

**PROPOSAL**

**PEMETAAN POTENSI PEGAWAI STRUKTURAL/PNS  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH  
KABUPATEN PESISIR SELATAN  
TAHUN 2017**



**UNIVERSITAS INDONESIA**  
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELAYANAN MASYARAKAT

**MEI 2017**

# LATAR BELAKANG

Kabupaten Pesisir Selatan merupakan salah satu dari 19 kabupaten / kota di Propinsi Sumatra Barat, dengan luas wilayah 5.749,89 Km<sup>2</sup>. Wilayah Kabupaten Pesisir Selatan terletak di bagian selatan Propinsi Sumatra Barat, memanjang dari utara ke selatan dengan Panjang garis pantai 234 Km.

Kabupaten Pesisir Selatan, sebelah utara berbatasan dengan Kota Padang, sebelah timur dengan Kabupaten Solok dan Propinsi Jambi, sebelah selatan dengan Propinsi Bengkulu dan sebelah barat dengan Samudera Indonesia.

Penduduk Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2010 berjumlah 429.246 jiwa (212.228 jiwa laki-laki dan 217.018 jiwa perempuan). Terdiri dengan jumlah KK 98.968 dan 30.649KK adalah penduduk miskin (50%). Dibandingkan pada tahun 2007 jumlah KK miskin di Kab. Pesisir Selatan tahun 2008 terjadi penurunan sebesar 16 %. Dengan laju Pertumbuhan penduduk sebesar 1,29 % pertahun.

Kabupaten Pesisir Selatan mempunyai VISI (2016 – 2021) :

"TERWUJUDNYA MASYARAKAT KABUPATEN PESISIR SELATAN YANG MANDIRI, UNGGUL, AGAMIS DAN SEJAHTERA"

## MANDIRI:

Adalah berdiri sendiri, yaitu kondisi dimana daerah dapat memenuhi kebutuhan pembangunan dengan mendayagunakan potensi yang dimiliki daerah secara optimal.

## UNGGUL ;

Masyarakat memiliki kemampuan berpikir, beraktualisasi dan memiliki kapasitas inovatif dan Kreatif sehingga menjadi masyarakat yang unggul.

**AGAMIS :**

Mengandung makna suatu kondisi masyarakat dapat mempelajari, memahami, melaksanakan dan mengamalkan ajaran agamanya dalam tatanan kehidupan sehari-hari serta menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan adat.

**SEJAHTERA :**

Perlu sejumlah program akselerasi untuk bisa mendorong peningkatan indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Pesisir Selatan terutama dibidang Pendidikan, Kesehatan, dan meningkatkan daya beli masyarakat.

Visi tersebut akan dicapai dengan MISI :

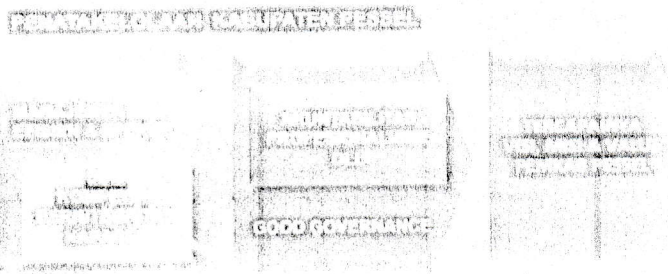
1. Melaksanakan reformasi birokrasi dengan aparatur yang bersih dan responsif dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat.
2. Meningkatkan pembangunan infrastruktur perekonomian dan infrastruktur sosial yang terkait dengan sektor unggulan daerah.
3. Mewujudkan kehidupan beragama yang rukun, toleran dan mengembangkan nilai-nilai budaya Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah (ABS-SBK).
4. Meningkatkan produksi dan nilai tambah dengan tetap mengedepankan pembangunan berkelanjutan.
5. Meningkatkan peran struktur sosial dalam rangka mengurangi tingkat kriminalitas dan peredaran obat terlarang.
6. Dalam rangka mewujudkan Misi, maka Prioritas Pembangunan Kabupaten Pesisir Selatan 5 (lima) tahun ke depan adalah:
7. Pelaksanaan reformasi brokrasi dan tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel dan pelayanan prima.
8. Pembangunan infrastruktur penunjang ekonomi rakyat berbasis lingkungan hidup dan kebencanaan.
9. Pengembangan kawasan perdesaan dan kawasan ekonomi strategis.
10. Peningkatan akses dan kualitas pendidikan.
11. Peningkatan derajat kesehatan masyarakat.
12. Pengamalan Agama, pelestarian budaya dan kearifan lokal dalam kehidupan bermasyarakat berdasarkan Adat Basandi Syarak, Syarak

Basandi Kitabullah (ABS-SBK).

13. Peningkatan ekonomi pangan berbasis komoditi lokal yang berdaya saing.
14. Peningkatan daya tarik pemasaran, industri dan kelembagaan pariwisata.
15. Penurunan tingkat kemiskinan dan pengurangan angka pengangguran.
16. Pencegahan tingkat kejahatan, kriminalitas dan peredaran obat terlarang.

Saat ini Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan tengah menata dan mengembangkan manajemen pemerintahan daerah yang responsif, akuntabilitas, transparansi, partisipatif, dan profesional. Untuk itu perlu dibangun human capital yang handal mampu menguasai IPTEK. Dalam kerangka pencapaian tujuan-tujuan tersebut, direncanakan untuk dilakukan pemetaan potensi pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan. Dengan dimilikinya informasi yang lengkap mengenai potensi para pegawai, maka dapat dilakukan pembinaan dan pembangunan kompetensi secara tepat sehingga diharapkan pada akhirnya para pegawai akan memiliki potensi & kompetensi tinggi serta berbudaya kerja positif sesuai dengan *value & core competency* yang tengah dibangun di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan. Melalui pengelolaan human capital yg terpadu dan berbasis kompetensi mereka akan memberikan kontribusi dalam pencapaian "Visi & Misi" Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan.

Pegawai sebagai manusia berdaya cipta merupakan salah satu aset terpenting karena memiliki banyak keunggulan yang khas, yang tidak terdapat pada sumber daya lainnya. Pegawai, yang pada satu sisi dapat dilihat sebagai aset, tidak mengalami penyusutan bila dikelola dengan benar. Pegawai mempunyai kapabilitas untuk memberi kontribusi yang produktif bagi pelayanan yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan, memiliki kreativitas dalam menghadapi kompleksitas kerja, memiliki motivasi dan loyalitas untuk berjuang, memiliki intuisi dan empati untuk turut membawa kehidupan masyarakat yang lebih baik, memiliki etika dan moral yang dapat memberi kontribusi bagi jati diri organisasi. Semua nilai nilai yang terdapat pada manusia tersebut dapat diwujudkan bila dilakukan pengelolaan dan pemberdayaan yang tepat pada semua jajaran pegawai.

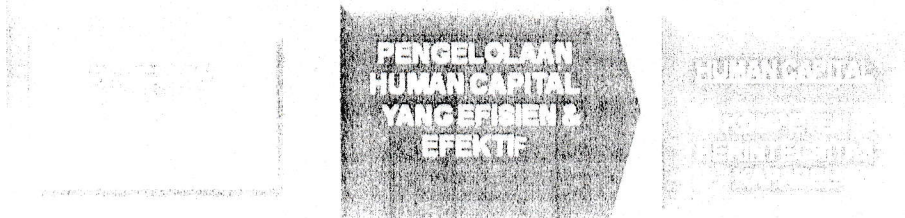


Oleh sebab itu, pengelolaan dan pemberdayaan Pegawai sangat kritikal untuk mewujudkan paradigma baru institusi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga dapat memenuhi harapan masyarakat yang makin meningkat. Pengelolaan dan pemberdayaan Pegawai dalam lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan diharapkan mempunyai tujuan meningkatkan profesionalisme, memiliki pola berpikir dan ketrampilan yang makin memadai dalam menghadapi perubahan lingkungan dan masyarakat yang sangat cepat, berwatak dan bersikap sesuai dengan nilai nilai yang berlaku, mempunyai sistem dan daya dukung administrasi yang efisien dan efektif untuk menunjang operasi pelayanan publik.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, maka Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan perlu melakukan pemetaan potensi pegawai yang difasilitasi oleh Pusat Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat Universitas Indonesia (P3M-UI).

# MAKSUD & TUJUAN

Program ini dilakukan dalam rangka pelaksanaan pengelolaan, pembinaan dan pembangunan potensi dan kompetensi pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan. Data yang lengkap dan akurat mengenai potensi para pegawai merupakan salah satu dasar dalam melakukan pembinaan di bidang *human capital*, diantaranya adalah untuk melakukan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir.



Potensi dan kompetensi yang perlu diidentifikasi, utamanya adalah pada area-area sebagai berikut:

1. Kecerdasan; dan
2. Perilaku.

Dalam pekerjaan ini proses pemetaan akan dilakukan secara obyektif, profesional, transparan dan akuntabel, serta memperhatikan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan.

---

# PENDEKATAN & METODOLOGI

## 1. PENDEKATAN KONSEPTUAL

### **Potency and Competency Based Human Capital Assessment**

Dalam pekerjaan ini pendekatan dalam pelaksanaan assessment akan menggunakan model *Potency and Competency Based Human Capital Management Assessment (PC-Based HCM Assessment)*

#### **A. Pengertian PC-Based HCM Assessment.**

PC-Based HCM Assessment adalah sebuah pendekatan dalam pelaksanaan assessment yang berbasiskan pada Potensi (*Psychometric for Intelligency, and Personality*)

#### **B. Landasan Teori**

Potensi merupakan sebuah modal karakter yang tersimpan dalam diri seseorang. Setiap orang memiliki potensinya sendiri-sendiri. Dengan potensi, seseorang dapat lebih mudah menguasai dan menjadi sangat piawai dalam bidang tertentu. Dengan mengenali potensi seseorang kita dapat mengembangkan orang tersebut dengan cara yang lebih efektif dan efisien.

Karena potensi masih bersifat *covert dimensions*, maka sulit diidentifikasi secara langsung. Potensi hanya dapat dilihat dari tiga gejala yang ditampilkan oleh individu saat ia menghadapi suatu pekerjaan,

1. Seberapa intensif orang tersebut melibatkan diri pada bidang atau pekerjaan itu sehingga kita dapat melihat yang bersangkutan begitu asyik dan terhanyut dengan apa yang sedang ia kerjakan.
2. Seberapa cepat ia dapat mempelajari dan menguasai seluk beluk dari

pekerjaan atau bidang yang sedang dihadapi

3. Seberapa baik hasil yang ia keluarkan.

Para ahli psikologi telah mengembangkan berbagai bentuk tes dan kuesioner untuk menelusuri potensi melalui tiga fenomena di atas. Melalui alat-alat diagnostik tersebut para ahli mencoba menemukan preferensi seseorang terhadap suatu hal, Potensi-potensi itu ada yang dikaitkan dengan dunia kerja secara umum, dunia organisasi dan manajemen, dan ada pula yang dikaitkan dengan kepentingan teori kepribadian serta dunia klinik psikologi.

## 2. METODOLOGI

### A. Dimensi yang Diukur.

Untuk pekerjaan ini, Konsultan mengusulkan kelompok dimensi yang akan diidentifikasi, sebagai berikut:

#### KOGNITIF :

- a. **Basic Potency** (Potensi Dasar/Belajar), yaitu kemampuan dasar untuk mengembangkan diri secara optimal
- b. **Learning Index** (Indeks Pembelajaran), yaitu suatu indeks mengenai kemampuan melakukan pembelajaran, penalaran dan potensi untuk memecahkan permasalahan.
- c. **Verbal Skill** (Ketrampilan Verbal), yaitu suatu ukuran ketrampilan verbal yang diidentifikasi melalui atau berdasarkan perbendaharaan kosa kata yang dimiliki.
- d. **Verbal Reasoning** (Penalaran Verbal), yaitu kemampuan dalam menggunakan kata-kata sebagai dasar di dalam penalaran dan pemecahan masalah).
- e. **Numerical Ability** (Kemampuan Berhitung), yaitu suatu ukuran kemampuan dalam melakukan perhitungan atau kalkulasi angka)
- f. **Numeric Reasoning** (Penalaran Angka), yaitu kemampuan menggunakan angka-angka sebagai dasar di dalam penalaran dan pemecahan masalah).



---

**PERILAKU:**

- a. **Work Motivation** (Motivasi Kerja), yaitu kecenderungan untuk menunjukkan daya tahan, semangat dan kemampuan untuk bekerja dengan cepat.
- b. **Leadership** (Kepemimpinan), yaitu kecenderungan untuk mengendalikan orang-orang dan situasi. Lebih banyak memimpin dari pada mengikuti).
- c. **Sociability** (Sosiabilitas), yaitu kecenderungan untuk bersahabat, berorientasi pada orang dan berpartisipasi dengan orang lain.
- d. **Manageability** (Kemampuan untuk dapat Dikelola), yaitu kecenderungan untuk mengikuti kebijakan, menerima pengendalian eksternal dan pengawasan, serta bekerja di dalam aturan-aturan).
- e. **Positive Attitude** (Sikap Positif), yaitu kecenderungan untuk mempunyai sikap positif mengenai orang-orang, keadaan dan hasil-hasil.
- f. **Decisiveness** (Pengambilan Keputusan), yaitu kemampuan dalam menggunakan informasi yang tersedia untuk mengambil keputusan dengan cepat.
- g. **Teamwork** (Kerjasama), yaitu kecenderungan untuk bersahabat, kooperatif, ramah, dan cenderung menjadi *team person*)
- h. **Independence** (Kemandirian), yaitu kecenderungan untuk mengandalkan diri sendiri, mengarahkan diri sendiri, mengambil tindakan mandiri dan mengambil keputusan sendiri).
- i. **Objective Judgement** (Pertimbangan Objektif), yaitu kemampuan untuk berpikir dengan jelas dan objektif di dalam pengambilan keputusan

Dimensi-dimensi yang diukur merupakan hal yang paling penting dalam proses pemetaan pegawai karena dimensi-dimensi inilah yang akan dibangun dan dikembangkan. Oleh karena itu, penetapan dimensi-dimensi tersebut harus didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan yang mendasar dan memberikan nilai prediksi yang tinggi terhadap tingkat keberhasilan di masa depan.

## B. Teknik Pengukuran.

Dalam program ini, Konsultan akan menggunakan *battery test* atau *assessment tools package* untuk mengidentifikasi potensi dan kompetensi yang akan diukur, yang akan dilaksanakan dalam **satu hari**.

Teknik pengukuran yang digunakan dalam pemetaan potensi ini adalah sebagai berikut:

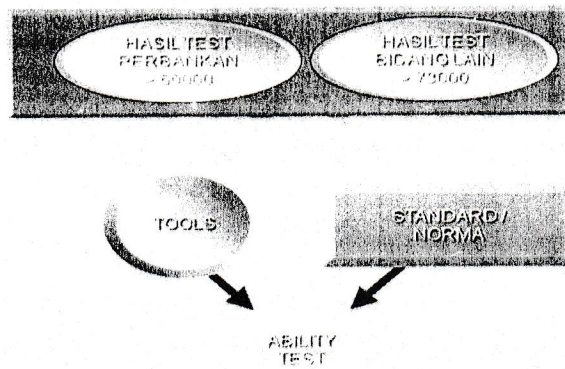
- ***Psychometric (Psychotest)***

Alat ukur psychometric akan terdiri dari:

- ***Ability Test***, yang akan mengukur aspek-aspek cognitive atau kecerdasan. Ability Test ini akan menggunakan serangkaian Battery-Test yang mengukur berbagai aspek kognitif yang telah ditetapkan.
- ***Personality Inventory***, akan mengidentifikasi dimensi-dimensi personality dan sikap kerja. Personality Inventory yang digunakan telah disesuaikan untuk keperluan di lingkungan organisasi (perusahaan/pemerintahan), bukan lagi personality inventory untuk keperluan umum atau untuk tujuan-tujuan yang bersifat klinis.

## C. Standar Pengukuran.

*ABILITY TEST* dan Personality Inventory merupakan alat untuk mengukur dimensi-dimensi Kecerdasan (*Cognitive*) dan Perilaku (*behavior*). Alat ini merupakan hasil pengembangan melalui kajian terhadap hasil test > 100.000 orang. Penyempurnaan mencakup validasi terhadap materi test (*tools*) dan penetapan standar/norma pengukuran.



*INVENTORY* merupakan alat untuk mengukur aspek Perilaku dan Minat (*interest*). Alat ini merupakan hasil pengembangan yang telah divalidasi melalui pengisian *inventory* oleh lebih dari 42.000 orang dan *competency-based interview* terhadap lebih dari 1.000 orang.

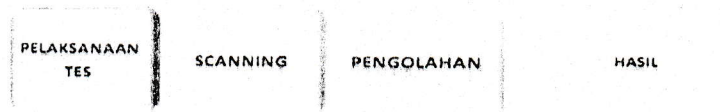
# PELAPORAN HASIL SELEKSI

Sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan pemetaan potensi, maka akan disampaikan laporan hasil pemetaan potensi sebagaimana dinyatakan dalam lingkup penugasan yaitu:

1. Laporan Rekapitulasi hasil pemetaan potensi; dan
2. Psikogram yang mencakup seluruh dimensi yang diukur.

PEMERIKSAAN dan PENGOLAHAN hasil tes dilakukan secara *COMPUTERIZED*. Hal ini untuk meningkatkan obyektifitas, mengurangi *human-error*, dan mempersingkat waktu yang dibutuhkan.

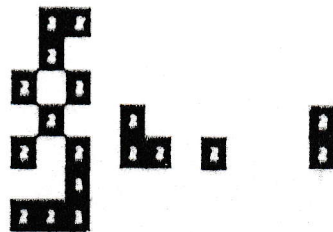
Laporan tersebut akan disampaikan tujuh hari kerja setelah proses pemetaan potensi selesai dilaksanakan.



### Contoh Laporan Rekapitulasi Hasil Pemetaan Potensi

#### LAPORAN REKAPITULASI HASIL PEMETAAN POTENS PEJABAT STRUKTURAL/PNS KABUPATEN PESISIR SELATAN 2017

1. **REKAPITULASI HASIL PEMETAAN POTENS**



### Contoh Laporan Psikogram Hasil Pemetaan Potensi

LAPORAN  
HASIL PEMETAAN POTENSI  
PEJABAT STRUKTURAL MANAJEMEN PERSEKUTUAN  
MEL 2007

NAMA	ULAN	NO. KUIS
NIFFERIA	BKD PSE 00001	
Kategori Potensi		
Intelligence		0
Personality	4	
Emotional Stability		6
Management Potential		6
Personality		b
Intelligence		f
Personality		7
Intelligence		6
Personality		f
Intelligence		f
Personality		5
Intelligence		w

• A1111 •      • A1111 •

## INVESTASI

Investasi yang ditawarkan untuk melaksanakan pekerjaan Asesmen dalam rangka Pemetaan Potensi-Kompetensi Pegawai ini adalah sebagai berikut:

Dengan Teknik Pengukuran menggunakan pendekatan Psychometric (*paper and pencil technique*), Investasi sebesar **Rp. 400.000,- perpeserta**.

Investasi tersebut belum termasuk PPN, biaya ruangan tes, makan siang peserta, serta transportasi dan akomodasi konsultan jika asesmen dilaksanakan di luar Jakarta.