



BUPATI MALANG
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN BUPATI MALANG
NOMOR 15 TAHUN 2024
TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI MALANG NOMOR 2 TAHUN 2022
TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MALANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MALANG,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, telah dibentuk Peraturan Bupati Malang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang;
- b. bahwa dengan adanya perkembangan dan dinamika peraturan perundang-undangan, maka Peraturan Bupati Malang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang perlu untuk disesuaikan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, maka perlu membentuk Peraturan Bupati tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Malang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang;



- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten di Lingkungan Propinsi Jawa Timur (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 41), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
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 diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);



4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
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, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. 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);
7. 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);
8. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 1961 tentang Pemberian Tugas Belajar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1961 Nomor 234);
9. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 76 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 186);



10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
14. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
15. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 556);
16. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1143);
17. Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Malang Tahun 2016 Nomor 1 Seri C), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Malang Tahun 2023 Nomor 3 Seri C);



18. Peraturan Bupati Malang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang (Berita Daerah Kabupaten Malang Tahun 2022 Nomor 2 Seri D);
19. Peraturan Bupati Malang Nomor 42 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kabupaten Malang Tahun 2022 Nomor 42 Seri C);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI MALANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MALANG.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Bupati Malang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang (Berita Daerah Kabupaten Malang Tahun 2022 Nomor 2 Seri D), diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 28 diubah, sehingga Pasal 28 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 28

Pemerintah Daerah menyelenggarakan dan mengelola Sistem Informasi Pemetaan Talenta dan Rencana Sukses (MATARESI) yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG).

2. Ketentuan Lampiran diubah, sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.



Pasal II

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kapanjen
pada tanggal 27 Juni 2024

BUPATI MALANG,

ttd.

SANUSI

Diundangkan di Kapanjen
pada tanggal 27 Juni 2024

Pj. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MALANG,

ttd.

NURMAN RAMDANSYAH

Berita Daerah Kabupaten Malang
Tahun 2024 Nomor 15 Seri D



LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI MALANG
NOMOR 15 TAHUN 2024
TENTANG
PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI
MALANG NOMOR 2 TAHUN 2022
TENTANG MANAJEMEN TALENTA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN MALANG

**PEMETAAN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MALANG**

I. UNSUR PEMETAAN TALENTA

Unsur-unsur pemetaan talenta adalah sebagai berikut:

1. Kualifikasi talenta, yang terdiri dari:
 - a. kualifikasi pendidikan formal;
 - b. rekam jejak jabatan;
 - c. riwayat pengembangan kompetensi;
 - d. informasi kepegawaian lainnya, yaitu hukuman disiplin, prestasi atau penghargaan.
2. Penilaian kompetensi, merupakan nilai hasil uji kompetensi (*assessment*).
3. Penilaian kinerja, didasarkan pada hasil evaluasi kinerja yang terukur dan objektif.

II. METODOLOGI PEMETAAN TALENTA

Metodologi yang digunakan dalam pemetaan talenta yaitu metode pemetaan melalui 9 (sembilan) kotak talenta dan perumpunan. Pemetaan Talenta dilaksanakan dengan cara melakukan penilaian terhadap nilai kinerja dan nilai potensial. Kinerja digambarkan sebagai sumbu Y dan potensial digambarkan sebagai sumbu X.

A. KINERJA (SUMBU Y)

Sumbu Y merupakan hasil penilaian kinerja tahunan selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi. Pemingkatan kinerja tersebut terbagi menjadi di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi.



B. POTENSIAL (SUMBU X)

Sumbu X merupakan hasil penilaian potensial PNS dengan kategori Potensial rendah, Potensial menengah, Potensial tinggi yang berasal dari hasil pengukuran kompetensi, potensi, nilai rumpun dan faktor pengoreksi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Metode pemetaan PNS merupakan pemetaan berdasarkan nilai kompetensi dan/atau potensi yang didapatkan dari hasil penilaian kompetensi (*assessment*). Hasil pemetaan talenta berdasarkan nilai kompetensi dan potensi dituangkan dalam Tabel Pemetaan PNS sebagaimana tercantum dalam Tabel VI.
2. Metode pemetaan kualifikasi dilakukan dengan pendekatan karakter tugas, pendekatan keilmuan, dan pendekatan pengembangan kompetensi yang berbasis pada metode perumpunan, sebagai berikut:
 - 1) Metode perumpunan dikelompokkan menjadi 3 (tiga), sebagai berikut:
 - a. Tabel perumpunan tugas jabatan, sebagaimana tercantum dalam Tabel I;
 - b. Identifikasi jabatan pimpinan tinggi pratama pada rumpun jabatan sebagaimana tercantum dalam Tabel II, dan untuk jabatan dibawahnya akan menyesuaikan;
 - c. Perumpunan kualifikasi pendidikan, sebagaimana tercantum dalam Tabel III, IV dan V.
 - 2) Pemetaan berdasarkan riwayat jabatan, sebagai berikut:
 - a. Pendekatan karakter tugas yaitu mengelompokkan karakter bidang tugas yang sejenis dan memerlukan kompetensi sejenis ke dalam satu rumpun. Pendekatan karakter tugas digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat jabatan talenta.
 - b. Indikator yang digunakan adalah keseluruhan jabatan yang telah diduduki talenta.
 - c. Instrumen pengukuran pada riwayat jabatan bobot penilaiannya sebagai berikut:
 - a) Bobot nilai sebesar 100 (seratus) bagi talenta yang menduduki setiap jabatan selama lebih dari 5 (lima) tahun;



- b) Bobot nilai sebesar 80 (delapan puluh) bagi talenta yang menduduki setiap jabatan selama lebih dari 4 (empat) tahun sampai maksimal 5 (lima) tahun;
 - c) Bobot nilai sebesar 60 (enam puluh) bagi talenta yang menduduki setiap jabatan selama lebih dari 3 (tiga) tahun sampai maksimal 4 (empat) tahun;
 - d) Bobot nilai sebesar 40 (empat puluh) bagi talenta yang menduduki setiap jabatan selama lebih dari 2 (dua) tahun sampai maksimal 3 (tiga) tahun; dan
 - e) Bobot nilai sebesar 20 (dua puluh) bagi talenta yang menduduki setiap jabatan selama lebih dari 6 (enam) bulan sampai maksimal 2 (dua) tahun;
- d. Hasil identifikasi talenta berdasarkan riwayat jabatan dituangkan dalam penilaian rekam jejak, sebagaimana tercantum dalam Tabel VII.
- 3) Pemetaan berdasarkan kualifikasi pendidikan, sebagai berikut:
- a. Pendekatan keilmuan yaitu mengelompokkan jenis jabatan yang memerlukan kualifikasi pendidikan yang sama ke dalam satu rumpun. Pendekatan keilmuan digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah.
 - b. Indikator yang digunakan adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh talenta.
 - c. Instrumen pengukuran pada pendidikan formal, bobot penilaiannya sebagai berikut:
 - a) Bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi talenta yang memiliki pendidikan S-3;
 - b) Bobot nilai sebesar 20 (dua puluh) bagi talenta yang memiliki pendidikan S-2;
 - c) Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi talenta yang memiliki pendidikan S-1/D-IV; dan
 - d) Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi talenta yang memiliki pendidikan D-III.
 - d. Hasil identifikasi talenta berdasarkan data pendidikan formal dituangkan dalam penilaian kualifikasi pendidikan, sebagaimana tercantum dalam Tabel VIII.



- 4) Pemetaan berdasarkan riwayat pengembangan kompetensi, sebagai berikut:
 - a. Pendekatan pengembangan kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti talenta.
 - b. Indikator yang digunakan adalah riwayat pengembangan kompetensi yang meliputi diklat kepemimpinan, diklat fungsional, diklat teknis dan seminar/*workshop*/kursus/sejenisnya.
 - c. Instrumen pengukuran pada pengembangan kompetensi bobot penilaiannya sebagai berikut:
 - a) Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi talenta yang mengikuti diklat kepemimpinan;
 - b) Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi talenta yang mengikuti diklat fungsional;
 - c) Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi talenta yang mengikuti diklat teknis; dan
 - d) Bobot nilai sebesar 10 (lima belas) bagi talenta yang mengikuti seminar/*workshop*/kursus/pelatihan klasikal dan non klasikal lainnya;
 - d. Hasil identifikasi talenta berdasarkan data riwayat pengembangan kompetensi dituangkan dalam Tabel Penilaian Pengembangan Kompetensi, sebagaimana tercantum dalam Tabel IX.
- 5) Pemetaan kualifikasi merupakan penggabungan hasil identifikasi dengan bobot sebagai berikut:
 - a. Nilai rekam jejak sebesar 30% (tiga puluh persen);
 - b. Nilai kualifikasi pendidikan sebesar 40% (empat puluh persen); dan
 - c. Nilai pengembangan kompetensi sebesar 30% (tiga puluh persen).Hasil pemetaan kualifikasi dituangkan dalam Tabel Penilaian Perumpunan sebagaimana tercantum dalam Tabel X.
- 6) Informasi Kepegawaian digunakan sebagai faktor pengoreksi yang memuat hukuman disiplin dan prestasi/penghargaan yang pernah diterima talenta.



- a. Instrumen pengukuran pada hukuman disiplin, bobot penilaiannya sebagai berikut:
 - a) Bobot nilai sebesar 100 (seratus) bagi talenta yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin;
 - b) Bobot nilai sebesar 75 (tujuh puluh lima) bagi talenta yang pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan;
 - c) Bobot nilai sebesar 50 (lima puluh) bagi talenta yang pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang; dan
 - d) Bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi talenta yang pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.
 - b. Instrumen pengukuran pada prestasi/penghargaan bobot penilaiannya sebesar 100 (seratus) bagi talenta yang pernah meraih prestasi terbaik ke 1 (satu), ke 2 (dua) dan ke 3 (tiga) pada pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi.
- 7) Pemetaan Talenta disusun berdasarkan penggabungan pemetaan PNS, pemetaan kualifikasi dan informasi kepegawaian lainnya.
- 8) Penilaian Pemetaan Talenta dilakukan dengan pembobotan nilai sebagai berikut:
- 1) Nilai kompetensi sebesar 30% (tiga puluh persen);
 - 2) Nilai potensi sebesar 30% (tiga puluh persen);
 - 3) Nilai kualifikasi sebesar 35% (tiga puluh lima persen);
 - 4) Faktor pengoreksi sebesar 5% (lima persen).
- Penilaian Talenta dituangkan dalam Tabel Penilaian Lengkap, sebagaimana tercantum dalam Tabel XI.

C. KOTAK MANAJEMEN TALENTA

1. Pemetaan Talenta yang telah disusun selanjutnya ditempatkan dalam kotak Manajemen Talenta sebagaimana tercantum dalam Tabel XII;
2. Pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (Sembilan) kotak untuk menentukan talenta yang masuk kedalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut. Rekomendasi sebagaimana tercantum dalam Tabel XIII.



TABEL I. PERUMPUNAN TUGAS JABATAN

NO	RUMPUN	SUB RUMPUN
1.	ADMINISTRASI	Pengadaan Barang dan Jasa
		Perizinan
		Penelitian dan Pengkajian
		Pengelolaan Aset
		Kepegawaian
		Perencanaan
		Pengawasan
		Pelaporan
		Kepustakaan dan Kearsipan
		Ketatausahaan
		Ketatalaksanaan
		Kehumasan
2.	PEMERINTAHAN	Pemerintahan Umum
		Pemerintahan Desa
		Kesatuan Bangsa dan Politik
3.	KEMASYARAKATAN	Kesehatan
		Kependidikan
		Sosial
		Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
		Ketenagakerjaan
		Kependudukan dan Pencatatan Sipil
		Kerjasama
		Ketentraman dan Ketertiban Umum serta Perlindungan Masyarakat
		Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
		Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
4.	HUKUM	Pembentukan Peraturan
		Advokasi
		Penegakan Peraturan
5.	EKONOMI	Manajemen Keuangan
		Akuntansi
		Perpajakan
		Perindustrian dan Perdagangan
		Pariwisata dan Kebudayaan
		Koperasi, usaha kecil dan menengah
		Keolahragaan
6.	TEKNIK	Teknik Sipil
		Pengairan
		Perhubungan
		Perencanaan Wilayah dan Kota
		Lingkungan Hidup
		Teknologi Informasi
		Komunikasi dan Informatika
		Penanggulangan Bencana
		Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
		Perumahan dan Kawasan Permukiman
7.	PERTANIAN	Pertanian
		Peternakan
		Kelautan dan Perikanan
		Perkebunan



TABEL II. IDENTIFIKASI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA PADA RUMPUN JABATAN

NO.	JPTP	RUMPUN 1	RUMPUN 2	RUMPUN 3	RUMPUN 4	RUMPUN 5
1	Staf Ahli Bupati Bidang Pemerintahan, Hukum dan Politik	PEMERINTAHAN	HUKUM			
2	Staf Ahli Bupati Bidang Kemasyarakatan dan Sumber Daya Manusia	KEMASYARAKATAN	ADMINISTRASI			
3	Staf Ahli Bupati Bidang Ekonomi, Keuangan dan Pembangunan	EKONOMI	TEKNIK			
4	Asisten Pemerintahan dan Kesra	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM		
5	Asisten Perekonomian dan Pembangunan	EKONOMI	ADMINISTRASI	TEKNIK		
6	Asisten Administrasi Umum	ADMINISTRASI	EKONOMI			
7	Inspektur	ADMINISTRASI				
8	Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	ADMINISTRASI				
9	Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	TEKNIK	ADMINISTRASI	EKONOMI	KEMASYARAKATAN	
10	Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan	ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	EKONOMI	KEMASYARAKATAN	TEKNIK
11	Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	PEMERINTAHAN	ADMINISTRASI			
12	Kepala Badan Keuangan dan Aset Daerah	EKONOMI	ADMINISTRASI			
13	Kepala Badan Pendapatan Daerah	EKONOMI	ADMINISTRASI			
14	Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah	TEKNIK	ADMINISTRASI	KEMASYARAKATAN		
15	Kepala Dinas Pendidikan	KEMASYARAKATAN	ADMINISTRASI			



NO	JPTP	RUMPUN 1	RUMPUN 2	RUMPUN 3	RUMPUN 4	RUMPUN 5
16	Kepala Dinas Kesehatan	KEMASYARAKATAN	ADMINISTRASI			
17	Kepala Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga	TEKNIK	ADMINISTRASI			
18	Kepala Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air	TEKNIK	ADMINISTRASI			
19	Kepala Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya	TEKNIK	ADMINISTRASI			
20	Kepala Dinas Sosial	KEMASYARAKATAN	ADMINISTRASI			
21	Kepala Dinas Tenaga Kerja	KEMASYARAKATAN	ADMINISTRASI			
22	Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa	KEMASYARAKATAN	EKONOMI	PEMERINTAHAN	ADMINISTRASI	
23	Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	KEMASYARAKATAN	ADMINISTRASI			
24	Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	KEMASYARAKATAN	ADMINISTRASI			
25	Kepala Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan	PERTANIAN	ADMINISTRASI			
26	Kepala Dinas Ketahanan Pangan	PERTANIAN	ADMINISTRASI			
27	Kepala Dinas Lingkungan Hidup	TEKNIK	ADMINISTRASI			
28	Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	KEMASYARAKATAN	TEKNIK	ADMINISTRASI		
29	Kepala Dinas Perhubungan	TEKNIK	ADMINISTRASI			
30	Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika	TEKNIK	ADMINISTRASI			
31	Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro	EKONOMI	HUKUM	ADMINISTRASI		



NO	JPTP	RUMPUN 1	RUMPUN 2	RUMPUN 3	RUMPUN 4	RUMPUN 5
32	Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	EKONOMI	ADMINISTRASI			
33	Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga	KEMASYARAKATAN	EKONOMI	ADMINISTRASI		
34	Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	EKONOMI	ADMINISTRASI			
35	Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	ADMINISTRASI				
36	Kepala Dinas Perikanan	PERTANIAN	ADMINISTRASI			
37	Kepala Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan	PERTANIAN	ADMINISTRASI	KEMASYARAKATAN		
38	Kepala Dinas Pertanahan	KEMASYARAKATAN	ADMINISTRASI	HUKUM		
39	Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan	EKONOMI	ADMINISTRASI			
40	Kepala Satuan Polisi Pamong Praja	HUKUM	KEMASYARAKATAN	ADMINISTRASI		
41	Sekretaris DPRD	ADMINISTRASI	HUKUM	EKONOMI		
42	Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Kapanjen	KEMASYARAKATAN	EKONOMI	ADMINISTRASI		



TABEL III. PERUMPUNAN KUALIFIKASI PENDIDIKAN DIPLOMA

ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
1	2	3	4	5	6	7
<ul style="list-style-type: none"> • AKADEMI ADMINISTRASI PEMBANGUNAN • D-III ADMINISTRASI NEGARA • D-III ILMU PEMERINTAHAN • D-III KEARSIPAN • D-III SEKRETARIS • D-III KESEKRETARIATAN • D-III TEKNISI PERPUSTAKAAN 	<ul style="list-style-type: none"> • AKADEMI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA • AKADEMI PEMERINTAHAN • D-III ADMINISTRASI NEGARA • D-III ILMU PEMERINTAHAN • D-IV S TPDN 	<ul style="list-style-type: none"> • AKADEMI BAHASA BAHASA ASING SASTRA DAN BAHASA INGGRIS • AKADEMI FISIOTERAPI • AKADEMI GIZI • AKADEMI KEBIDANAN • AKADEMI KEPERAWATAN • AKADEMI KESEJAHTERAAN KELUARGA TATA BOGA • AKADEMI PENILIK KESEHATAN • AKADEMI PERAWAT UMUM • AKADEMI TEKNIK ELEKTRO MEDIK • D-III ADMINISTRASI REKAM MEDIS • D-III RADIOLOGI • D-III ANALIS MEDIS • D-III FARMASI • D-III FISIOTERAPI • D-III HIPERKES • D-III KEBIDANAN • D-III KEPERAWATAN • D-III KESEHATAN • D-III KESEHATAN ANALIS MEDIS • D-III KESEHATAN GIZI • D-III KESEHATAN HEWAN 		<ul style="list-style-type: none"> • AKADEMI PARIWISATA • D-III AKUNTANSI • D-III EKONOMI • D-III EKONOMI AKUNTANSI • D-III EKONOMI KEUANGAN DAN PERBANKAN • D-III EKONOMI KOPERASI • D-III EKONOMI MANAJEMEN • D-III EKONOMI MANAJEMEN KEUANGAN • D-III EKONOMI MANAJEMEN PERUSAHAAN • D-III EKONOMI PERBANKAN • D-III EKONOMI PERPAJAKAN 	<ul style="list-style-type: none"> • D-III KOMPUTER INFORMATIKA • D-III LALU LINTAS DAN ANGKUTAN JALAN • D-III METROLOGI DAN INSTRUMENTASI • D-III PERHUBUNGAN • D-III TEKNIK ARSITEKTUR • D-III TEKNIK ELEKTRO • D-III TEKNIK INDUSTRI • D-III TEKNIK INFORMATIKA • D-III TEKNIK KIMIA • D-III TEKNIK KOMPUTER • D-III TEKNIK LISTRIK • D-III TEKNIK SIPIL • D-III ARSITEKTUR PERTAMANAN • D-III KONTRUKSI SIPIL • D-III SISTEM INFORMASI • D-III TEKNIK SIPIL DAN BANGUNAN 	<ul style="list-style-type: none"> • D-III BUDIDAYA PERIKANAN • D-III PERTANIAN • D-III PENYULUH PERTANIAN • D-III AGRIBISNIS PERTANIAN • D-III KESEHATAN TERNAK • D-III PETERNAKAN • D-III PRODUKSI TANAMAN • D-III TEKNOLOGI PENGOLAHAN HASIL PERIKANAN



1	2	3	4	5	6	7
		<ul style="list-style-type: none"> • D-III KESEHATAN KEPERAWATAN • D-III KESEHATAN SANITASI • D-III PENDIDIKAN • D-III TEKNIK ELEKTROMEDIK • D-III AKUPUNTUR • D-III ANALIS FARMASI DAN MAKANAN • D-III ANALIS KESEHATAN • D-III GIZI • D-III KEPERAWATAN GIGI • D-III KESEHATAN LINGKUNGAN • D-III PEREKAM MEDIK DAN INFORMATIKA KESEHATAN • DIV- KEBIDANAN 			<ul style="list-style-type: none"> • D-III TEKNIK SIPIL KONSENTRASI BANGUNAN AIR • D-III TEKNOLOGI INFORMASI • D-III TEKNIK PERENCANAAN WILAYAH DAN KOTA 	



TABEL IV. PERUMPUNAN KUALIFIKASI PENDIDIKAN SARJANA

ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
<ul style="list-style-type: none"> • S-1 ADMINISTRASI MANAJEMEN PEMBANGUNAN DAERAH • S-1 ADMINISTRASI NEGARA • S-1 EKONOMI DAN STUDI PEMBANGUNAN • S-1 FILSAFAT • S-1 ILMU KOMUNIKASI • S-1 ILMU PEMERINTAHAN • S-1 ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK • S-1 PSIKOLOGI • S-1 ADMINISTRASI PUBLIK • S-1 MANAJEMEN SDM • S-1 ILMU HUBUNGAN INTERNASIONAL • S-1 ADMINISTRASI KEUANGAN DAERAH 	<ul style="list-style-type: none"> • S-1 ADMINISTRASI MANAJEMEN PEMBANGUNAN DAERAH • S-1 ADMINISTRASI NEGARA • S-1 ILMU PEMERINTAHAN • S-1 ILMU SOSIAL DAN POLITIK • S-1 ADMINISTRASI PUBLIK • S-1 SOSIOLOGI 	<ul style="list-style-type: none"> • S-1 KEDOKTERAN UMUM • S-1 KEDOKTERAN GIGI • S-1 ADMINISTRASI PENDIDIKAN • S-1 AGAMA ISLAM • S-1 BAHASA INDONESIA • S-1 BAHASA INGGRIS • S-1 FARMASI • S-1 ILMU KEPERAWATAN • S-1 KESEHATAN MASYARAKAT • S-1 KEPENDIDIKAN • S-1 PGSD • S-1 TEKNOLOGI PENDIDIKAN • S-1 SOSIOLOGI • S-1 BIOLOGI • S-1 KESEJAHTERAAN SOSIAL 	S-1 HUKUM	<ul style="list-style-type: none"> • S-1 ADMINISTRASI NIAGA • S-1 EKONOMI • S-1 EKONOMI DAN STUDI PEMBANGUNAN • S-1 EKONOMI AKUNTANSI • S-1 EKONOMI MANAJEMEN • S-1 EKONOMI PEMBANGUNAN • S-1 MANAJEMEN • S-1 AKUNTANSI • S-1 ADMINISTRASI KEUANGAN DAERAH 	<ul style="list-style-type: none"> • S-1 TEKNIK ELEKTRO • S-1 TEKNIK INDUSTRI • S-1 TEKNIK INFORMATIKA • S-1 TEKNIK KIMIA • S-1 TEKNIK LINGKUNGAN • S-1 TEKNIK MESIN • S-1 TEKNIK PENGAIRAN • S-1 TEKNIK SIPIL • S-1 TEKNIK INFORMASI • S-1 TEKNIK GEOLOGI 	<ul style="list-style-type: none"> • KEDOKTERAN HEWAN • S-1 BUDIDAYA PERTANIAN • S-1 PERIKANAN • S-1 PERTANIAN • S-1 PETERNAKAN • S-1 TEKNOLOGI PERTANIAN



TABEL V. PERUMPUNAN KUALIFIKASI PENDIDIKAN PASCA SARJANA

ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
<ul style="list-style-type: none"> • S-2 ILMU ADMINISTRASI • S-2 PSIKOLOGI • S-2 SAINS • S-2 ILMU POLITIK • S-2 ADMINISTRASI NEGARA/PUBLIK • S-2 ILMU ADMINISTRASI • S-2 MANAJEMEN SDM • S-3 BIDANG ADMINISTRASI 	<ul style="list-style-type: none"> • S-2 ILMU ADMINISTRASI • S-2 ILMU POLITIK • S-2 ADMINISTRASI NEGARA/PUBLIK • S-2 SOSIOLOGI PEDESAAN • S-3 ILMU SOSIAL 	<ul style="list-style-type: none"> • SPESIALIS (KEDOKTERAN) • S-2 ADMINISTRASI PENDIDIKAN • S-2 MANAJEMEN PENDIDIKAN • S-2 PENDIDIKAN ISLAM • S-2 PSIKOLOGI • S-2 TEKNOLOGI PEMBELAJARAN • S-2 BIDANG PENDIDIKAN • S-2 KESEHATAN • S-2 MANAJEMEN PENDIDIKAN • S-2 KEPENDIDIKAN • S-2 SOSIOLOGI PEDESAAN • S-3 BIDANG KEDOKTERAN • S-3 MANAJEMEN PENDIDIKAN • S-3 ILMU SOSIAL • S-2 MANAJEMEN KESEHATAN • S-2 MANAJEMEN RUMAH SAKIT 	<ul style="list-style-type: none"> • S-2 ILMU HUKUM • S-2 SAINS DAN HUKUM • S-2 BIDANG HUKUM • S-2 HUKUM 	<ul style="list-style-type: none"> • S-2 MANAJEMEN • S-2 BIDANG EKONOMI • S-2 EKONOMI PEMBANGUNAN • S-3 ILMU EKONOMI 	<ul style="list-style-type: none"> • S-2 PEMBANGUNAN WILAYAH DAN KOTA • S-2 SISTEM TRANSPORTASI DAN TEKNIK TRANSPORTASI • S-2 TEKNIK • S-2 TRANSPORTASI • S-2 MANAJEMEN TEKNOLOGI • S-2 ARSITEKTUR MANAJEMEN PEMBANGUNAN KOTA • S-2 BIDANG TEKNIK • S-2 TEKNIK INDUSTRI 	<ul style="list-style-type: none"> • S-2 BIDANG PERTANIAN



TABEL VI. TABEL PEMETAAN PNS

NO	NIP	NAMA	NILAI KOMPETENSI	NILAI POTENSI	KETERANGAN

TABEL VII. TABEL PENILAIAN REKAM JEJAK

NO	NIP	NAMA	RIWAYAT JABATAN	NILAI PER RUMPUN						
				ADM	PEM	MASY	HUK	EKO	TEK	TAN



TABEL VIII. TABEL PENILAIAN KUALIFIKASI PENDIDIKAN

NO	NIP	NAMA	RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL	NILAI PER RUMPUN						
				ADM	PEM	MASY	HUK	EKO	TEK	TAN

TABEL IX. TABEL PENILAIAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

NO	NIP	NAMA	RIWAYAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI	NILAI PER RUMPUN						
				ADM	PEM	MASY	HUK	EKO	TEK	TAN



TABEL XII. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

KINERJA (SUMBU Y)	DI BAWAH SESUAI DI ATAS EKSEKUTASI EKSEKUTASI EKSEKUTASI	4	7	9
		Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
		2	5	8
		Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
		1	3	6
		Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
POTENSIAL (SUMBU X)				

TABEL XIII. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
1	2	3
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk kelompok rencana suksesi instansi/nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk kelompok rencana suksesi instansi 3. Rotasi/perluasan jabatan 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk kelompok rencana suksesi instansi 3. Rotasi/pengayaan jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas belajar
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling kinerja



1	2	3
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

BUPATI MALANG,

ttd.

SANUSI

