



BUPATI MAGETAN
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN BUPATI MAGETAN
NOMOR 37 TAHUN 2025
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MAGETAN,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang profesional di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Magetan, perlu disusun Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa diskriminatif;
- b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 46 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Pasal 134 ayat (2) huruf d, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah Kabupaten Magetan perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;

Mengingat :

1. 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);
2. 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);
3. 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);
4. 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);
5. 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);

6. 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);
7. 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);
8. 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);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2021 tentang tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
10. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Magetan.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Magetan.
3. Bupati adalah Bupati Magetan.

4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Magetan.
7. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan
8. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
10. Talenta adalah ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk kedalam kelompok rencana suksesi.
11. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
12. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.

- 13.Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritikal yang akan diisi oleh talenta.
- 14.Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN di Pemerintah Daerah.
- 15.Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
- 16.Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
- 17.Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok talenta pada Pemerintah Daerah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di Daerah.
- 18.Suksesor (*successor*) 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.
- 19.Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritikal, analisis kebutuhan talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta, penetapan kelompok rencana suksesi, serta pencarian talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
- 20.Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- 21.Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan

mengembangkan kompetensi dan kinerja talenta agar siap dalam penempatan jabatan.

22. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
23. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam (*underlying capabilities*) yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
24. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
25. Standar Kompetensi Jabatan ASN yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
26. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
27. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
28. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil

kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.

- 29.Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
- 30.Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
- 31.Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundangperundangan.
- 32.Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
- 33.Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu Pegawai ASN agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi Pegawai ASN, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
- 34.Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target kinerja.
- 35.Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematik dari satu jabatan ke jabatan lain.
- 36.Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
- 37.Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
- 38.ASN *Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu- isu strategis melalui proses

pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan Instansi Pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah.

39. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
40. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Pengaturan Manajemen Talenta ASN di Daerah dalam Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Pemerintah Daerah dalam mendorong peningkatan profesionalisme Jabatan, Kompetensi dan Kinerja Talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan.
- (2) Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk:
 - a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan Daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
 - b. menemukan dan mempersiapkan Talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*core business*) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan Daerah;
 - c. mendorong peningkatan profesionalisme Jabatan, Kompetensi dan Kinerja Talenta, serta

- memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
- d. mewujudkan Rencana Suksesi (*Succession Planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel;
 - e. memastikan tersedianya pasokan Talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
 - f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.

BAB III PRINSIP DAN RUANG LINGKUP

Bagian Kesatu

Prinsip

Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta ASN di Daerah dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit dengan prinsip:
 - a. objektif;
 - b. terencana;
 - c. terbuka;
 - d. tepat waktu;
 - e. akuntabel;
 - f. bebas dari intervensi politik; dan
 - g. bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.
- (2) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, merupakan proses dalam Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, merupakan Manajemen Talenta ASN

mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.

- (4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, merupakan informasi Manajemen Talenta ASN yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi Penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.
- (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, merupakan Jabatan Target dalam Manajemen Talenta ASN yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat Jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan Talenta dalam pengisian Jabatan Target.
- (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, merupakan Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, merupakan Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (8) Bersih dari praktik Korupsi, Kolusi dan Nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, merupakan Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.

Bagian Kedua
Aspek Manajemen Talenta ASN

Pasal 4

Aspek Manajemen Talenta ASN di Daerah meliputi:

- a. Kelembagaan Manajemen Talenta ASN;
- b. Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN; dan
- c. Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN.

BAB IV
KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 5

- (1) Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ditetapkan dan dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah.
- (2) Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK.
- (3) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan pembangunan Daerah.

BAB V
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 6

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b, meliputi:

- a. akuisisi talenta;
- b. pengembangan talenta;
- c. retensi talenta;
- d. penempatan talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 7

- (1) Manajemen Talenta ASN di Daerah didukung adanya infrastruktur.
- (2) Dukungan infrastruktur dalam Manajemen Talenta ASN di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

terdiri:

- a. peta jabatan yang sedang/akan lowong dan jabatan kritikal;
- b. profil talenta;
- c. standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan Uji Kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. Standar Kompetensi Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. standar Penilaian Kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah;
- h. program Pengembangan Talenta (ASN *Corporate University*/Sekolah Kader/Tugas Belajar);
- i. panitia seleksi;
- j. basis data Sumber Daya Manusia (SDM);
- k. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
- l. anggaran.

Bagian Kedua Akuisisi Talenta

Pasal 8

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a, dilaksanakan dengan tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan jabatan kritikal;
- b. analisis kebutuhan Talenta;
- c. penetapan strategi Akuisisi Talenta;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta;
- e. penetapan kelompok Rencana Suksesi; dan
- f. pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi dan rencana Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 1 Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritis

Pasal 9

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a, untuk Penempatan Talenta.
- (2) Jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) terdiri dari:
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
 - c. membutuhkan kinerja yang tinggi;
 - d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
 - f. sesuai kebutuhan prioritas Daerah.

Pasal 10

- (1) PPK menetapkan Jabatan Kritikal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkannya kepada Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.
- (2) Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan.

Paragraf 2 Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 11

- (1) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b, didasarkan pada dokumen

Rencana Pembangunan Jangka Menengah dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah.

- (2) Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritikal.
- (3) Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan Jabatan Kritikal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

Paragraf 3

Penetapan Strategi Akuisisi Talenta

Pasal 12

- (1) Penetapan strategi Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c, didasarkan pada analisis kebutuhan Talenta.
- (2) Dalam rangka penetapan strategi Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah menyusun strategi Akuisisi Talenta dengan:
 - a. membangun Talenta internal instansi Daerah;
 - b. merekrut Talenta baru (Calon ASN);
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar instansi Daerah; dan/atau
 - d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.
- (3) PPK menetapkan strategi Akuisisi Talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di Daerah.

Paragraf 4

Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 13

Kandidat Talenta berasal dari ASN, baik internal maupun eksternal instansi Daerah, termasuk Calon ASN.

Pasal 14

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta.
- (2) Identifikasi, Penilaian, dan Pemetaan Talenta terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
 - a. Pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari:
 1. diatas ekspektasi;
 2. sesuai ekspektasi; dan
 3. dibawah ekspektasi.
 - b. Penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment center*, Uji Kompetensi, rekam jejak Jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi Daerah.
- (3) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari:
 - a. hasil penilaian kinerja selama melaksanakan tugas Jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi Daerah.
 - b. *Assesment Center* untuk mengukur/menilai potensi Talenta yang meliputi:
 1. kemampuan intelektual;
 2. kemampuan interpersonal;
 3. kesadaran diri (*self awareness*);
 4. kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*);
 5. kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*);
 6. kecerdasan emosional (*emotional quotient*);
 7. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*), serta motivasi; dan
 8. komitmen (*grit*) Talenta.
 - c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran:
 1. Kompetensi Teknis;

2. Kompetensi Manajerial; dan
 3. Kompetensi Sosial Kultural,
- yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan Talenta;
- d. rekam jejak Jabatan, antara lain:
 1. aspek pendidikan formal;
 2. pendidikan dan pelatihan;
 3. pengalaman dalam Jabatan; dan
 4. integritas dan moralitas.
 - e. pertimbangan lain yang terdiri dari:
 1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun Jabatan;
 2. preferensi karier; dan
 3. pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 15

- (1) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dilakukan terhadap seluruh pegawai pada tiap level Jabatan.
- (2) Level jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
 - b. Jabatan Administrator;
 - c. Jabatan Pengawas;
 - d. Jabatan Fungsional; dan
 - e. Jabatan Pelaksana.
- (4) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta ASN melalui penghimpunan Talenta yang menempati kotak ke-9 (sembilan) pada Pemerintah Daerah.

Pasal 16

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dapat dilaksanakan:

- a. pengembangan Talenta dan Retensi Talenta; dan/atau
- b. penempatan Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dan/atau kelompok Rencana Suksesi.

Paragraf 5
Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 17

- (1) Pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak manajemen Talenta untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Pemetaan Talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 18

- (1) PPK menominasikan Talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi instansi untuk mengisi Jabatan Kritisikl atau Jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- (2) Tim Manajemen Talenta ASN menetapkan kelompok berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Paragraf 6
Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 19

Dalam hal dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan Talenta dengan keahlian/Kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian Talenta yang ditindaklanjuti melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi atau penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Ketiga
Pengembangan Talenta

Pasal 20

- (1) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b, dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui Sekolah Kader.
- (3) Pengembangan kompetensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
 - a. ASN *corporate university* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

Bagian Keempat
Retensi Talenta

Pasal 21

- (1) Retensi Talenta (*talent retention*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c, bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok Rencana Suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target.
- (2) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

dilaksanakan melalui Rencana Suksesi, rotasi Jabatan, pengayaan Jabatan (*job enrichment*), perluasan Jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan.

Paragraf 1
Rencana Suksesi

Pasal 22

- (1) Rencana Suksesi (*Succession Plan*) memuat:
 - a. nama-nama Suksesor dalam kelompok Rencana Suksesi;
 - b. urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target; dan
 - c. proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksu pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan Jabatan dalam Sistem Informasi ASN dan Sistem Informasi Manajemen Karier Nasional yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) PPK menetapkan Rencana Suksesi di Daerah.

Paragraf 2
Penghargaan

Pasal 23

- (1) ASN yang masuk kedalam kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sistem penghargaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan instansi Daerah.

- (3) Pemerintah Daerah dapat mendesain sistem penghargaan sesuai kebutuhan Daerah.

Bagian Kelima

Penempatan Talenta

Pasal 24

- (1) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis dan/atau arah pembangunan prioritas Daerah baik dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka panjang Daerah.
- (2) Penempatan Talenta dapat dilakukan pada lintas Instansi Pemerintah Daerah, sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.

Pasal 25

Penempatan Talenta ditetapkan oleh PPK berdasarkan Rencana Suksesi.

Bagian Keenam

Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 26

- (1) Pemantauan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf e, dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritis dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3

- (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam Jabatan.
- (3) Penempatan kembali dalam Jabatan dapat berupa promosi atau penempatan Jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Kritis selanjutnya.

Pasal 27

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta di Daerah dilaksanakan secara periodik oleh PPK.

BAB VI

PENERAPAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 28

- (1) Penerapan Manajemen Talenta ASN dilakukan melalui Kerangka *Talent Pool* yang menjadi dasar pelaksanaan penilaian kesiapan Manajemen Talenta dan pengisian jabatan ASN.
- (2) Mekanisme penilaian kesiapan Manajemen Talenta ASN dan mekanisme pengisian jabatan ASN sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB VII

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 29

Pemerintah Daerah menyelenggarakan Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.

BAB VIII

ANGGARAN

Pasal 30

Pendanaan Manajemen Talenta ASN di Daerah bersumber dari:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan/atau
- b. Sumber-sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 31

- (1) Prioritas awal penerapan Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah adalah untuk PNS.
- (2) Manajemen Talenta bagi PPPK dilaksanakan apabila infrastruktur pendukung Manajemen Talenta telah siap.

BAB X

PENUTUP

Pasal 32

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku Peraturan Bupati Magetan Nomor 26 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil (Berita Daerah Kabupaten Magetan Tahun 2022 Nomor 26), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 33

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Magetan
pada tanggal 19 Desember 2025
BUPATI MAGETAN,

TTD

NANIK ENDANG RUSMINIARTI

Diundangkan di Magetan
pada tanggal 19 Desember 2025
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAGETAN,

TTD

WELLY KRISTANTO

BERITA DAERAH KABUPATEN MAGETAN TAHUN 2025 NOMOR 37

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM

ARIEF RACHMAN, S.H.,M.H.
Penata Tingkat I (III/d)
NIP 198403192011011014

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI
MAGETAN

NOMOR : 37 TAHUN

2025

TANGGAL : 19

Desember 2025

KERANGKA TALENT POOL ASN INSTANSI PEMERINTAH

1. Parameter dan Bobot Penilaian

Tabel 1. Parameter dan Bobot Penilaian

Parameter	Komponen	Bobot Komponen	Indikator	Bobot Indikator
Kinerja (Sumbu Y)	Kinerja Utama	60%	Penilaian Kinerja	60%
	Kinerja Penguinat	40%	1. Penghargaan	15%
			2. Penugasan dalam Tim Kerja	15%
			3. Umpan Balik Kinerja 360 derajat	10%

Potensial (Sumbu X)	Kompetensi	40%	1. Penilaian Kompetensi	20%
			2. Pengembangan Kompetensi	10%
			3. Pengalaman Jabatan	10%
	Potensi	25%	Penilaian Potensi	25%
	Kualifikasi	20%	1. Tingkat Pendidikan Formal	10%
			2. Kesesuaian Bidang Ilmu	10%
	Integritas & Moralitas	15%	Verifikasi Rekam Jejak Disiplin	15%

2. Mekanisme Penilaian Talenta

Penilaian talenta merupakan tahap untuk mengidentifikasi pegawai ASN berdasarkan tingkatan Kinerja dan Potensial sehingga dapat dikembangkan kariernya lebih lanjut sebagai talenta untuk mendukung terwujudnya sasaran strategis instansi. Hasil penilaian talenta selanjutnya akan menentukan posisi pegawai ASN di dalam pemetaan 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta. Penilaian talenta yang dilakukan terbagi untuk dua parameter:

- A. Penghitungan Nilai Kinerja (Sumbu Y) Talenta; dan
- B. Penghitungan Nilai Potensial (Sumbu X) Talenta.

Penjelasan terperinci mengenai masing-masing penghitungan nilai Kinerja dan Potensial adalah sebagai berikut:

A. Penghitungan Nilai Kinerja (Sumbu Y)

Nilai Kinerja yang didapat oleh Talenta terdiri dari 2 (dua) komponen penilaian beserta pembobotannya, yaitu:

1. Kinerja Utama (bobot 60%)
2. Kinerja Penguat (bobot 40%)

Nilai Kinerja merupakan hasil penghitungan seluruh komponen dan indikator yang membentuk parameter Kinerja yang terbagi ke dalam 3 (tiga) kategori sesuai pada tabel 2.

Tabel 2. Kategori dan Nilai Kinerja

Kategori Kinerja	Nilai Kinerja
Di Atas Ekspektasi	$\geq 80 - 100$
Sesuai Ekspektasi	$\geq 60 - < 80$
Di Bawah Ekspektasi	< 60

Deskripsi dari setiap komponen tersebut beserta indikator penilaianya adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Utama

Komponen ini menggunakan indikator Penilaian Kinerja dengan rincian sebagai berikut:

a. Batasan

Penilaian Kinerja merupakan hasil evaluasi kinerja tahunan pegawai ASN yang terdiri atas hasil kerja dan perilaku kerja.

b. Sumber Data

Predikat kinerja hasil evaluasi kinerja pegawai ASN dalam layanan e-Kinerja pada ASN Digital.

c. Cara Pengukuran

Berdasarkan predikat kinerja yang dikonversikan ke dalam angka sesuai tabel 3.

Tabel 3. Predikat Kinerja dan Nilai

Predikat Kinerja	Nilai
Sangat Baik	100
Baik	80
Butuh Perbaikan	60
Kurang	40
Sangat Kurang	20

2. Kinerja Penguatan

Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:

1) Penghargaan

a. Batasan

Penghargaan adalah pengakuan resmi atau formal yang terima oleh ASN atas prestasinya dalam hal capaian kinerja.

b. Sumber Data

Piagam/sertifikat penghargaan/tanda apresiasi lainnya yang dapat membuktikan lingkup prestasi yang diraih serta pemberi penghargaan/riwayat penghargaan dalam SIASN.

c. Cara Pengukuran

Berdasarkan lingkup penghargaan atas prestasi pegawai ASN selama 5 (lima) tahun terakhir sesuai tabel 4.

Tabel 4. Lingkup dan Nilai Penghargaan

Lingkup Penghargaan	Nilai
Peraih penghargaan di lingkup Internasional	100
Peraih penghargaan di lingkup Nasional	75
Peraih penghargaan di lingkup lintas Instansi	50
Peraih penghargaan di lingkup Instansi	25
Tidak pernah mendapatkan penghargaan	0

2) Penugasan dalam Tim Kerja

a. Batasan

Penugasan dalam Tim Kerja adalah kedudukan pegawai ASN secara resmi di dalam tim kerja untuk menyelenggarakan tugas-tugas kedinasan dalam rangka mendukung kinerja instansi.

b. Sumber Data

Surat keputusan penugasan/surat perintah penugasan/riwayat penugasan dalam tim kerja/riwayat penugasan tim kerja dalam layanan e-Kinerja ASN Digital.

c. Cara Pengukuran

Berdasarkan kedudukan tertinggi yang pernah ditugaskan kepada seorang pegawai ASN dalam tim

kerja selama kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir sesuai tabel 5.

Tabel 5. Kedudukan dan Nilai dalam Penugasan Tim Kerja

Kedudukan Pegawai ASN dalam Tim Kerja	Nilai
Ketua tim kerja lingkup lintas instansi	100
Ketua tim kerja lingkup internal instansi	75
Anggota tim kerja lingkup lintas instansi	50
Anggota tim kerja lingkup internal instansi	25
Tidak mempunyai penugasan dalam tim kerja	0

3) Umpam Balik 360 Derajat

a. Batasan

Umpam balik 360 derajat merupakan penilaian atas perilaku pegawai ASN oleh atasan, rekan sejawat dan/atau bawahan.

b. Sumber Data

Hasil penilaian umpan balik 360 derajat seorang pegawai ASN

c. Cara Pengukuran

Berdasarkan hasil penilaian umpan balik 360 derajat yang dikonversikan ke dalam angka sesuai tabel 6.

Tabel 6. Kategori dan Nilai Umpam Balik 360 Derajat

Kategori Umpan Balik	Nilai
Sangat Baik	100
Baik	80
Butuh Perbaikan	60
Kurang	40

Sangat Kurang	20
---------------	----

B. Penghitungan Nilai Potensial (Sumbu X)

Penilaian Potensial terdiri atas 4 (empat) komponen, yaitu Kompetensi, Potensi, Kualifikasi serta Integritas dan Moralitas. Nilai Potensial yang didapat dari hasil penghitungan seluruh komponen dan indikator yang membentuk parameter Potensial terbagi ke dalam 3 (tiga) kategori sesuai tabel 7.

Tabel 7. Kategori Nilai Potensial (Sumbu X)*

Kategori Potensial	Nilai Potensial (Sumbu X)
Tinggi	$\geq 80 - 100$
Menengah	$\geq 60 - < 80$
Rendah	< 60

Deskripsi dari setiap komponen tersebut beserta indikator penilaiannya adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi

Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:

1) Penilaian Kompetensi

a. Batasan

Penilaian kompetensi adalah suatu proses membandingkan kompetensi (manajerial, sosial kultural dan teknis) yang dimiliki oleh pegawai ASN dengan standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan.

b. Sumber Data

Hasil penilaian kompetensi pegawai.

c. Cara penilaian kompetensi

Penilaian kompetensi manajerial, sosio kultural dan teknis dikonversi ke dalam angka nominal skala 0-100. Penilaian kompetensi teknis dapat dilakukan pada tahapan setelah pemetaan ke dalam 9 Kotak

Manajemen Talenta pada pegawai ASN yang terpetakan di kotak 7, 8, dan 9, maka bobot 20% dalam indikator ini berlaku untuk penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural

2) Pengembangan Kompetensi

a. Batasan

Pengembangan Kompetensi adalah upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi pegawai ASN agar sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.

b. Sumber Data

Riwayat pelatihan dan pengembangan kompetensi dibuktikan dengan sertifikat kepesertaan dan atau sertifikat kompetensi.

c. Cara Pengukuran

Menghitung nilai rata-rata dari riwayat pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai ASN selama tiga tahun terakhir dari nilai pada tabel 8.

Tabel 8. Nilai Pengembangan Kompetensi

Jumlah Sertifikat Kepesertaan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi	Nilai
≥8	100
6-8	75
4-6	50
1-3	25
0	0

Jumlah Sertifikasi Keahlian/Diklat Penjenjangan	Nilai
≥3	100
1-2	50
0	0

3) Pengalaman Jabatan

a. Batasan

Pengalaman Jabatan adalah unsur pengalaman pegawai ASN dalam menduduki jabatan yang terdiri atas:

1. Lama menduduki jabatan;
2. Keragaman riwayat jabatan;
3. Jabatan nondefinitif misalnya Pelaksana Tugas (Plt.), Pelaksana Harian (Plh.), dan Penjabat (Pj.).

b. Sumber Data

Riwayat jabatan

c. Cara Pengukuran

Indikator ini diukur dengan menggabungkan secara rata-rata nilai yang didapat dari Tabel 9.

Tabel 9. Nilai Pengalaman Jabatan

Lama Jabatan (Tahun)	Nilai
Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan 5 tahun ke atas	100
Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan 3 sampai dengan 4 tahun	80
Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan kurang 2 tahun	60
Keragaman Riwayat Jabatan	Nilai
Memiliki pengalaman jabatan lintas instansi	100
Memiliki pengalaman jabatan lintas unit kerja	80
Memiliki pengalaman jabatan hanya dalam 1 unit kerja	60

Penugasan Dalam Jabatan Nondefinitif	Nilai
Memiliki pengalaman penugasan jabatan non-ASN sebagai Penjabat Kepala Daerah	100
Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Tugas pada jenjang jabatan yang lebih tinggi	80
Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Tugas pada jabatan yang setara	60
Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Harian pada jenjang jabatan yang lebih tinggi	40
Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Harian pada jabatan yang setara	20
Tidak memiliki pengalaman penugasan dalam jabatan nondefinitif	0

2. Potensi

Penilaian Potensi adalah proses membandingkan potensi yang dimiliki pegawai ASN dengan standar potensi. Penilaian potensi dikonversi ke dalam angka nominal skala 0-40 sebagaimana dalam tabel 10. Setelah itu, angka nominal hasil penilaian potensi dihitung menggunakan rumus berikut :

Tabel 10. Rentang Penilaian Pot

No	Indikator Potensi	Nilai
1.	Kemampuan Intelektual	0 – 5
2.	Kemampuan Interpersonal	0 – 5
3.	Kesadaran Diri	0 – 5
4.	Kemampuan Berpikir Kritis dan Strategis	0 – 5
5.	Kemampuan Menyelesaikan	0 – 5

Nilai Potensi = $\frac{\text{Total Nilai Potensi Hasil Asemen}}{\text{Total Nilai Maksimum Potensi}} \times 100$

	Permasalahan	
6.	Kecerdasan Emosi	0 – 5
7.	Kemampuan Belajar Cepat dan Mengembangkan Diri	0 – 5
8.	Motivasi dan Komitmen	0 – 5
Total		0 – 40

3. Kualifikasi

Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:

1) Tingkat Pendidikan Formal

a. Batasan

Tingkat Pendidikan Formal adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang telah selesai ditempuh oleh pegawai ASN

b. Sumber Data

Ijazah terakhir/riwayat pendidikan formal c.

Cara Pengukuran

Melihat jenjang pendidikan formal terakhir yang diselesaikan oleh pegawai ASN sesuai dalam tabel 11.

Tabel 11. Nilai Tingkat Pendidikan Formal

Tingkat Pendidikan Formal	Penilaian
Doktor (S3)	100
Magister (S2)	90
Sarjana (S1) / Diploma IV	80
Diploma III	70
SLTA (yang sederajat)	60

2) Kesesuaian Bidang Ilmu

(a) Batasan

Kesesuaian Bidang Ilmu adalah keterkaitan/relevansi bidang ilmu yang dimiliki pegawai dengan rumpun jabatan target.

(b) Sumber Data

Ijazah/riwayat pendidikan formal

(c) Cara Pengukuran

Melihat kesesuaian bidang ilmu dalam riwayat pendidikan pegawai ASN dengan rumpun jabatan target sesuai dalam tabel 12.

Tabel 12. Nilai Kesesuaian Bidang Ilmu

Riwayat Pendidikan	Nilai
Memiliki riwayat pendidikan dalam bidang ilmu yang sesuai dengan rumpun jabatan target	100
Tidak memiliki riwayat pendidikan dalam bidang ilmu yang sesuai dengan rumpun jabatan target	50

4. Integritas dan Moralitas

a. Batasan

Verifikasi Rekam Jejak Disiplin adalah proses untuk memastikan riwayat kepatuhan pegawai terhadap peraturan disiplin ASN

b. Sumber Data

Riwayat hukuman disiplin/Surat Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin

c. Cara Pengukuran

Melakukan pengecekan riwayat hukuman disiplin pegawai dalam 5 tahun terakhir yang nilainya sebagaimana tercantum dalam tabel 13.

Tabel 13. Nilai Riwayat Hukuman Disiplin

Riwayat Hukuman Disiplin	Nilai
Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin	100
Pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan	75
Pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang	50
Pernah dijatuhi hukuman disiplin berat	25
Sedang menjalani hukuman disiplin	0

3. Pemetaan Talenta

Nilai Potensial dan Kinerja kemudian digunakan untuk memetakan pegawai ASN ke dalam 9 Kotak Manajemen Talenta seperti tercantum pada Gambar 1.9

Gambar 1.9 (Sembilan) Kotak Manajemen Talenta

	DI ATAS EKSPE KTASI	≥ 8 0 - 10 0	Kotak 4	Kotak 7	Kotak 9
			Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial Rendah	Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial Tinggi
			Kotak 2	Kotak 5	Kotak 8
	SES UAI EKSPE KTASI	≥ 6 0 - < 8 0	Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Rendah	Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Tinggi
			Kotak 1	Kotak 3	Kotak 6

		Kinerja di Bawah Ekspektasi dan Potensial Rendah	Kinerja di Bawah Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kinerja di Bawah Ekspektasi dan Potensial Tinggi
	KATEGORI	POTENSIAL RENDAH	POTENSIAL MENENGAH	POTENSIAL TINGGI
		< 6 0	≥60 – <80	≥80 – 100
		POTENSIAL		

4. Penyusunan Rencana Suksesi

Setelah pegawai ASN dipetakan dalam 9 Kotak Manajemen Talenta, maka langkah selanjutnya adalah menyusun Rencana Suksesi, yaitu:

- Memeringkatkan nilai pegawai ASN terhadap jabatan targetnya berdasarkan penggabungan dari nilai Kinerja dan Potensial yang akan menghasilkan Nilai Talenta. Dalam rangka menghasilkan Nilai Talenta, penghitungan dilakukan melalui rumus sebagai berikut:

$$\text{Rumus Nilai Talenta} = (50\% \times \text{Nilai Sumbu}$$

$$\text{Kinerja}) + (50\% \times \text{Nilai Sumbu Potensial})$$

- Apabila instansi memilih untuk melaksanakan penilaian kompetensi teknis setelah dihasilkan pemetaan ke dalam 9 Kotak Manajemen Talenta, maka untuk mendapatkan nilai akhir perlu dilakukan penggabungan Nilai Talenta yang didapat dari pemetaan ke dalam 9 Kotak Manajemen Talenta dengan hasil penilaian kompetensi teknis. Komposisi pembobotan dalam rangka penggabungan nilai tersebut bagi setiap jenjang jabatan target sebagaimana tercantum dalam tabel 14.

Tabel 14. Pembobotan Adaptif Penilaian Kompetensi Teknis

Jenjang Jabatan	Bobot 9 Kotak Manajemen Talenta	Bobot Kompetensi Teknis	Catatan Penyesuaian
JPT Madya	80% <i>(Standar)</i>	20% <i>(Standar)</i>	Untuk jabatan teknis strategis tertentu (misal Kepala Badan Perakitan dan Modernisasi Pertanian, Inspektur Utama), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 25% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 75%
JPT Pratama	70% <i>(Standar)</i>	30% <i>(Standar)</i>	Untuk jabatan teknis spesifik (misal Direktur
			Sistem Informasi dan Digitalisasi), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 35%
			dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 65%
Jabatan Administrator	60% <i>(Standar)</i>	40% <i>(Standar)</i>	Untuk jabatan teknis dominan

Jenjang Jabatan	Bobot 9 Kotak Manajemen Talenta	Bobot Kompetensi Teknis	Catatan Penyesuaian
			(misal Kepala
			Bidang Laboratorium Kesehatan), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 45% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 55%.
Jabatan Pengawas	50% <i>(Standar)</i>	50% <i>(Standar)</i>	Untuk jabatan teknis penuh (misal Kepala Seksi laboratorium kimia), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 55% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 45%.

Nilai akhir talenta yang sudah lengkap dengan hasil penilaian kompetensi teknis menjadi acuan dalam pemeringkatan akhir suksesor oleh Komite Talenta.

Contoh Penilaian Talenta, Pemetaan Talenta ke 9 Kotak

Manajemen Talenta, dan Rencana Suksesi:

Sdr. Budi adalah seorang pegawai ASN dengan jabatan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi ASN di Badan Kepegawaian Daerah yang telah dilakukan penilaian talenta bagi pejabat administrator (jabatan target JPT Pratama, yaitu Kepala Badan Kepegawaian Daerah) pada tahun 2024. Data hasil penilaian talenta Sdr. Budi adalah sebagai berikut:

- 1) Predikat kinerja tahun 2023 adalah Sangat Baik oleh karena itu diberikan nilai 100 untuk Penilaian Kinerja;
- 2) Pernah memperoleh penghargaan Anugerah ASN 2023 yang diberikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi oleh karena itu diberikan nilai 75 untuk Penghargaan;
- 3) Mulai tahun 2024 diberikan penugasan sebagai ketua Tim Kerja Penyusunan Rancangan Peraturan Bupati tentang Manajemen Kinerja di Lingkungan Instansi, lingkup tim kerja ini Adalah internal instansi oleh karena itu diberikan nilai 75 untuk Penugasan dalam Tim Kerja;
- 4) Nilai hasil asesmen kompetensi manajerial dan sosial kultural tahun 2023 adalah sebesar 90 yang menjadi nilai untuk Penilaian Kompetensi;
- 5) Pernah mengikuti Diklat Manajemen Talenta pada tahun 2023, Diklat Penyusunan Indikator Kinerja Organisasi pada tahun 2023, Diklat Human Resources Management di tahun 2022 dan pelatihan daring penyusunan Human Capital Development Plan (HCDP) di tahun 2021. Mempunyai sertifikat kompetensi Pengadaan Barang dan Jasa, serta sertifikat kompetensi Ahli Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu diberikan nilai sebesar 50 untuk Pengembangan Kompetensi;
- 6) Telah menduduki jabatan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi ASN di Badan Kepegawaian Daerah selama 3 tahun. Pernah menduduki jabatan Kepala Bidang Perencanaan Sarana dan Prasarana di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah selama 2 tahun. Pernah

ditugaskan sebagai Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah. Oleh karena itu, diberikan nilai sebesar 86,87.

- 7) Nilai hasil asesmen potensi tahun 2023 adalah sebesar 38 sehingga memperoleh nilai 95 untuk indikator Penilaian Potensi;
- 8) Memiliki ijazah magister sehingga diberikan nilai 90 pada indikator Tingkat Pendidikan Formal;
- 9) Memiliki latar belakang bidang ilmu pendidikan yang relevan dengan rumpun jabatan target, yaitu magister manajemen sehingga diberikan nilai 100 untuk indikator Kesesuaian Bidang Ilmu;
- 10) Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dalam 5 tahun terakhir sehingga diberikan nilai 100 untuk indikator Verifikasi Rekam Jejak Disiplin.

Tabel 15. Contoh Hasil Penghitungan Nilai Talenta

Komponen Penilaian	Bobot Komponen	Indikator Penilaian	Bobot Indikator	Nilai	Nilai Terbobot
Sumbu Kinerja (Y):					
Kinerja Utama	60%	Penilaian Kinerja	60%	100	60
Kinerja Penguat	40%	Penghargaan	25%	75	18,75
		Penugasan dalam Tim Kerja	15%	75	11,25
Sumbu Potensial (X):					
Kompetensi	40%	Penilaian Kompetensi	20%	90	18
		Pengembangan Kompetensi	10%	50	5
		Pengalaman Jabatan	10%	86,67	8,67
Potensi	25%	Penilaian Potensi	25%	95	23,75
Kualifikasi	20%	Tingkat Pendidikan Formal	10%	90	9
		Kesesuaian Bidang Ilmu	10%	100	10
Integritas dan Moralitas	15%	Verifikasi Rekam Jejak Disiplin	15%	100	15
					90
Total Nilai Sumbu Kinerja= Kinerja Utama + Kinerja Penguat					(Di Atas Ekspektasi)

Total Nilai Sumbu Potensial= Kompetensi + Potensi + Kualifikasi + Integritas dan Moralitas	89,42 (Tinggi)

Pemetaan Kotak Manajemen Talenta	Kotak 9
Nilai Talenta= (50% x Nilai Sumbu Potensial) + (50% x Nilai Sumbu Kinerja)	89,71

Instansi tempat Sdr. Budi bekerja menerapkan penilaian kompetensi teknis menggunakan metode wawancara oleh Komite Talenta pasca pemetaan ke 9 Kotak Manajemen Talenta dan hanya dilakukan terhadap talenta di kotak 7, 8, dan 9. Oleh karena Sdr. Budi ada di kotak 9 berdasarkan penghitungan di atas, maka Sdr. Budi masuk ke tahap penilaian kompetensi teknis oleh Komite Talenta dan mendapatkan Nilai Kompetensi Teknis sebesar 90. Maka integrasi Nilai Talenta dengan Nilai Kompetensi Teknis Sdr. Budi adalah sebagai berikut:

Tabel 16. Integrasi Nilai Talenta dan Nilai Kompetensi Teknis untuk Menghasilkan Nilai Akhir Talenta

Nilai Talenta	Nilai Kompetensi Teknis	Nilai Akhir Talenta
(a)	(b)	$(70\% \times a) + (30\% \times b)$
89,71	90	89,79

Nilai Akhir Talenta sejumlah 89,79 yang didapat oleh Sdr. Budi adalah nilai acuan yang dipakai untuk menentukan peringkat yang bersangkutan di dalam Rencana Suksesi.

INSTRUMEN PENILAIAN KESIAPAN PENERAPAN MANAJEMEN TALENTA ASN INSTANSI

PILAR 1 BOBOT: 20%		KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA				
NO	KOMPONEN PENILAIAN	INDIKATOR PENILAIAN	BUKTI OUTPUT	CHECKLIST		CATATAN
				ADA	TIDAK	
1	Komitmen Pimpinan Instansi	Tersedianya dukungan pimpinan instansi dalam penyelenggaraan manajemen talenta yang dinyatakan melalui surat pernyataan yang telah ditandatangani	Surat Pernyataan Komitmen Pimpinan Instansi			
2	Tim Kerja Pengelola Manajemen Talenta	Tersedianya tim kerja yang mengelola manajemen talenta secara sistematis dan berkelanjutan yang ditetapkan secara formal dan operasional	Surat Keputusan Pembentukan Tim Kerja Pengelola Manajemen Talenta			
3	Komite Talenta	Adanya tim penilai/komite talenta yang memberikan rekomendasi pengambilan keputusan dalam penyelenggaraan mobilitas talenta	Surat Keputusan Pembentukan Komite Talenta			

4	Regulasi Penyelenggaraan Manajemen Talenta	Tersedianya regulasi yang ditetapkan pimpinan instansi sebagai dasar penyelenggaraan manajemen talenta	Regulasi internal manajemen talenta Instansi			
---	--	--	--	--	--	--

PILAR 2 BOBOT: 20%		SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA				
NO	KOMPONEN PENILAIAN	INDIKATOR PENILAIAN	BUKTI OUTPUT	CHECKLIST		CATATAN
				ADA	TIDAK	
1	Ketersediaan Aplikasi Manajemen Talenta	Tersedianya aplikasi manajemen talenta yang digunakan dalam penyelenggaraan manajemen talenta	Aplikasi manajemen talenta berbasis web			
2	Integrasi Sistem	Terintegrasinya aplikasi dengan sistem informasi ASN (SI ASN) BKN dan sistem informasi SDM lain (misal e-kinerja)	Integrasi data pada aplikasi manajemen talenta			

		Informasi				
PILAR 3 BOBOT: 30%		MEMBANGUN DESAIN MANAJEMEN TALENTA				
NO	KOMPONEN PENILAIAN	INDIKATOR PENILAIAN	BUKTI OUTPUT	CHECKLIST		CATATAN
				ADA	TIDAK	
1	Akuisisi	Tersedianya identifikasi jabatan target	Daftar jabatan target			
		Tersedianya analisis kebutuhan talenta yang memenuhi persyaratan untuk menduduki jabatan target	Daftar kandidat yang memenuhi kriteria administrasi			
		Tersedianya pengelompokan berbagai jenis jabatan berdasarkan kedekatan fungsi, kompetensi, dan/atau karakteristik jabatan	Daftar rumpun jabatan			

		Tersedianya parameter, komponen, dan pembobotan penilaian talenta sebagai dasar pengembangan karier dalam pemetaan talenta	Demo aplikasi yang memuat parameter, komponen, dan pembobotan			
		Tersedianya profil talenta dari hasil penilaian kinerja dan potensial pegawai	Dokumen profil talenta			

PILAR 3 BOBOT: 30%		MEMBANGUN DESAIN MANAJEMEN TALENTA				
NO	KOMPONEN PENILAIAN	INDIKATOR PENILAIAN	BUKTI OUTPUT	CHECKLIST		CATATAN
				ADA	TIDAK	
		Tersedianya hasil pemetaan pegawai ke dalam 9 kotak talenta	Tangkapan layar aplikasi yang memuat matriks 9 kotak talenta ASN			
		Tersedianya kelompok rencana suksesi yang telah diperingkatkan untuk mengisi jabatan target	Bagan rencana suksesi			

2	Pengembangan Talenta	Tersedianya rencana pengembangan individu berdasarkan klasifikasi 9 kotak talenta	Dokumen rencana pengembangan individu (<i>individual development plan</i>) talenta ASN			
3	Retensi Talenta	Tersedianya strategi retensi talenta (<i>reward, pengakuan, jenjang karier, dsb</i>)	Dokumen strategi retensi talenta			

PILAR 3 BOBOT: 30%		MEMBANGUN DESAIN MANAJEMEN TALENTA				
NO	KOMPONEN PENILAIAN	INDIKATOR PENILAIAN	BUKTI OUTPUT	CHECKLIST		CATATAN
				ADA	TIDAK	
			untuk setiap			

			kelompok		
			talenta telah		
			disusun		

PILAR 4 BOBOT: 20%		IMPLEMENTASI MANAJEMEN TALENTA				
NO	KOMPONEN PENILAIAN	INDIKATOR PENILAIAN	BUKTI OUTPUT	CHECKLIST		CATATAN
				ADA	TIDAK	
1	Pelaksanaan Identifikasi dan Pemetaan Talenta	Adanya proses pemetaan (asesmen/penilaian) kinerja dan potensial yang dilakukan secara rutin dan berkala	Dokumen riwayat hasil pemetaan data yang terakhir kali dilakukan untuk pemetaan di aplikasi manajemen talenta			
		Tersedianya data hasil pemetaan talenta yang digunakan dalam pengambilan Keputusan	Berita acara rapat komite talenta tentang penentuan daftar pendek suksesor			
2	Penempatan dan Pemanfaatan	Ditempatkannya talenta pada posisi strategis sesuai hasil pemetaan	Rekomendasi daftar pendek suksesor			

	Talenta		kepada PPK dan Surat Keputusan Pengangkatan Dalam Jabatan			
PILAR 4 BOBOT: 20%	IMPLEMENTASI MANAJEMEN TALENTA					
NO	KOMPONEN PENILAIAN	INDIKATOR PENILAIAN	BUKTI OUTPUT	CHECKLIST	CATATAN	
3	Pengembangan dan Pembinaan Talenta Berkelanjutan	Terlaksananya program pengembangan individu berkelanjutan	Laporan pelaksanaan <i>Individual Development Plan</i>	ADA	TIDAK	
4	Retensi Talenta	Terlaksananya program retensi talenta	Laporan pelaksanaan retensi talenta			
5	Monitoring, Evaluasi, dan	Terlaksananya evaluasi berkala atas pelaksanaan manajemen talenta	Laporan evaluasi manajemen talenta			

	Umpam Balik Implementasi Manajemen Talenta	Terlaksananya mekanisme umpan balik/tindak lanjut hasil evaluasi	Matriks tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi manajemen talenta			
--	---	--	---	--	--	--

PILAR 5 BOBOT: 10%		BUDAYA MANAJEMEN TALENTA				
NO	KOMPONEN PENILAIAN	INDIKATOR PENILAIAN	BUKTI OUTPUT	CHECKLIST		CATATAN
				ADA	TIDAK	
1	Komunikasi dan Internalisasi	Tersosialisasikannya informasi manajemen talenta secara berkala	Laporan pelaksanaan sosialisasi manajemen talenta			
		Terlaksananya forum diskusi atau <i>knowledge sharing</i> tentang manajemen talenta	Laporan pelaksanaan			
		Meningkatnya pemahaman manajemen talenta kepada seluruh pegawai	Hasil <i>post test</i>			

**MEKANISME PERSETUJUAN PENERAPAN MANAJEMEN
TALENTA DAN PENGISIAN JABATAN MELALUI MANAJEMEN
TALENTA**

1. Mekanisme Persetujuan Penerapan Manajemen Talenta ASN :
 - a. Instansi Pemerintah mengajukan usulan penerapan manajemen talenta dengan melampirkan bukti dukung persyaratan kepada BKN, sebagaimana tercantum dalam Lampiran II surat ini.
 - b. BKN menelaah kesiapan penerapan manajemen talenta Instansi Pemerintah.
 - c. Bagi Instansi Pemerintah yang telah memenuhi kriteria penilaian,
 - 1) BKN akan menyelenggarakan ekspose penerapan manajemen talenta:
 - 2) Instansi Pemerintah memaparkan hal-hal sebagai berikut.
 - a) Dasar kebijakan penyelenggaraan manajemen talenta ASN
instansi
;
 - b) Simulasi penggunaan sistem informasi manajemen talenta yang mencakup profil talenta, distribusi talenta pada 9 kotak dan peta jabatan target serta rencana suksesi.
 - d. Kepala BKN menetapkan Surat Keputusan Persetujuan Penerapan Manajemen Talenta bagi instansi yang telah memenuhi kriteria penilaian.
2. Mekanisme Pengisian Jabatan melalui Manajemen Talenta
PPK menyampaikan surat usulan pengisian jabatan kepada Kepala BKN, dengan ketentuan:
 - a. Pengisian jabatan melalui promosi melampirkan:

- a. Jabatan target yang lowong/akan lowong sesuai ketentuan yang berlaku beserta alasan pengisian; dan
 - b. 3 (tiga) suksesor untuk setiap jabatan target berasal dari kelompok rencana suksesi (kotak 9, 8, dan/atau 7), diutamakan posisi kotak 9 dan telah memiliki nilai total talenta.
- b. Pengisian jabatan melalui mutasi/rotasi melampirkan:
- a. Jabatan target yang lowong/akan lowong sesuai ketentuan yang berlaku beserta alasan pengisian; dan
 - b. 1 (satu) suksesor yang diusulkan untuk setiap jabatan target berasal dari pemetaan talenta yang dilengkapi dengan data nilai talenta dan posisi pada kotak talenta
- c. Pengisian jabatan melalui manajemen talenta dilakukan melalui layanan *Integrated Mutasi*. Dalam hal instansi menggunakan layanan manajemen talenta BKN, maka pengusulan pengisian jabatan dilakukan secara terintegrasi.
- d. BKN melakukan verifikasi terhadap usulan pengisian jabatan melalui manajemen talenta. Dalam hal diperlukan, akan dilakukan kegiatan klarifikasi kepada Instansi pengusul; dan
- e. Kepala BKN menetapkan Surat Rekomendasi Pengisian Jabatan melalui manajemen talenta dan menyampaikan kepada PPK.

BUPATI MAGETAN,

TTD

NANIK ENDANG RUSMINIARTI

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM

ARIEF RACHMAN, S.H.,M.H.

Penata Tingkat I (III/d)

NIP 198403192011011014