

TALENT POOL SEBAGAI WUJUD AKUNTABILITAS PENILAIAN KOMPETENSI ASN DI BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA YOGYAKARTA

Ari Sulistyorini, SIP, M.Si
(PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta, arisulis1970@gmail.com)

ABSTRAK

Talent Pool merupakan proyek perubahan Diklat Kepemimpinan yang bertujuan untuk memetakan potensi dan kompetensi ASN, baik yang akan dipromosikan menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrasi, maupun Fungsional. Inovasi ini dilandasi oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengamanatkan bahwa pelaksanaan manajemen ASN harus didasarkan pada *merit system*. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan *Talent Pool* sebagai wujud akuntabilitas penilaian ASN Pemerintah Kota Yogyakarta. Secara metodologis, penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Pengambilan data secara eksploratif dengan menekankan pada bentuk dan substansi serta proses penerapan atau instalasi proyek perubahan. Proyek perubahan *Talent Pool* ini merupakan wujud akuntabilitas penilaian kompetensi ASN oleh BKPP Kota Yogyakarta. Hasil *Talent Pool* bisa dikembangkan menjadi manajemen talenta yang besar, serta didukung oleh proyek perubahan lain, sehingga semakin memperkuat misi *merit system* dalam pengelolaan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta.

Kata kunci: *talent pool*, *BKPP*, *Kota Yogyakarta*

ABSTRACT

Talent Pool is a change project of leadership training, for mapping the potential and competencies of state civil apparatus, who will be promoted to high, administrator, and functional leadership positions. This innovation is based on Law number 5 of 2014 about State Civil Apparatus which mandates that the implementation of state civil apparatus management must be based on merit systems. This study aims to describe the *Talent Pool* as a form of accountability for the ASN assessment of the Yogyakarta City Government. This research used qualitative descriptive method. Exploratory data retrieval by emphasizing on the form, substance, and the process of implementing or installing a change project. *Talent Pool* is a form of accountability for ASN competency assessment by BKPP of Yogyakarta City. *Talent Pool* results can be developed into large talent management, and supported by other change projects, thus strengthening the mission of merit systems in personnel management in the Yogyakarta City Government.

Keyword: *talent pool*, *BKPP*, *Yogyakarta City*

A. PENGANTAR

Proyek perubahan (proper) merupakan pendekatan baru dalam diklat kepemimpinan. Selain untuk menumbuhkan kepemimpinan transformatif, proper berfungsi mendorong perubahan yang lebih besar pada institusi peserta diklat. Jika proper dikaitkan dengan pengembangan kapasitas, maka proper merupakan *input* dan instrumen untuk mencapai pengembangan kapasitas pada tiga level: individual,

organisasional dan institusional (UNDP, 2009; Maurizio Floridi, 2009; Haruna Abdul, 2015). Secara sederhana, proper diartikan sebagai inovasi kepemimpinan ASN di lingkungan tugas pokok dan fungsinya.

Talent Pool merupakan proper yang dicetuskan oleh ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Yogyakarta. Inovasi ini dilandasi oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengamanatkan bahwa pelaksanaan manajemen ASN harus didasarkan pada *merit system*. Sistem ini bertujuan untuk mensinkronkan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki oleh calon pegawai yang akan direkrut, diangkat, ditempatkan, dan dipromosikan pada jabatan tersebut sebagai wujud tata kelola pemerintahan yang baik.

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk melaksanakan *merit system* di instansi pemerintah yang sejalan dengan perkembangan Manajemen SDM adalah pembangunan *Talent Pool*. *Talent Pool* merupakan program strategis untuk memetakan potensi dan kompetensi PNS, baik PNS yang akan dipromosikan menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrasi, maupun Fungsional. Program *Talent Pool* sangat strategis karena mendata profil kompetensi dari kader-kader potensial birokrasi. Dengan *Talent Pool* akan didapatkan sekelompok PNS yang memiliki kompetensi dan kinerja terbaik di setiap organisasi yang selanjutnya dipersiapkan sebagai pemimpin organisasi di masa depan.

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan *Talent Pool* sebagai wujud akuntabilitas penilaian ASN Pemerintah Kota Yogyakarta.

B. METODE

Secara metodologis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Pengambilan data secara eksploratif dengan menekankan pada hal-hal sebagai berikut:

- a. bentuk dan substansi proyek perubahan;
- b. proses penerapan atau instalasi proyek perubahan;

Untuk melakukan penelitian, penulis mengumpulkan data dengan dua cara. Pertama, dokumentasi, yakni mengumpulkan dokumen proyek perubahan yang



disusun peserta. *Kedua*, wawancara secara mendalam untuk mengetahui penerapan proyek perubahan. Penulis akan melakukan wawancara dengan peserta diklat yang bersangkutan beserta pimpinan, pejabat, dan staf di lingkungan BKPP Kota Yogyakarta.

Data dianalisis secara deskriptif, yakni teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan seadanya tanpa membuat generalisasi dari hasil penelitian dan ditampilkan dalam bentuk diagram.

C. PEMBAHASAN

C.1 Definisi *Talent Pool*

Talent pool ini merupakan wadah kader potensial yang dibentuk dengan tujuan untuk memudahkan Tim Penilai Kompetensi/Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) dalam pemilihan calon pejabat struktural mulai dari jabatan pengawas (setara eselon IV). Dengan demikian, hasil pemilihan yang dilakukan lebih objektif dan dapat dipertanggungjawabkan karena dalam *Talent Pool*, data yang tersimpan merupakan hasil akhir dari penilaian kinerja, *data base* sistem informasi kepegawaian dan hasil *assessment*.

Pengembangan *Talent Pool* dilakukan untuk menjawab kebutuhan dan mendukung kebijakan pimpinan (walikota) untuk menyiapkan regulasi dan segala hal yang berkaitan dengan pengembangan SDM aparatur sebagaimana tertuang dalam tugas pokok BKPP Kota Yogyakarta. Walikota Yogyakarta, Haryadi Suyuti, selalu berupaya untuk meningkatkan pelayanan publik yang lebih baik dengan didukung birokrasi dan PNS yang kompeten dan profesional.

Penerapan manajemen SDM yang berlandaskan nilai-nilai seperti *merit system*, transparansi, obyektivitas, dan akuntabilitas perlu dilakukan dalam rangka mewujudkan PNS yang berkualifikasi dan berkompeten sebagaimana penekanan Walikota Yogyakarta.

Dalam rangka mendukung mewujudkan birokrasi dan PNS yang kompeten dan profesional, Kepala BKPP berupaya untuk menekankan kinerja organisasi

maupun pendidikan dan pelatihan PNS untuk diarahkan mendukung kebijakan tersebut. Untuk merespons ini, salah satu peserta DiklatPim III menggagas manajemen talenta sebagai tema proyek perubahan dalam DiklatPim tersebut.

Sarwanto, pejabat eselon III selaku pelaku proyek perubahan dalam DiklatPim III, sadar betul terkait posisi dan fungsinya untuk menerjemahkan kebijakan Walikota tentang *merit system* dalam penerapan manajemen SDM untuk menjadi kerangka kerja yang lebih operasional. Kekuatan penting untuk menerjemahkan itu adalah gagasan (ide), meski gagasan tersebut harus didiskusikan dengan teman-teman sejawat dan dikonsultasikan dengan pimpinan. Sarwanto menggagas “manajemen talenta” sebagai tema proyek perubahan ketika yang bersangkutan akan melangkah dalam mengikuti DiklatPim III. Namun setelah berkonsultasi dengan pimpinan dikarenakan pertimbangan waktu, maka gagasan “manajemen talenta” berubah menjadi “talent pool”. Demikian ungkap Sarwanto:

Kalau perintah tidak. Jadi pada saat saya Diklat Pim III, ada beberapa calon tema yang harus saya buat saat membuat proper. Ada beberapa hal. Salah satunya ini manajemen talenta. Dari beberapa calon tema tadi mengerucut menjadi yang paling prioritas. Saya tidak memutuskan sendiri harus konsul dengan pimpinan. Ada pak kepala, beliau menyarankan ini saja, karena waktu hanya 2 bulan, manajemen talenta tidak cukup. Jadi akhirnya talent pool. Dalam waktu 2 bulan membentuk wadahnya dulu melalui regulasi sebagai panduannya dan juga sistem aplikasinya. Aplikasi ini kita tidak mencontoh dari aplikasi lain dari kementerian lain tidak ada. Jadi apa yang kita inginkan kita tuangkan dalam aplikasi jadi memudahkan baperjakat untuk menggunakan.

Talent Pool tentu bukan merupakan ide original Sarwanto karena ide ini sudah ada dalam literatur dan praktik di tempat lain, namun hal yang sangat penting adalah bagaimana membawa dan melembagakan ide *talent pool* sebagai instrumen untuk pengelolaan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta yang bisa mendukung kebijakan Walikota untuk mewujudkan birokrasi yang profesional berlandaskan *merit system*.

Gagasan Talent Pool mempunyai relevansi empirik dengan kondisi kepegawaian, sekaligus juga mempunyai proyeksi masa depan yang lebih baik. Sarwanto, berdasarkan pengalaman sekian tahun, dan menindaklanjuti hasil diskusi

dengan teman-teman sejawat di BKPP Kota Yogyakarta, melakukan langkah pertama, yakni diagnosis kondisi kepegawaian dan prognosis (proyeksi) masa depan setelah menerapkan *Talent Pool*.

Sesuai ketentuan pada Pasal 8 Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 62 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta disebutkan bahwa untuk melaksanakan fungsinya, Bidang Pengembangan Sumberdaya Pegawai mempunyai rincian tugas antara lain menyelenggarakan pengumpulan data, informasi, permasalahan, peraturan perundang-undangan dan kebijaksanaan teknis yang berkaitan dengan pengembangan sumberdaya pegawai. Dari hasil identifikasi permasalahan yang ada, rincian ketugasan tersebut menjadi prioritas untuk segera diselesaikan yang diantaranya melalui Proyek Perubahan ini dengan melakukan Pengembangan *Talent Pool*. Adapun kondisi saat ini dan kondisi yang diharapkan khususnya untuk proses pengembangan *Talent Pool* adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Diagnosis dan Proyeksi Kepegawaian dengan *Talent Pool*

No	Permasalahan/ Kondisi Saat Ini	Kondisi yang Diharapkan
1.	Belum terintegrasinya <i>database</i> pegawai yang meliputi data profil pegawai, data kompetensi pegawai, dan data kinerja pegawai.	Terintegrasinya <i>database</i> pegawai yang meliputi data profil pegawai, data kompetensi pegawai, dan data kinerja pegawai.
2.	Belum optimalnya pemanfaatan hasil penilaian kompetensi melalui <i>Assesment Centre</i> sebagai bahan pengembangan karier PNS.	Optimalnya pemanfaatan hasil penilaian kompetensi melalui <i>Assesment Centre</i> sebagai bahan pengembangan karier PNS.
3.	Belum optimalnya pemanfaatan hasil penilaian kinerja pegawai sebagai bahan pengembangan karir PNS.	Optimalnya pemanfaatan hasil penilaian kinerja pegawai sebagai bahan pengembangan karir PNS.
4.	Belum tersedianya <i>database</i> yang berisi informasi profil pegawai yang memiliki kompetensi dan kinerja terbaik dalam organisasi yang dipersiapkan, dilatih dan dikembangkan untuk dipromosikan menduduki jabatan penting dalam organisasi.	Tersedianya <i>database</i> yang berisi informasi profil pegawai yang memiliki kompetensi dan kinerja terbaik dalam organisasi yang dipersiapkan, dilatih dan dikembangkan untuk dipromosikan menduduki jabatan penting dalam organisasi.

Sarwanto sadar bahwa gagasan *Talent Pool* tidak mungkin dijalankan sendiri oleh dirinya sendiri maupun oleh BKPP, apalagi dia juga menyadari bahwa proyek perubahan *Talent Pool* harus didukung dengan kebijakan dan regulasi baru yang akan mengikat Walikota dan seluruh jajarannya di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta. Kondisi ini mengharuskan dia untuk meyakinkan dan mencari dukungan stakeholder baik internal dan eksternal termasuk OPD yang lain, bahkan sampai pada Walikota. Demikian ungkap Sarwanto:

Kalau dukungan dari awal akan menentukan tema apa judul apa dari awal koordinator dengan stakeholder internal dari teman-teman BKPP dari Bagian Organisasi, Bappeda, Bagian Hukum, BPKAD, terkait dengan rencana kita akan melakukan perubahan dengan tema ini. Ya banyak masukan, saran terkait dg tema tersebut & yang utama juga pada saat awal-awal mau mengajukan tema ini kan komitmen support dari pimpinan termasuk hal yang utama. Sangat didukung sehingga saya yakin akhirnya saya maju dengan tema. Bentuk dukungan kepala setiap ada kesempatan selalu konsultasi beliau & memberikan saran masukan & pada saat melakukan koordinasi dengan stakeholder baik internal maupun eksternal, beliau selalu setuju dan tidak menghalangi dan sebagainya tapi mendukung apa yang saya lakukan. Bahkan saat saya matur atau minta dukungan kepada Walikota beliau juga memberikan dukungan.

Sebagai rintisan awal, proyek perubahan *Talent Pool* tentu menghadapi kerumitan secara teknis. Berikut argumen Sarwanto:

Karena ini adalah rintisan jadi dari awal agak berat tapi ke depannya mudah-mudahan semakin mudah. Beratnya pertama karena ini rintisan, yang kedua aplikasi ini muncul dari ide kita, dari teman-teman kominfo terutama yang meninjau, dari sisi aplikasi masih banyak yang perlu diperbaiki dan dikembangkan. Namun demikian walaupun masih rintisan, teman-teman yang di pengelola sudah merasa ini sudah cocok sudah seperti kemauan kita walaupun masih banyak yang perlu kita perbaiki dan kita kembangkan. Misalnya, ini kan kita mengambil data base dari simpeg ya, ini yang belum bisa link secara otomatis. Misalnya si A ini sudah masuk talent pool, disini pangkatnya III/c misalkan dia naik pangkat ke III/d disini belum III/d jadi belum otomatis. Besok harus kita kembangkan agar linknya otomatis. Jadi kalau simpeg berubah III/d disini juga III/d. Sekarang belum jadi masih manual.

Kerumitan teknis itu bisa terurai dengan melakukan koordinasi dengan pihak OPD terkait, yaitu Diskominfo. Dukungan stakeholder sangat berperan penting dalam kelancaran pelaksanaan proyek perubahan, terutama stakeholder

intenal sehingga pemahaman dan kemauan para pegawai di BKPP *sangat berpengaruh besar* dalam keberhasilan penerapan proyek perubahan *Talent Pool*.

Berikut keterangan Sarwanto:

Saya pikir secara umum teman-teman sangat mendukung, stake holder menjadi suatu yang vital bagi saya pada saat memperlancar proper sehingga setiap saat saya selalu melakukan koordinasi dengan stakeholder baik internal maupun eksternal. Untuk eksternal inipun kita juga melakukan konsultasi ke kementerian, ke BKN tentang manajemen talenta, intinya mereka pada mendukung, dan ini menurut mereka ini adalah hal pertama di kabupaten/kota se-Indonesia. Datanya terus bertambah dan ini terus kita gunakan untuk baperjakat. Berjalan sejak 2016. Ada satu output yang melebihi target saya, tupoksi untuk mengelola talent pool muncul di tupoksi BKPP, sebelumnya belum ada, jadi sudah masuk ke Perwal pada 2016 akhir. Kebetulan pada saat itu ada evaluasi untuk kelembagaan dan itu sekalian dimasukkan kesana, sehingga tupoksi BKPP tambah satu lagi, pengelolaan Talent Pool.

Selain memerlukan dukungan teknis, *Talent Pool* juga berkaitan dengan manajemen kepegawaian secara umum sehingga perlu didukung oleh proyek-proyek perubahan lainnya. Dalam hal ini, inovasi talent pool juga diikuti dan didukung dengan proyek perubahan para peserta DiklatPim IV. Demikian ungkap Sarwanto:

Kebetulan memang saya peserta awal diklat pim pola baru, jadi begitu saya selesai sedikit banyak memberi bisa inspirasi kepada teman-teman terkait inovasi itu. Dari awal memang sudah saya sampaikan kepada teman-teman dari pengalaman diklat kemarin bahwa inovasi itu tidak harus yang muluk-muluk. Inovasi itu kan pada dasarnya berangkat dari tupoksi kita masing-masing dan inovasi itu bisa sifatnya sederhana juga. Yang sudah ada diperbaiki, dikembangkan ataupun menciptakan suatu hal yang baru. Dan teman-teman pim IV terutama yg berangkat pim IV pasti saya beri masukan saran terkait dengan inovasi-inovasi semacam itu dan mereka sangat senang karena contoh yg di BKPP pun mendapatkan penghargaan di Badan Diklat DIY dan sudah ada beberapa instansi kementerian yang kesini untuk belajar tentang talent pool.

C.2. Perubahan Kebijakan dan Regulasi

Proyek perubahan bukan berhenti di pendidikan dan pelatihan tetapi juga mengarah pada perubahan institusional, yakni kehadiran kebijakan dan regulasi yang melembagakan *Talent Pool* untuk pengelolaan kepegawaian. Pelaku proyek perubahan bekerja secara kolektif di BKPP menyiapkan dan mempengaruhi

kebijakan, yang kemudian melahirkan Peraturan Walikota. Terbitnya Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 66 Tahun 2016 tanggal 21 Oktober 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kota Yogyakarta. Peraturan ini mulai berlaku efektif tanggal 1 Januari 2017, di dalamnya terdapat amanat Pengelolaan *Talent Pool* sebagai salah satu ketugasan di Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kota Yogyakarta.

Perwal kelembagaan itu disusul dengan terbitnya Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 107 Tahun 2016 tanggal 27 Oktober 2016 tentang *Talent Pool* Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Yogyakarta sebagai Pedoman Pelaksanaan Program *Talent Pool* PNS di Pemerintah Kota Yogyakarta. Kebijakan ini didasari oleh dua hal penting. Pertama, bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan menjamin ketersediaan Pegawai Negeri Sipil yang profesional maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara terencana dan terukur dalam *Talent Pool*. Kedua, untuk melaksanakan Sistem Merit dan mewujudkan strategi pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Yogyakarta yang transparan, obyektif dan akuntabel, maka diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal untuk mengisi jabatan Pegawai Negeri Sipil atau jabatan lain yang strategis.

C.3 Penerapan Kebijakan *Talent Pool*

Penerapan merupakan tahap saat sistem ini siap dioperasikan pada keadaan yang sebenarnya. Dari pembahasan ini akan diketahui apakah sistem yang dibuat dapat menghasilkan tujuan yang diinginkan berdasarkan pada analisis dan perancangan yang telah dilakukan, ditinjau dari hal-hal sebagai berikut.

1. Konten Sistem

Konten dari sistem aplikasi ini sepenuhnya permintaan dari pihak BKPP Kota Yogyakarta dengan sedikit penambahan. Data utama berasal dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pemerintah Kota Yogyakarta.

Tabel 2. Konten Sistem Aplikasi *Talent Pool*

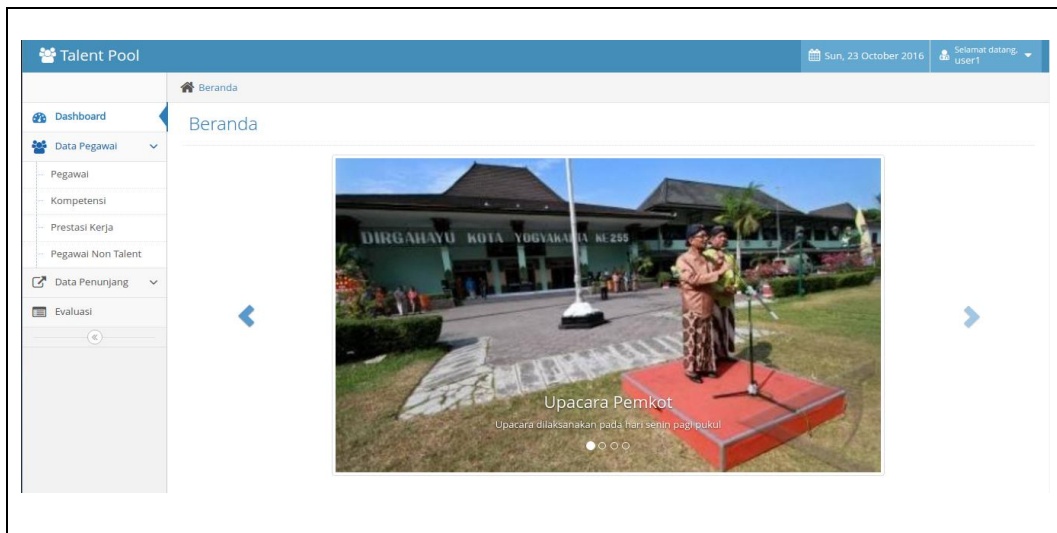
Halaman	Isi (Konten)	Hasil (Tampilan Hasil)	
Halaman Depan (I)	<ul style="list-style-type: none"> • Judul (<i>Talent Pool</i> Pemerintah Kota Yogyakarta) • Fasilitas LOGIN 		
Halaman Konten (II)	<ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas Search: <ol style="list-style-type: none"> 1. By Name 2. By NIP • Fasilitas Pilih Berdasarkan: <ol style="list-style-type: none"> 1. Seluruh Database Talent Pool (Pemerintah Kota Yogyakarta) 2. Instansi (SKPD/Unit Kerja) 3. Kualifikasi Pendidikan 4. Eselon (tingkatan) 5. Gol Ruang 	Dari fasilitas Search muncul 3 TAB yang bias dipilih meliputi: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Data Profil Pegawai meliputi: <ol style="list-style-type: none"> 1. Foto 2. Nama Lengkap 3. NIP 4. Pangkat/GolRuang 5. Masa Kerja Golongan 6. Kualifikasi Pendidikan 7. Daftar Riwayat Pekerjaan ➤ Hasil Penilaian Kompetensi Pegawai meliputi: <ol style="list-style-type: none"> 1. Profil/Peta Kompetensi 2. Gambaran Ringkas 3. Saran dan Pengembangan ➤ Data Penilaian Prestasi Kerja Pegawai 	Dari Fasilitas Pilih muncul: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Nama lengkap ➤ NIP ➤ Instansi ➤ Data Profil Pegawai (TAB Pilihan) ➤ Hasil Penilaian Kompetensi Pegawai (TAB Pilihan) ➤ Data Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (TAB Pilihan)

2. Implementasi Sistem

Pada aplikasi ini terdapat beberapa *form* dan menu yang digunakan oleh *user* dalam memproses seluruh data yang dimasukkan. Adapun hasil implementasi dari system ini adalah sebagai berikut :

a. Halaman Beranda *User*

Tampilan halaman beranda user dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Halaman Beranda *User*

b. Halaman Data Pegawai

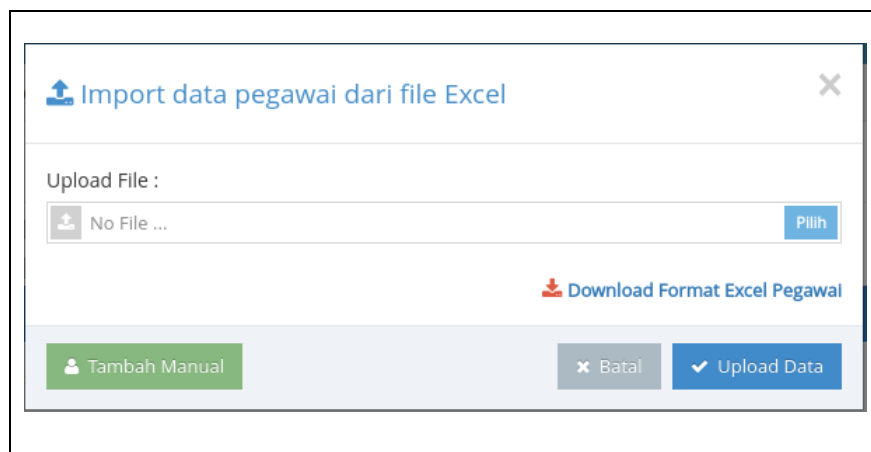
Pada halaman ini, terdapat informasi mengenai pegawai yang masuk dalam program *Talent Pool*. Tampilan halaman data pegawai dapat dilihat pada gambar 2.

#	NIP	Nama	Instansi / SKPD	Jabatan	Pangkat / Golongan	Masa Kerja	Pendidikan
1	197908122006041012	AGUS BUDI HARTONO, S.Kom, M.Eng	Bagian Teknologi Informasi dan Telematika	Analisis dan Perancang Sistem	III/c	0 Tahun 0 Bulan	S.2
2	197401082005011005	AGUS NOTO SUTRISNO, ST	Dinas Perhubungan	Penguji Kendaraan Bermotor Non Fungsional	III/c	0 Tahun 0 Bulan	S.1
3	196208301990031002	AGUS PRIYONO,SE	Kelurahan Warungboto	Kepala Seksi	III/c	0 Tahun 0 Bulan	S.1
4	197805281998031003	AGUSTINUS GAGAT RIFANTO	Kecamatan Danurejan	Bendahara Pengeluaran	III/a	13 Tahun 6 Bulan	SLTA
5	196502201991031003	ALBERTUS EKO HERIYANTO, S.Pd.	Dinas Pajak Daerah dan Pengelolaan Keuangan	Petugas monitoring tunggakan/Pemegang Buku Kendali	III/c	20 Tahun 6 Bulan	S.1

Gambar 2. Halaman Data Pegawai

c. Halaman *Import Pegawai*

Pada halaman ini, *user* dapat mengimport data pegawai dari *file excel*. Dengan menggunakan fasilitas ini, *user* dapat menambahkan banyak data pegawai sekaligus. Namun apabila ingin menambahkan beberapa data saja, terdapat fasilitas tambah manual. Tampilan halaman import pegawai dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Halaman *Import Pegawai*

d. Halaman Data Kompetensi

Pada halaman ini, *user* atau tim penilai dapat menginputkan data penilaian kompetensi pegawai. Beberapa fungsi menu pada halaman ini yaitu:

- Aspek Kompetensi, merupakan menu yang digunakan untuk menginput nilai kompetensi pegawai sesuai aspek penilaiannya. *Input* nilai dapat dilakukan oleh personil yang membidangi Kompetensi Individu;
- Gambaran Ringkas, merupakan menu yang digunakan untuk menginputkan gambaran kompetensi selama proses *assessment* oleh tim penilai;
- Saran dan Pengembangan, merupakan menu yang digunakan untuk memberikan kesimpulan hasil penilaian kompetensi yang sudah dilakukan.

Tampilan halaman data kompetensi dapat dilihat pada gambar 4.

Data Kompetensi » Galih Bayu Sambayon

Peringatan!
Evaluasi penilaian kompetensi telah expired, pegawai harus di Assesment ulang..

Aspek Kompetensi | Gambaran Ringkas | Saran & Pengembangan

Daftar Penilaian Kompetensi

#	Aspek Utama	Aspek Penilaian	Kompetensi Jabatan	Kompetensi
1	MENGELOLA TUGAS	Komunikasi Lisan	3	2
2	MENGELOLA TUGAS	Pengambilan Keputusan	3	1

Reset Submit

Gambar 4. Halaman Data Kompetensi

e. Halaman Data Prestasi Kerja Pegawai

Pada halaman ini, *user* atau tim penilai dapat *menginput* data prestasi kerja pegawai. Data yang diinputkan yaitu tahun, nilai SKP dengan bobot 60% dan nilai perilaku kerja 40%. Hasil perhitungannya adalah nilai prestasi kerja pegawai. Tampilan halaman data prestasi dapat dilihat pada gambar 5.

Data Prestasi Kerja » Galih Bayu Sambayon

Tambah Data

Tahun:

SKP:

Perilaku Kerja:

Batal Submit

Daftar Penilaian Prestasi Kerja

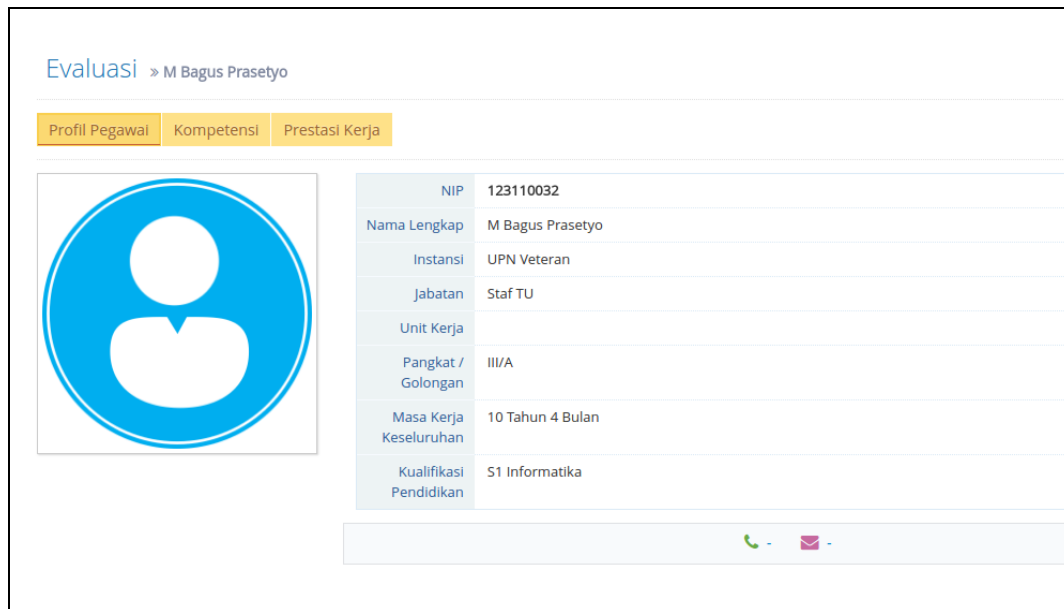
Display 10 records Search:

#	Tahun	SKP (60%)	Perilaku Kerja (40%)	Nilai Prestasi Kerja	Sebutan
1	2015	60	65	62	Cukup
2	2014	90	95	92	Sangat Baik
3	2013	82	86	83.6	Baik

Gambar 5. Halaman Data Prestasi

f. Halaman Profil Pegawai

Pada halaman ini terdapat profil lengkap pegawai beserta riwayat pekerjaannya secara lengkap. Tampilan halaman profil pegawai dapat dilihat pada gambar 6.



Gambar 6. Halaman Profil Pegawai

g. Halaman Evaluasi Kompetensi

Pada halaman ini terdapat hasil penilaian kompetensi pegawai dan gambaran ringkas penilaian yang digunakan untuk memberikan saran dan pengembangan pegawai, yang terdiri dari:

- Aspek utama merupakan aspek pokok sebagai dasar penilaian;
- Aspek penilaian adalah sub dari aspek utama;
- Kompetensi jabatan adalah standar nilai kompetensi untuk masing-masing aspek;
- Kompetensi individu adalah nilai kompetensi untuk setiap pegawai setelah melakukan kegiatan *assessment*;
- Sebutan/status adalah informasi apakah kompetensi pegawai tersebut sesuai standar, di atas standar atau di bawah standar;
- Menu gambaran ringkas adalah komentar atau pendapat tim penilai mengenai kompetensi yang sudah dilaksanakan oleh setiap pegawai.

- Saran dan pengembangan merupakan saran dari tim penilai untuk pegawai guna pertimbangan hasil *Talent Pool*.

Tampilan halaman evaluasi kompetensi dapat dilihat pada gambar 7.



#	Aspek Utama	Aspek Utama	Kompetensi Jabatan	Kompetensi Individu	
1	MENGELOLA TUGAS	Komunikasi Lisan	3	2	Kompetensi Di
2	MENGELOLA TUGAS	Pengambilan Keputusan	3	1	Kompetensi Di

Gambaran Ringkas

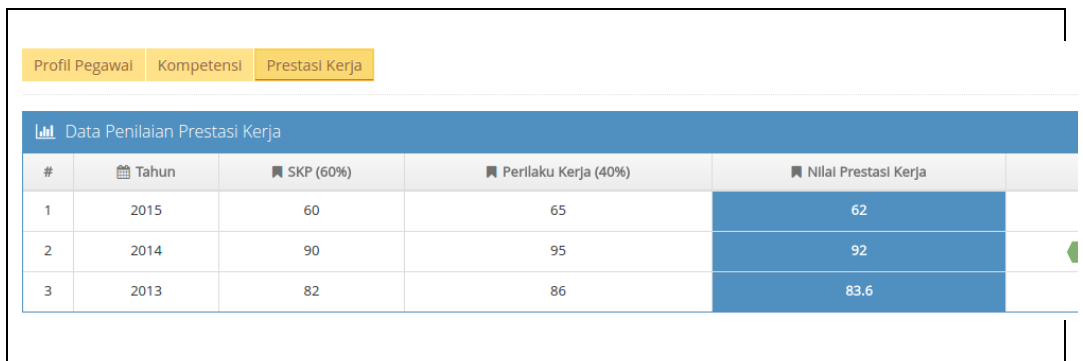
- Aktif dalam memberikan usulan dalam rangka melakukan tindakan konstruktif dengan menerapkan cara-cara baru/ solusi lain agar penyelesaian pekerjaan dapat tercapai.
- Berupaya mencapai target yang telah direncanakan dengan meninjau kembali penjadwalan yang telah dibuat sehingga penyelesaian pekerjaan dapat sesuai dengan yang diharapkan.
- Konsisten dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas melalui kerjasama yang baik dengan rekan mauun koordinasi dengan pihak lain guna

Saran dan Pengembangan

Berdasarkan kompetensi yang dimiliki, **Galih Bayu Sambayon ...** Memenuhi syarat untuk menduduki jabatan Struktural Eselon IV. meningkatkan kemampuannya perlu pengembangan kompetens Thinking, Team Buiding dan Strategic Decision Making.

Gambar 7. Halaman Evaluasi Kompetensi

Pada halaman ini terdapat hasil penilaian prestasi kerja yang meliputi nilai SKP dan nilai prestasi kerja pegawai. Nilai prestasi kerja didapatkan dari perhitungan bobot 60% nilai SKP dan 40% nilai perilaku kerja tiap tahunnya. Tampilan halaman evaluasi prestasi dapat dilihat pada gambar 8.



#	Tahun	SKP (60%)	Perilaku Kerja (40%)	Nilai Prestasi Kerja
1	2015	60	65	62
2	2014	90	95	92
3	2013	82	86	83.6

Gambar 8. Halaman Evaluasi Prestasi



D. KESIMPULAN

1. Proyek perubahan *Talent Pool* merupakan wujud akuntabilitas penilaian kompetensi ASN oleh BKPP Kota Yogyakarta.
2. Hasil *Talent Pool* bisa dikembangkan menjadi manajemen talenta yang besar, serta didukung oleh proyek perubahan lain, sehingga semakin memperkuat misi merit system dalam pengelolaan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, Bernard M and Riggio, Ronald E. (2006). *Transformasional Leadership*. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. New Jersey.
- Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio 2006, *Transformational Leadership*.
- Borins. (2014). *The Persistence of Innovations in Government*. Brooking Institution Press. Washington D.C.
- Burpitt dan Bigoness, 1997, *Leadership and Innovation among Teams : The Impact of Empowerment*.
- De Vries et al. (2016). *Understanding Public Administration*. Palgrave. London
- Everett Rogers. (1995). *Diffusion of Inovations*. Free Press. Michigan.
- Eisenbach et al, 1999, *Transformational Leadership in the ontext Organisational Change*.
- Hartley. (2005). *Creative Industries*. Wiley.
- Harmsen dkk, 2000, *Literature Review of Physical Pretreatment Processes for Lignocellulosic Biomass*.
- Isaksen, Scott G. dan Joe Tidd (2006), *Meeting the Innovation Challenge: Leadership for Transformation and Growth*, Buffalo: John Wiley.
- J. Adair. (1990). *Understanding Motivation*. Talbot Adair Press.
- Jean Hartley. (2005). *Oxford Handbook of Public Management*, ed. Ewan Ferlie, Laurence E. Lynn and Christopher Pollitt. Oxford: Oxford University Press.
- Katz dan Kahn. (1978). *The Social Psychology of Organizatons*. Wiley. Michigan.
- McCann dan Ortega-Argiles. (2013). *Redesigning and Reforming European Regional Policy: The Reasons, the logic and the outcomes*. *International Regional Science Review*. 36(3), 424-445.
- Nadler dan Tushman, 1990; *Beyond the Charismatic Leader: Leadership and Organizational Change*.
- Pollitt. (2011). "Not Odious but onerous comparative public administration". *Public Administration*. 89 (1), 114-27.
- Scott Isaksen dan Joe Tidd. (2006). *Meeting the Innovation Challenge: Leadership for Transformation and Growth*. Wiley.
- Stoker et al, 2001, *Leadership and innovation: Relations between leadership, individual characteristics and the functioning of R&D teams*.



- Terziowski. (2007). *Building Innovation Capability In Organizations: an international cross-case perspective*. Imperial College Press. MA.
- Torring. (2016). *Collaborative Innovation in the Public Sector*. Georgetown University Press. Washington DC.
- Waters, 2000, *A Secure Base from Which to Explore Close Relationships*.