



BUPATI PEMALANG
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI PEMALANG

NOMOR 43 TAHUN 2021

TENTANG

PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN KELOMPOK RENCANA SUKSESI
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN PEMALANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

BUPATI PEMALANG,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan untuk meningkatkan kualitas pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang serta menjamin pemenuhan hak dan kesempatan yang sama bagi Pegawai Negeri Sipil untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi tanpa membedakan gender, suku, agama, ras dan antar golongan (sistem merit) perlu disusun Kelompok Rencana Suksesi;
 - b. bahwa sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 134 huruf d bahwa kelompok rencana suksesi diperoleh dari manajemen talenta;
 - c. bahwa agar penyusunan Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud huruf b dapat tepat sasaran serta mendapatkan kelompok kandidat terbaik yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja optimal untuk mengisi jabatan-jabatan pada organisasi perangkat daerah Kabupaten Pemalang, perlu pedoman teknis penyusunan Kelompok Rencana Suksesi;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Teknis Penyusunan Kelompok Rencana Suksesi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
 3. 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);
 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 6573);
 5. 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);
 6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
 7. Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi Nomor 409 Tahun 2019 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Instansi Daerah;
 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 Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
 11. Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 13 Tahun 2016 sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 14 Tahun 2020 tentang Perubahan kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pemalang;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN KELOMPOK RENCANA SUKSESI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Pemalang.
2. Bupati adalah Bupati Pemalang.
3. Daerah adalah Kabupaten Pemalang.
4. Pegawai Negeri Sipil Daerah yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati.
6. Pejabat yang berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah Sekretaris Daerah.
7. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk kedalam kelompok rencana suksesi.
8. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi
9. Jabatan target adalah Jabatan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan jabatan Pengawas yang sedang / akan lowong yang akan diisi oleh talenta.
10. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam jabatan target.
11. Kotak Peta Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (Sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan pemetaan kelompok rencana suksesi.
12. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok talenta pada masing – masing perangkat daerah yang berasal dari kotak 9 (Sembilan), 8 (Delapan), 7 (tujuh) yang disiapkan menduduki jabatan target.
13. 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.
14. Kualifikasi adalah syarat minimal yang dibutuhkan untuk menduduki suatu jabatan meliputi kepangkatan, pendidikan, pengalaman kerja dan kediklatan/pengembangan kompetensi.
15. Potensi/Kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.

16. Tes Psikologi adalah penilaian yang ditandai dengan penggunaan sampel perilaku untuk menilai kemampuan kognitif dan emosional.
17. *Assessment Centre* adalah suatu metode untuk memprediksi perilaku melalui beberapa simulasi oleh beberapa penilai untuk mengukur kemampuan seseorang dalam menangani tanggung jawab dimasa mendatang dengan menggunakan kriteria kesuksesan dalam jabatan tersebut.
18. Standar Kompetensi jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat SKJ adalah persyaratan kompetensi minimal yang berisi deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
19. Uji Kompetensi adalah metode penilaian untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, 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 perundang-undangan.
22. 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.
23. 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.
24. 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.
25. Jabatan Pelaksana adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka melaksanakan kegiatan pelayanan publikserta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
26. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang selanjutnya disingkat SIMPEG adalah Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang digunakan oleh Pemerintah Kabupaten Pemalang.

Pasal 2

Maksud disusunnya Kelompok Rencana Suksesi PNS adalah tersedianya 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 Kelompok Rencana Suksesi PNS adalah :

- a. mewujudkan perencanaan suksesi yang objektif dan akuntabel sehingga dapat mengoptimalkan capaian visi dan misi organisasi;
- b. membangun iklim kompetisi yang positif diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi pemerintah Kabupaten Pemalang;
- c. menemukan dan menyiapkan PNS untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi;
- d. mengelola sumber daya manusia secara terukur dan terencana untuk menjamin objektivitas, kualitas, dan transparansi pengangkatan dalam jabatan PNS agar sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki.

BAB II PRINSIP DAN SASARAN

Pasal 4

Prinsip penyusunan Kelompok Rencana Suksesi PNS adalah :

- a. objektif, yaitu proses dalam penyusunan Kelompok Rencana Suksesi PNS sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian yang bersifat subjektif;
- b. terencana, yaitu Kelompok Rencana Suksesi 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 Kelompok Rencana Suksesi PNS dilakukan sesuai standar yang berlaku dan dapat dipertanggung jawabkan;
- e. bebas dari intervensi politik, yaitu penyusunan Kelompok Rencana Suksesi PNS bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik;
- f. bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme, yaitu penyusunan Kelompok Rencana Suksesi PNS bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme;
- g. terbuka, informasi yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi mengenai PNS yang ditetapkan menjadi kandidat suksesor dapat diakses oleh setiap calon melalui media informasi.

1

Pasal 5

Sasaran Kelompok Rencana Suksesi meliputi PNS yang menduduki :

- a. jabatan pimpinan tinggi pratama setara 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;
- f. jabatan pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat penata muda tingkat I golongan ruang III/b.
- g. jabatan pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat penata muda golongan ruang III/a.

BAB III

JENIS DAN SYARAT

Pasal 6

Kelompok Rencana Suksesi terdiri dari tiga macam, yakni :

- a. kelompok rencana suksesi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- b. kelompok rencana suksesi Jabatan Administrator; dan
- c. kelompok rencana suksesi Jabatan Pengawas.

Pasal 7

Kelompok rencana suksesi adalah PNS yang memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. kualifikasi talenta : Usia, pendidikan formal, pelatihan jabatan, masa kerja, pangkat dan golongan/ruang, tingkat jabatan, pengalaman jabatan, catatan hukuman disiplin, catatan kepegawaian lain;
- b. memiliki kompetensi dan kualifikasi pada rumpun tugasnya; dan
- c. memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik;

BAB IV

TIM PELAKSANA KELOMPOK RENCANA SUKSESI

Pasal 8

- (1) Tim Pelaksana Kelompok Rencana Suksesi menyusun dan melaksanakan perencanaan, penyusunan dan pelaporan suksesor yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu secara berkala.
- (2) Tim Pelaksana Kelompok Rencana Suksesi ditetapkan dengan Keputusan Bupati dengan keanggotaan yang terdiri atas unsur:
 - a. Sekretaris Daerah;
 - b. Badan Kepegawaian Daerah;
 - c. Inspektorat; dan
 - d. Tenaga Ahli apabila diperlukan.

BAB V
PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN

Pasal 9

Pedoman teknis penyusunan Kelompok Rencana Suksesi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang tercantum dalam Lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 10

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Pemalang
pada tanggal 5 Oktober 2021

BUPATI PEMALANG,

cap
ttd

MUKTI AGUNG WIBOWO

Diundangkan di Pemalang
pada tanggal 5 Oktober 2021

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN PEMALANG,

cap
ttd

MOHAMAD ARIFIN

BERITA DAERAH KABUPATEN PEMALANG TAHUN 2021 NOMOR 43

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDA KABUPATEN PEMALANG,



SRI SUBYAKTO, SH., M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19650218 199203 1 006

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI PEMALANG
NOMOR 43 TAHUN 2021
TENTANG PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN KELOMPOK RENCANA
SUKSESI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN PEMALANG

PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN KELOMPOK RENCANA SUKSESI
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN PEMALANG

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 :

- i. Kotak ke 9 (Sembilan) dengan rentang nilai antara 90 – 100 ;
- ii. Kotak ke 8 (Delapan) dengan rentang nilai antara 80 – 89 ;
- iii. Kotak ke 7 (Tujuh) dengan rentang nilai antara 70 – 79 ;
- iv. Kotak ke 6 (Enam) dengan rentang nilai antara 60 – 69 ;
- v. Kotak ke 5 (Lima) dengan rentang nilai antara 50 – 59 ;
- vi. Kotak ke 4 (Empat) dengan rentang nilai antara 40 – 49 ;
- vii. Kotak ke 3 (tiga) dengan rentang nilai antara 30 – 39 ;
- viii. Kotak ke 2 (Dua) dengan rentang nilai antara 20 – 29 ;
- ix. Kotak ke 1 (Satu) dengan rentang nilai antara 0 – 19 ;

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

Hasil rekapitulasi dari *Human Asset Value* (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.

f

- e. Potensi/kompetensi, mengidentifikasi level tanggung jawab pekerjaan yang diprediksi akan mampu dipikul pegawai yang diidentifikasi melalui Uji Kompetensi menggunakan *Assessment Centre* 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 keilmuannya yang akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

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 : 30 %
 - kualifikasi : 50 %
 - pengembangan kompetensi : 20 %
- 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. Jenis jabatan dan kategori rumpun jabatannya yang akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

f

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

NILAI	DEFINISI OPERASIONAL	SKALA NILAI	KRITERA NILAI	KET
Rekam Jejak	data riwayat jabatan sesuai data SIMPEG	0 s/d 100	> 5 Th : 100 3 Th ≥ 5 Th : 80 2 Th ≥ 3Th : 60 1 Th ≥ 2 Th : 40 0 - 1 Th : 20	1) dihitung per jabatan menurut masa penugasan 2) dihitung pada setiap rumpun sesuai jabatan pada rumpun tersebut
Kualifikasi	Data pendidikan formal sesuai data SIMPEG	0 s/d 100	DIII : 20 S-1 : 40 S-2 : 30 S-3 : 30	1) apabila sudah memiliki ijazah S-1, maka D-III tidak dihitung 2) dihitung pada rumpun tugas yang bersesuaian dengan bidang keilmuannya 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 data SIMPEG	0 s/d 100	Pelatihan Kepemimpinan/pelatihan Manajerial/pelatihan Fungsional : 40 Pelatihan Teknis :30 Seminar/Konferensi/Sarasehan/Workshop : 20 Bimbingan Teknis: 10 Sosialisasi/Penataran /Kursus lainnya: 5	Nilai maksimal 100

1

II. MEKANISME PEMBENTUKAN PETA TALENTA

Pembentukan peta talenta dilakukan melalui tahapan dan proses sebagai berikut :

1. Tahap 1 : Pemetaan HAV

Tahap Pemetaan HAV dilakukan melalui proses sebagai berikut:

- a. mencari kelompok kandidat yang memenuhi persyaratan jabatan sesuai jenis kelompok Peta Talenta;
- b. memetakan kelompok rencana suksesi kandidat sebagaimana dimaksud huruf a, berdasarkan data kinerja dan data potensinya masing-masing.
- c. setelah memetakan kelompok rencana suksesi, selanjutnya menjadi nilai pembentuk posisi individu dalam grafik HAV;
- d. PNS yang diidentifikasi sebagai suksesor pada tahap ini adalah kelompok dalam kotak/kuadran 7,8 dan 9.

2. Tahap 2 : Perumpunan

Tahap 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 dianalisa dalam tabel sebagaimana tertuang dalam tabel berikut:

NO	NIP	NAMA	RIWAYAT JABATAN	NILAI PER RUMPUN						
				ADM	PEM	MASY	HUK	EKO	TEK	TAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)

- c. nilai kualifikasi dianalisa dalam tabel sebagaimana tertuang dalam tabel berikut ;

NO	NIP	NAMA	RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL	NILAI PER RUMPUN						
				ADM	PEM	MASY	HUK	EKO	TEK	TAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)

- d. nilai pengembangan kompetensi dianalisa dalam tabel sebagaimana tertuang dalam tabel berikut;

NO	NIP	NAMA	RIWAYAT DIKLAT/PENGEMBANGAN KOMPETENSI	NILAI PER RUMPUN						
				ADM	PEM	MASY	HUK	EKO	TEK	TAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)

- e. nilai rumpun dihitung berdasarkan nilai akumulasi sesuai pembobotan terhadap nilai rekam jejak, nilai kualifikasi dan nilai pengembangan kompetensi, sebagaimana tabel tertuang dalam tabel berikut ;

NO	NIP	NAMA	NILAI REKAM JEJAK (30%)						NILAI KUALIFIKASI (50%)						NILAI PENG. KOMPETENSI (20%)						NILAI RUMPUN									
			A	P	M	H	E	U	T	A	P	M	H	E	U	T	A	P	M	H	E	U	T	A	P	M	H	E	U	T
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	

III. PENUTUP

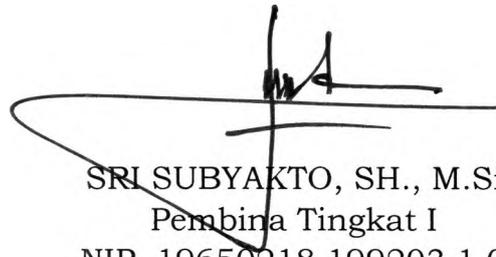
Pedoman Teknis Penyusunan Kelompok Rencana Suksesi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang ini disusun sebagai pedoman pembentukan Kelompok Rencana Suksesi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang.

BUPATI PEMALANG,

cap
ttd

MUKTI AGUNG WIBOWO

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDA KABUPATEN PEMALANG,



SRI SUBYAKTO, SH., M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19650218 199203 1 006