BUPATI KEPULAUAN SELAYAR
PROVINSI SULAWESI SELATAN

KEPUTUSAN BUPATI KEPULAUAN SELAYAR
NOMOR 200/IV/TAHUN 2026
TENTANG
PENERAPAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN KEPULAUAN SEALAYAR

BUPATI KEPULAUAN SELAYAR,

Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan penataan pola karier Aparatur Sipil Negara dengan memenuhi kualifikasi, kompetensi dan kinerja, serta membentuk sumber daya manusia sebagai aparatur yang kompeten dan kompetitif, perlu dilaksanakan melalui manajemen aparatur sipil negara yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam rangka pelaksanaan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu;

b. bahwa untuk menjamin kepastian arah pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, mulai dari karier terendah sampai karier tertinggi sesuai dengan kompetensi, profesionalisme, transparan, integirtas dan berkeadilan, perlu diatur mengenai pola karier;

c. bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara da Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara instansi ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian pada setiap Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada hurf a, huruf b, dan huruf c, maka perlu menetapkan Keputusan Bupati tentang Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar;

Mengingat : 1. 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);

Balai Besar Sertifikasi Elektronik
- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 "Informasi dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah"
- Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh BSRE
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code

2. 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 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7153);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
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. Undang-Undang Nomor 140 Tahun 2024 tentang Kabupaten Kepulauan Selayar di Provinsi Sulawesi Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 326, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonsesia Nomor 7077);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
7. 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);
8. 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);
9. Peraturan Menteri Negara 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);
10. Peraturan Menteri Negara 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);

Balai Besar Sertifikasi Elektronik
- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 "Informasi dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah"
- Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh BSRE
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code

11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Tahun 2020 Nomor 28) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 1193);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
13. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1143);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2020 Nomor 98, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 47) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 9 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2023 Nomor 129);

Memperhatikan :

1. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU : Menerapkan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

KEDUA : Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sebagai instansi pemerintah wajib membangun Manajemen Talenta sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini.

KETIGA : Pengisian jabatan Aparatur Sipil Negara melalui Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara harus memprioritaskan pemanfaatan hasil talent pool Aparatur Sipil Negara yang sudah dibentuk.

KEEMPAT : Segala biaya yang timbul sehubungan ditetapkannya Keputusan ini dibebankan pada anggaran pendapatan belanja daerah.

Balai Besar Sertifikasi Elektronik
- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 "Informasi dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah"
- Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh BSRE
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code

KELIMA : Keputusan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal di tetapkan.

Ditetapkan di Benteng
pada tanggal 27 April 2026

BUPATI KEPULAUAN SELAYAR

Pemerintah Kabupaten
Kepulauan Selayar
dokumen ini ditandatangani secara digital

MUHAMMAD NATSIR ALI

Tembusan :
1. Menteri Dalam Negeri RI di Jakarta;
2. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi di Jakarta;
3. Kepala Badan Kepegawaian Negara di Jakarta;
4. Gubernur Sulawesi Selatan di Makassar;
5. Kepala Kantor Regional IV BKN di Makassar;
6. Inspektur Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar di Benteng;
7. Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar di Benteng.

Balai Besar Sertifikasi Elektronik
- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 "Informasi dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah"
- Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh BSRE
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code

LAMPIRAN
KEPUTUSAN BUPATI KEPULAUAN SELAYAR
NOMOR 200/IV/TAHUN 2026
TENTANG
PENERAPAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

KERANGKA TALENT POOL ASN INSTANSI PEMERINTAH

I. Parameter dan Bobot Penilaian

Tabel 1. Paramater dan Bobot Penilaian

Parameter	**Komponen**	**Bobot Komponen**	**Indikator**	**Bobot Indikator**
Kinerja (Sumbu Y)	Kinerja Utama	60%	Penilaian Kinerja	60%
	Kinerja Penguat	40%	1. Penghargaan	15%
			2. Penugasan dalam Tim Kerja	15%
			3. Umpan Balik Kerja 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 dan Moralitas	15%	Verifikasi Rekam Jejak Disiplin	15%

Balai Besar Sertifikasi Elektronik
- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 "Informasi dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah"
- Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh BSRE
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code

II. Mekanisme Penilaian Talenta

Penilaian talenta merupakan tahap untuk mengidentifikasi pegawai Aparatur Sipil Negara (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 2 (dua) parameter, yaitu :
A. perhitungan nilai kinerja (Sumbu Y) talenta; dan
B. perhitungan nilai potensial (Sumbu X) talenta.

Penjelasan secara rinci mengenai masing-masing perhitungan nilai kinerja dan potensial sebagai berikut :

A. Perhitungan 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 perhitungan seluruh komponen dan indikator yang membentuk paramater 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	≥ 80 - 100
Sesuai Ekspektasi	≥ 60 - <80
Di Bawah Ekspektasi	< 60

Deskripsi dari setiap komponen tersebut beserta indikator penilaiannya 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

Balai Besar Sertifikasi Elektronik
- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 "Informasi dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah"
- Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh BSRE
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code

2. Kinerja Penguat
Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:
a. Penghargaan
1) Batasan
Penghargaan adalah pengakuan resmi atau formal yang diterima oleh ASN atas prestasinya dalam hal capaian kinerja.
2) Sumber Data
Piagam/sertifikat penghargaan/tanda apresiasi lainnya yang dapat membuktikan lingkup prestasi yang diraih serta pemberi penghargaan/riwayat penghargaan dalam SIASN.
3) 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

b. Penugasan dalam Tim Kerja
1) 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.
2) Sumber Data
Surat Keputusan penugasan/surat perintah penugasan/riwayat penugasan dalam tim kerja/riwayat penugasan tim kerja dan layanan e-Kinerja ASN Digital.
3) Cara Pengukuran
Berdasarkan kedudukan tertinggi yang pernah ditugaskan kepada seorang pegawai ASN dalam tim kerja selama kurun waktu 2 (dua) tahun terkahir 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

c. Umpan Balik 360 (tiga ratus enam puluh) Derajat
1) Batasan
Umpan balik 360 (tiga ratus enam puluh) derajat merupakan penilaian atas perilaku pegawai ASN oleh atasan, rekan sejawat dan/atau bawahan.
2) Sumber Data
Hasil penilaian umpan balik 360 (tiga ratus enam puluh) derajat seorang pegawai ASN.
3) Cara Pengukuran
Berdasarkan hasil penilaian umpan balik 360 (tiga ratus enam puluh) derajat yang dikonversikan ke dalam angka sesuai tabel 6.

Balai Besar Sertifikasi Elektronik
- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 "Informasi dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah"
- Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh BSRE
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code

Tabel 6. Kategori dan Nilai Umpan Balik 360 Derajat

Kategori Umpan Balik	Nilai
Sangat Baik	100
Baik	80
Butuh Perbaikan	60
Kurang	40
Sangat Kurang	20

B. Perhitungan 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 dan Nilai Potensial (Sumbu X)

Kategori Potensial	Nilai Potensial (Sumbu X)
Tinggi	≥ 80 - 100
Menengah	≥ 60 - <80
Rendah	< 60

Deskripsi dari setiap komponen tersebut beserta indikator penilaiannya sebagi berikut:

1. Kompetensi

   Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:

   a. Penilaian Kompetensi

      1) Batasan

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

      2) Sumber Data

         Hasil penilaian kompetensi pegawai.

      3) 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.

   b. Pengembangan Kompetensi

      1) Batasan

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

      2) Sumber Data

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

      3) Cara Penilaian Kompetensi

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

Balai Besar Sertifikasi Elektronik
- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 "Informasi dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah"
- Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh BSRE
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code

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 Sertifikat Kepesertaan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi	**Nilai**
≥3	100
1-2	50
0	0

c. Pengalaman Jabatan

1) Batasan

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

a) lama menduduki jabatan;
b) keragaman riwayat jabatan; dan
c) jabatan nondefinitif misalnya Pelaksana Tugas (Plt), Pelaksana Harian (Plh), dan Penjabat (Pj).

2) Sumber Data Riwayat Jabatan

3) 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 (lima) tahun ke atas	100
Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan 3 (tiga) sampai dengan 4 (empat) tahun	80
Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan kurang 2 (dua) 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 (satu) unit kerja	60
Penugasan Dalam Jabatan Nondefinit	**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 Harian pada jenjang jabatan yang lebih tinggi	60
Memiliki pengalama penugasan sebagai Pelaksana Harian pada jabatan yang setara	40
Tidak memiliki pengalaman penugasan dalam jabatan nondefinitif	0

Balai Besar Sertifikasi Elektronik
- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 "Informasi dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah"
- Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh BSRE
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code

2. Potensi

Penilaian potensi adalah progres 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:

$$Nilai\ Potensi = \frac{Total\ Nilai\ Potensi\ Hasil\ Assessment}{Total\ Nilai\ Maksimal\ Potensi} x\ 100$$

Tabel 10. Rentang Penilaian Pegawai

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 Permasalahan	0-5
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:

a. Tingkat Pendidikan Formal

1) Batasan

Tingkat Pendidikan Formal adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang telah selesai ditempuh oleg Pegawai ASN.

2) Sumber Data

Ijazah terakhir/riwayat pendidikan formal

3) 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

b. Kesesuaian Bidang Ilmu

1) Batasan

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

2) Sumber Data

Ijazah atau riwayat pendidikan formal

3) Cara Pengukuran

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

Tabel 12. Nilai dan 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

Balai Besar Sertifikasi Elektronik
- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 "Informasi dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah"
- Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh BSRE
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code

4. Integritas dan Moralitas
   a. Batasan
      Verifikasi Rekam Jejak Disiplin adalah proses untuk memastikan riiwayat kepatuhan pegawai terhadap peraturan disiplin PNS dan/atau PPPK.
   b. Sumber Data
      Riwayat hukuman disiplin atau 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

III. Pemetaan Talenta
Nilai Potensial dan Kinerja kemudian digunakan untuk memetakan pegawai ASN ke dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta seperti tercantum pada Gambar 1.

Gambar 1. Kotak Manajemen Talenta

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	≥80-100	Kotak 4	Kotak 7	Kotak 9
			Kinerja di atas ekspektasi dan Potensi Rendah	Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial Tinggi
	SESUAI EKSPEKTASI	≥60-<80	Kotak 2	Kotak 5	EKotak 8
			Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Rendah	Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Tinggi
	DIBAWAH EKSPEKTASI	<60	Kotak 1	Kotak 3	Kotak 6
			Kinerja di Bawah Ekspektasi dan Potensial Rendah	Kinerja di Bawah Ekspektasi dan Potensia Menengah	Kinerja Di Bawah Ekspektasi dan Potensial Tinggi
KATEGORI			POTENSIAL RENDAH	POTENSIAL MENENGAH	POTENSIAL TINGGI
			<60	≥60-<80	≥80-100
			POTENSIAL		

Balai Besar Sertifikasi Elektronik
- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 "Informasi dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah"
- Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh BSRE
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code

IV. Penyusunan Rencana Suksesi

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

1. 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:

   $$\text{Rumus Nilai Talenta} = (50\% \; x \; Nilai\ Sumbu\ Kinerja) + (50\% \text{ x } Nilai\ Sumbu\ Potensial)$$

2. Apabila instansi memilih untuk melaksanakan penilaian kompetensi teknis setelah dihasilkan pemetaan ke dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta, maka untuk mendapatkan nilai akhir perlu dilakukan penggabungan Nilai Talenta yang didapat dari pemetaan ke dalam 9 (sembilan) 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% (Standar)	20% (Standar)	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% (Standar)	30% (Standar)	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% (Standar)	40% (Standar)	Untuk jabatan teknis dominan (misal Kepala Bidang Laboratorium Kesehatan), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 45% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 55%.
Jabatan Pengawas	50% (Standar)	50% (Standar)	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.

BUPATI KEPULAUAN SELAYAR,

Pemerintah Kabupaten
Kepulauan Selayar
dokumen ini ditandatangani secara digital

MUHAMMAD NATSIR ALI

Balai Besar Sertifikasi Elektronik
- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 "Informasi dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah"
- Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh BSRE
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code