
LAPORAN PELAKSANAAN
PENYUSUNAN TALENT POOL PEJABAT PENGAWAS (ESELON IV)
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
TAHUN 2017

1. Pendahuluan

a. Umum

Inti dari keberhasilan sebuah organisasi adalah SDM yang ada di dalamnya. SDM handal yang seperti apa yang dapat membawa keberhasilan dimaksud, itulah yang selalu diupayakan oleh organisasi manapun. Dalam rangka membentuk SDM agar sesuai dengan yang dibutuhkan untuk membawa keberhasilan organisasi, sebagai langkah awal tentunya perlu dilakukan pemetaan secara menyeluruh yaitu pemetaan standar dan tujuan organisasi yang ingin dicapai serta pemetaan ketersediaan pegawai secara menyeluruh baik dari sisi potensi dan kompetensi maupun dari sisi bukti kinerjanya. Mengapa demikian? Karena pada dasarnya operasional organisasi harus selalu mengacu pada efisiensi dan efektivitas. Melalui pemetaan, maka upaya operasional yang dikeluarkan bagi peningkatan kinerja serta pengembangan pegawai dalam rangka mencapai tujuan akan lebih tepat metode dan tepat sasaran.

Wacana pemetaan di atas, secara populer lebih dikenal dengan Manajemen Talenta yaitu proses khusus untuk memastikan organisasi memiliki informasi terkait kuantitas dan kualitas dari pegawainya yang memenuhi tuntutan level suatu jabatan dalam organisasi saat ini dan atau yang lebih tinggi di masa yang akan datang. Manajemen Talenta secara garis besar menurut BKN mencakup Talent Acquisition, Talent Selection, Talent Mapping dan Talent Development. Seluruhnya merupakan satu kesatuan tahapan yang perlu dilakukan. Pada tahun 2017 ini, Biro Kepegawaian dan

Organisasi masih focus pada ketiga cakupan pertama, dengan tetap mengupayakan pelaksanaan rekomendasi hasilnya sebagai Talent Development yang dilakukan seiring dengan program-program kepegawaian yang lain.

Dengan dilaksanakannya pemetaan pegawai melalui penyusunan Talent Pool (Talent Mapping), maka pegawai akan terpetakan ke dalam kuadran-kuadran yang spesifik terkait deskripsi profil maupun rekomendasi penanganannya. Langkah ini sangat penting, dimana sesuai dengan amanat Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN telah dinyatakan bahwa dalam pengambilan keputusan terkait kepegawaian perlu memperhatikan syarat kompetensi, potensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, kinerja, integritas serta persyaratan lainnya yang berbasis merit dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, dimana data terkait hal tersebut dapat diperoleh melalui penyusunan Talent Pool.

Kesulitan dalam mendayagunakan dan memobilisasi pejabat dalam suatu jabatan tertentu guna pencapaian kinerja organisasi pada dasarnya disebabkan oleh belum adanya cukup informasi terkait kekuatan dan kelemahan pegawai yang berbasis kompetensi, kinerja dan ukuran objektif lainnya. Ketersediaan data mutlak diperlukan dalam rangka memetakan kekuatan ASN sebagai langkah awal mewujudkan kaderisasi pimpinan yang objektif, serta menjamin tersedianya ASN yang profesional dan handal di bidangnya demi terselenggaranya pemerintahan yang memiliki akuntabilitas tinggi.

b. Maksud dan Tujuan

1) Maksud

Pelaksanaan penyusunan Talent Pool merupakan awal penyediaan database profil kompetensi para PNS di lingkungan Kominfo, yang tahun ini khusus mengukur para pejabat struktural Eselon IV (Pejabat Pengawas) yang nantinya hasil pengukuran dan pemetaan dalam Talent Pool tersebut dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan terkait kepegawaian, dasar kaderisasi jabatan dan penerapan manajemen ASN yang transparan, kompetitif dan berbasis merit.

2) Tujuan

Program penyusunan Talent Pool bertujuan untuk :

- a) Mendapatkan profil pegawai yang memiliki talenta sebagai pemimpin (atau siap untuk menduduki level jabatan tertentu) yang potensial sehingga hasilnya dapat menjadi dasar untuk melakukan penilaian dan seleksi lebih lanjut;
- b) Menjadi bahan pengambilan keputusan terkait kepegawaian :
 - i. Perencanaan pegawai (dasar penempatan pegawai ke dalam jabatan tertentu yang sesuai dengan potensi dan kompetensinya);
 - ii. Pengembangan pegawai (dasar perencanaan program pengembangan bagi pegawai sesuai kekurangan dan kelebihan pegawai);
 - iii. Mutasi pegawai (dasar rotasi, promosi bahkan sampai pada pemberhentian pegawai)

c. Dasar Hukum

1. 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);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil;
3. Peraturan Kepala BKN Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
4. Peraturan Menteri Kominfo Nomor 01 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kominfo.

2. Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan program Penyusunan Talent Pool dilakukan dengan rincian sebagai berikut:

- a. Asesmen Kompetensi untuk penyusunan Talent Pool dilaksanakan pada tanggal 11 – 27 September 2017 bertempat di Lembaga Psikologi Terapan – UI, Jalan Salemba Raya No.4 – Jakarta 10430.

- b. Pada hari pertama, pelaksanaan Talent Pool Eselon IV di Lingkungan Kementerian Komunikasi dan Informatika dibuka oleh Sekretaris Jenderal Kementerian Kominfo disaksikan oleh Direktur LPT-UI serta para assessor. Dalam sambutannya, Sekretaris Jenderal menyampaikan bahwa implementasi manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) berbasis merit, dalam pengambilan keputusan kepegawaian perlu memperhatikan syarat kompetensi, potensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, kinerja, integritas serta persyaratan lainnya dimana data terkait hal tersebut dapat diperoleh melalui Manajemen Talenta. Terkait hal tersebut, Kementerian Komunikasi dan Informatika pada tahun 2017 ini yang merupakan kelanjutan program tahun 2016 tetap menjalankan program Talent Pool melalui asesmen dalam rangka memetakan para pegawai ke dalam kuadran – kuadran yang spesifik terkait deskripsi profil maupun rekomendasi penanganannya yang akan dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan di berbagai bidang kepegawaian. Sehingga diharapkan para peserta dapat mengikutinya dengan sungguh – sungguh agar hasilnya dapat mencerminkan kompetensi yang ada pada diri masing - masing.
- c. Jumlah peserta sebanyak 274 orang, dimana pelaksanaan untuk per orangnya dilakukan selama 1 hari.
- d. Pelaksanaan Asesmen ini mencakup tugas tertulis, simulasi perilaku, dan wawancara terstruktur.

3. Hasil Yang Dicapai

Hasil talent pool bersifat **RAHASIA** hanya terbatas untuk Sekretaris Jenderal dan Pejabat Pembina Kepegawaian, sehingga dalam lapora ini hanya akan dituangkan dalam bentuk jumlah hasil global Talent Pool Eselon IV di lingkungan Kementerian Komunikasi dan Informatika sebagai berikut :

P O T E N T I A L			
		167	54
	1	42	10
	PERFORMANCE		

Dari hasil asesmen tersebut, rekomendasi perlakuan untuk masing – masing kuadran adalah sebagai berikut:

<p>FISH OUT OF WATER Low Performing – High potential Employees. These individuals lack the skills need to perform in their role but have loads of potential. Goal = intervene & explore roles.</p>	<p>ROCKETS Moderate Performing – High potential Employees will become superstars once they master their roles. Goal = develop skills & plan for career growth</p>	<p>HYPER PERFORMERS/FUTURE LEADERS High performing – High Potential employees. These employees are key candidates for promotions and leadership. Goal = retain, reward & promote</p>
<p>PUZZLES Low Performing employees who may or may not have potential intervention is needed to assess fit in role and if performance can be developed</p>	<p>SOLID TALENT It is expected that most employees will fall into this section of the nine – box . Goal = develop employees with potential and monitor performance as it can change in any direction</p>	<p>STARS High performing employees who can still grow in their current role but are likely not leaders. Goal = reward, develop and recognize.</p>
<p>RED FLAGS Low Performing – Low potential Employees. These individuals need to be assessed and addressed quickly to ensure they are not a bottleneck to organizational success</p>	<p>PROFESSIONALS Moderate performing who have reached their job potential. Goal = develop skills where possible and motivate performance.</p>	<p>MASTERS/MENTORS High performing – low potential Employees. These employees are masters at their job and are likely to stay in the same role. Goal = retain & ensure skills are kept up to date.</p>

4. Saran

Banyaknya peserta yang meminta reschedule jadwal asesmen menjadikan kendala tersendiri. Untuk proses asesmen selanjutnya sebaiknya dibuat ketentuan tertulis apabila jadwal tidak bisa diubah kecuali mengajukan pengganti (bertukar jadwal) dan hanya bisa diajukan maksimal 3 hari sebelum pelaksanaan.

Salah satu data utama pelaksanaan talent pool adalah Sasaran Kinerja Pegawai dua tahun terakhir yaitu tahun 2015 dan 2016, dan lama nya proses pengumpulan SKP cukup menghambat proses pengolahan data. Untuk pelaksanaan di masa yang akan datang diharapkan kerjasama dari para pengelola kepegawaian untuk kooperatif menyiapkan data – data yang dibutuhkan untuk proses talent pool.

5. Penutup

Pelaksanaan Talent Pool Eselon IV di Lingkungan Kementerian Komunikasi dan Informatika telah berjalan dengan lancar. Diharapkan kedepannya kerjasama Pimpinan baik terkait kebijakan maupun dukungan administrative serta kesadaran peserta lebih meningkat lagi sehingga pelaksanaan talent pool berjalan dengan lebih tertib dan lancar.

Demikian laporan ini dibuat. Atas perhatian dan arahnya, kami ucapkan terima kasih.

Dibuat di Jakarta
pada tanggal Desember 2017
Plt. Kepala Bagian Perencanaan dan
Pengembangan Pegawai



Isnaldi

LAMPIRAN



Lampiran 1: Ibu Sekretaris Jenderal beserta Direktur LPT UI membuka secara resmi acara Asesmen Kompetensi Pejabat Eselon IV dalam rangka Talent Pool di lingkungan Kementerian Komunikasi dan Informatika



Lampiran 2: Para peserta mengerjakan tes tertulis sebagai rangkaian dari proses Asesmen



Lampiran 3: Para Peserta sedang mengikuti Bussiness Games dengan dipandu oleh para Assessor