedoman pembentukan Peta Talenta (*Talent Pool*) PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Barat.

BUPATI LOMBOK BARAT



H. FAUZAN KHALID

LAMPIRAN II
PERATURAN BUPATI LOMBOK BARAT
NOMOR 72 TAHUN 2021
TENTANG
PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN PETA TALENTA
(TALENT POOL) PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN LOMBOK BARAT

IDENTIFIKASI JABATAN PIMPINAN TINGGI (JPT) PRATAMA PADA RUMPUN JABATAN

NO.	JPT PRATAMA	RUMPUN 1	RUMPUN 2	RUMPUN 3	RUMPUN 4
1.	Asisten Administrasi Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat	Pemerintahan	Kemasyarakatan	Hukum	
2.	Asisten Administrasi Perencanaan dan Pembangunan	Ekonomi	Administrasi	Teknik	
3.	Asisten Administrasi Umum	Administrasi	Ekonomi		
4.	Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	Administrasi	Hukum	Ekonomi	
5.	Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Kemasyarakatan	Administrasi		
6.	Kepala Dinas Kesehatan	Kemasyarakatan	Administrasi		
7.	Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	Teknik	Administrasi		
8.	Kepala Dinas Perumahan dan Permukiman	Teknik	Administrasi		
9.	Kepala Dinas Sosial	Kemasyarakatan	Administrasi		
10.	Kepala Dinas Tenaga Kerja	Kemasyarakatan	Administrasi		

NO.	JPT PRATAMA	RUMPUN 1	RUMPUN 2	RUMPUN 3	RUMPUN 4
11.	Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	Kemasyarakatan	Ekonomi	Pemerintahan	Administrasi
12.	Kepala Dinas Pertanian	Pertanian	Administrasi		
13.	Kepala Dinas Lingkungan Hidup	Teknik	Administrasi		
14.	Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	Kemasyarakatan	Teknik	Administrasi	
15.	Kepala Dinas Perhubungan	Teknik	Administrasi		
16.	Kepala Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik	Teknik	Administrasi		
17.	Kepala Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	Ekonomi	Hukum	Administrasi	
18.	Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	Ekonomi	Administrasi		
19.	Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga	Kemasyarakatan	Ekonomi	Administrasi	
20.	Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	Administrasi			
21.	Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan	Pertanian	Administrasi		
22.	Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan	Ekonomi	Administrasi		
23.	Kepala Satuan Polisi Pamong Praja	Hukum	Kemasyarakatan	Administrasi	
24.	Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Teknik	Administrasi	Ekonomi	Kemasyarakatan
25.	Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	Ekonomi	Administrasi		
26.	Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Administrasi	Pemerintahan		

NO.	JPT PRATAMA	RUMPUN 1	RUMPUN 2	RUMPUN 3	RUMPUN 4
27.	Kepala Badan Pendapatan Daerah	Ekonomi	Administrasi		
28.	Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	Pemerintahan	Administrasi		
29.	Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah	Teknik	Administrasi		
30.	Inspektur	Administrasi	Hukum		
31.	Staf Ahli Bupati Bidang Pemerintahan, Hukum dan Politik	Pemerintahan	Hukum		
32.	Staf Ahli Bupati Bidang Kemasyarakatan dan Sumber Daya Manusia	Kemasyarakatan	Administrasi		
33.	Staf Ahli Bupati Bidang Ekonomi, Keuangan dan Pembangunan	Teknik	Ekonomi		

BUPATI LOMBOK BARAT

H. FAUZAN KHALID



LAMPIRAN III
PERATURAN BUPATI LOMBOK BARAT
NOMOR 72 TAHUN 2021
TENTANG
PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN PETA TALENTA
(TALENT POOL) PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN LOMBOK BARAT

PENGGKATEGORIAN PENDIDIKAN FORMAL DALAM RUMPUN JABATAN

1. DIPLOMA

NO.	ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
1.	Akademi Administrasi Pembangunan	Akademi Pembangunan Masyarakat Desa	Akademi Bahasa Asing Sastra dan Bahasa Inggris		Akademi Pariwisata	D3 Komputer Informatika	D3 Budidaya Perikanan
2.	D3 Administrasi Negara	Akademi Pemerintahan	Akademi Fisioterapi		D3 Akuntansi	D3 Lalu Lintas dan Angkutan Jalan	D3 Pertanian
3.	D3 Ilmu Pemerintahan	D3 Administrasi Negara	Akademi Gizi		D3 Ekonomi	D3 Metrologi dan Instrumentasi	D3 Pertanian Penyuluh Pertanian
4.	D3 Kearsipan	D3 Ilmu Pemerintahan	Akademi Kebidanan		D3 Ekonomi Akuntansi	D3 Perhubungan	D3 Agribisnis Pertanian
5.	D3 Sekretaris	D4 STPDN	Akademi Keperawatan		D3 Ekonomi Keuangan dan Perbankan	D3 Teknik Arsitektur	D3 Kesehatan Ternak
6.	D3 Kesekretariatan		Akademi Kesejahteraan Keluarga Tata Boga		D3 Ekonomi Koperasi	D3 Teknik Elektro	D3 Peternakan

NO.	ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
7.	D3 Teknisi Perpustakaan		Akademi Penilik Kesehatan		D3 Ekonomi Manajemen	D3 Teknik Industri	D3 Produksi Tanaman
8.			Akademi Perawat Umum		D3 Ekonomi Manajemen Keuangan	D3 Teknik Informatika	D3 Teknologi Pengolahan Hasil Perikanan
9.			Akademi Teknik Elektro Medik		D3 Ekonomi Manajemen Perusahaan	D3 Teknik Kimia	
10.			DIII Administrasi Rekam Medis			D3 Teknik Komputer	
11.			D3 Radiologi			D3 Teknik Listrik	
12.			D3 Analis Medis			D3 Teknik Sipil	
13.			D3 Farmasi			D3 Arsitektur Pertamanan	
14.			D3 Fisioterapi			D3 Konstruksi Sipil	
15.			D3 Hiperkes			D3 Sistem Informasi	
16.			D3 Kebidanan			D3 Teknik Sipil dan Bangunan	
17.			D3 Keperawatan			D3 Teknik Sipil Konsentrasi bangunan Air	
18.			D3 Kesehatan Analis Medis			D3 Teknologi Informasi	

NO.	ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
19.			D3 Kesehatan Gizi			D4 Teknik Perencanaan Wilayah dan Kota	
20.			D3 Kesehatan Hewan				
21.			D3 Kesehatan Sanitasi				
22.			D3 Pendidikan				
23.			D3 Teknik Elektronik				
24.			D3/A3				
25.			D3 Akupunktur				
26.			D3 Analisis Farmasi dan Makanan				
27.			D3 Analisis Kesehatan				
28.			D3 Gizi				
29.			D3 Keperawatan				
30.			D3 Keperawatan Gigi				
31.			D3 Kesehatan Lingkungan				
32.			D3 Perkam Medik dan Informatika Kesehatan				

2. SARJANA

NO.	ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
1.	S1 Administrasi Manajemen Pembangunan Daerah	S1 Administrasi Manajemen Pembangunan Daerah	S1 Kedokteran Umum		S1 Administrasi Niaga	S1 Teknik Elektro	Kedokteran Hewan
2.	S1 Administrasi Negara	S1 Administrasi Negara	S1 Hukum		S1 Ekonomi	S1 Teknik Industri	S1 Budidaya Pertanian
3.	S1 Ekonomi dan Studi Pembangunan	S1 Ilmu Pemerintahan			S1 Ekonomi dan Studi Pembangunan	S1 Teknik Informatika	S1 Perikanan
4.	S1 Filsafat	S1 Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	S1 Agama Islam		S1 Ekonomi Akuntansi	S1 Teknik Kimia	S1 Pertanian
5.	S1 Ilmu Komunikasi	S1 Administrasi Publik	S1 Bahasa Indonesia		S1 Ekonomi Manajemen	S1 Teknik Lingkungan	S1 Peternakan
6.	S1 Ilmu Pemerintahan	S1 Sosiologi	S1 Bahasa Inggris		S1 Ekonomi Pembangunan	S1 Teknik Mesin	S1 Teknologi Pertanian
7.	S1 Ilmu Sosial dan Ilmu Politik		S1 Farmasi		S1 Manajemen	S1 Teknik Pengajaran	
8.	S1 Psikologi		S1 Ilmu Keperawatan		S1 Akuntansi	S1 Teknik Sipil	
9.	S1 Administrasi		S1 Kesehatan Masyarakat		S1 Administrasi	S1 Sistem Informasi	
10.						S1 Teknik Geologi	

3. PASCASARJANA

NO.	ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
1.	Magister Ilmu Administrasi	Magister Ilmu Administrasi	Spesialis Kedokteran	Magister Ilmu Hukum	Magister Manajemen	Magister Pembangunan Wilayah dan Kota	S2 Bidang Pertanian
2.	Magister Psikologi	S2 Ilmu Politik	Magister Administrasi Pendidikan	Magister Sains Hukum dan Pembangunan	S2 Bidang Ekonomi	Magister Sistem dan Teknik Transportasi	
3.	Magister Sains	S2 Magister Administrasi Negara / Publik	Magister Manajemen Pendidikan	S2 Bidang Hukum	S2 Ekonomi Pembangunan	Magister Teknik	
4.	S2 Ilmu Politik	S2 Magister Ilmu Administrasi	Magister Pendidikan Islam	S2 Magister Hukum		Magister Transportasi	
5.	S2 Magister Administrasi Negara / Publik	S2 Sosiologi Pedesaan	Magister Psikologi			Magister Manajemen	

BUPATI LOMBOK BARAT

H. FAUZAN KHALID



LAMPIRAN IV
PERATURAN BUPATI LOMBOK BARAT
NOMOR 72 TAHUN 2021
TENTANG
PEDOMAN TEKNIK PENYUSUNAN PETA TALENTA
(TALENT POOL) PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN LOMBOK BARAT

FORMAT TABEL PEMETAAN HAV, TABEL PENILAIAN REKAM JEJAK, TABEL PENILAIAN KUALIFIKASI, TABEL PENILAIAN
PENGEMBANGAN KOMPETENSI, TABEL PENILAIAN PERUMPUNAN, DAN TABEL PENILAIAN LENGKAP

TABEL PEMETAAN HUMAN ASSET VALUE

NO.	NIP	NAMA	NILAI KERJA	NILAI KOMPETENSI	KETERANGAN

TABEL PENILAIAN REKAM JEJAK

NO.	NIP	NAMA	RIWAYAT JABATAN	NILAI PERUMPUN						
				ADM.	PEM.	MASY.	HUKUM	EKO.	TEK.	TAN.



