



PEMERINTAH KABUPATEN PACITAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Jaksa Agung Suprpto No. 12 Pacitan Kode Pos 63512

26 Februari 2026

Nomor : 800.1.9/ 353 /408.54/2026
Sifat : Terbuka
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Pemutakhiran Data ASN dalam Rangka Implementasi
Manajemen Talenta

Yth. Kepala Perangkat Daerah Se-Kabupaten Pacitan
di
PACITAN

Implementasi Sistem Merit melalui Manajemen Talenta secara nasional diselenggarakan menggunakan **Sistem Informasi Layanan Manajemen Talenta ASN BKN (SIMATA)**. Adapun indikator penilaian yang digunakan secara nasional mengacu pada **Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025** tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah dan ditindaklanjuti dengan Surat **Keputusan Bupati Pacitan Nomor: 100.3.3.2/723/KPTS/408.12/2025** tentang Indikator Penilaian Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan (*terlampir*).

Berkaitan dengan implementasi Manajemen Talenta tersebut, mohon Saudara untuk menghimbau ASN di unit kerja masing-masing untuk memastikan kesesuaian data kepegawaiannya di MyASN dan melakukan peremajaan (*update*) secara berkala sesuai dengan data kepegawaian yang terbaru. Selain itu, mohon dapat melakukan peremajaan terkait keterlibatan dalam tim, pengalaman sebagai PLT/PLH, penghargaan dan pengembangan kompetensi (Diklat dan Sertifikasi) sebagai berikut:

1. Surat Keputusan Tim dan Surat Perintah PLT/ PLH dapat diunggah pada tautan **bit.ly/datasimatasiasn**;
2. Penghargaan (**selain Satya Lencana**) dapat dilakukan peremajaan secara berkala pada akun MyASN masing-masing ASN pada **fitur Update Data Penghargaan**; dan
3. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan peremajaan secara berkala pada akun MyASN masing-masing ASN pada **fitur Update Data Diklat** (untuk Diklat Kepemimpinan dan Diklat Fungsional) atau **fitur Update Data Sertifikasi** (untuk Sertifikasi/Kursus/Paten/Haki/Penulisan Ilmiah).

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Pit. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PACITAN



IKA WAHYUNINGTIYAS, S.STP., M.PSDM
Pembina Tingkat I
NIP. 198405212002122001

Lampiran Surat Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Pacitan

Nomor : 800.1.9/ /408.54/2026

Tanggal : Februari 2026

Hal : Pemutakhiran Data ASN dalam Rangka Implementasi Manajemen Talenta

Kepala Perangkat Daerah Se-Kabupaten Pacitan	
1.	Sekretaris Daerah
2.	Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
3.	Kepala Satuan Polisi Pamong Praja
4.	Kepala Badan Keuangan Daerah
5.	Kepala Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah
6.	Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
7.	Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
8.	Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika
9.	Inspektur Daerah
10.	Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik
11.	Kepala Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak
12.	Kepala Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Dan Perindustrian
13.	Sekretaris DPRD
14.	Kepala Dinas Perikanan
15.	Kepala Dinas Sosial
16.	Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
17.	Kepala Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga
18.	Kepala Dinas Pendidikan
19.	Kepala Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian
20.	Kepala Dinas Kesehatan
21.	Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
22.	Kepala Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan
23.	Kepala Dinas Lingkungan Hidup
24.	Kepala Dinas Perhubungan
25.	Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika
26.	Kepala Dinas Perdagangan dan Tenaga Kerja
27.	Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
28.	Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah
29.	Camat Pacitan

Kepala Perangkat Daerah Se-Kabupaten Pacitan	
30.	Camat Kebonagung
31.	Camat Pringkuku
32.	Camat Punung
33.	Camat Donorojo
34.	Camat Arjosari
35.	Camat Nawangan
36.	Camat Bandar
37.	Camat Tegalombo
38.	Camat Tulakan
39.	Camat Sudimoro
40.	Camat Ngadirojo



SALINAN

**BUPATI PACITAN
PROVINSI JAWA TIMUR**

**KEPUTUSAN BUPATI PACITAN
NOMOR : 100.3.3.2/723/KPTS/408.12/2025**

TENTANG

**INDIKATOR PENILAIAN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PACITAN**

BUPATI PACITAN,

- Menimbang** :
- a. bahwa guna melaksanakan ketentuan Pasal 6 Peraturan Bupati Nomor 77 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pacitan dan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah, penyelenggaraan manajemen talenta ASN wajib menggunakan sistem informasi Layanan Manajemen Talenta ASN Badan Kepegawaian Negara dalam rangka mendukung penerapan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara yang terintegrasi;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan indikator penilaian talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Bupati tentang Indikator Penilaian Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan;
- Mengingat** :
- 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
 - 2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
 - 3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020;
 - 4. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
 - 5. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil;

6. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
10. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
11. Peraturan Bupati Nomor 77 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pacitan;
12. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU : Indikator Penilaian Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Bupati ini.

KEDUA : Indikator Penilaian Talenta Aparatur Sipil Negara sebagaimana dimaksud dalam diktum "**KESATU**" Keputusan ini, dipergunakan sebagai indikator penilaian dan pemetaan dalam aplikasi Layanan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Negara guna mendukung penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan.

KETIGA : Hasil penilaian dan pemetaan Talenta Aparatur Sipil Negara dipergunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan bagi Pejabat Pembina Kepegawaian dalam proses pengisian jabatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan.

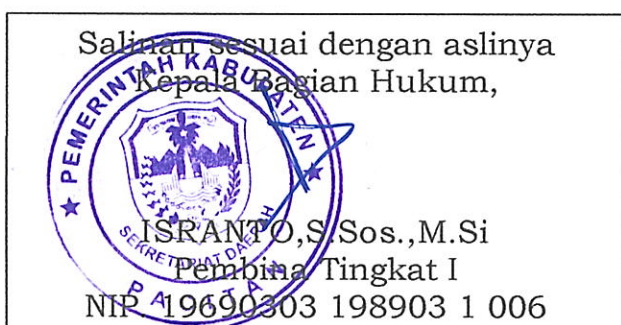
KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Pacitan
Pada tanggal 25 - 11 - 2025

BUPATI PACITAN

ttd

INDRATA NUR BAYUAJI



LAMPIRAN
KEPUTUSAN BUPATI PACITAN
NOMOR: 100.3.3.2/723/KPTS/408.12/2025
TENTANG INDIKATOR PENILAIAN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PACITAN.

INDIKATOR PENILAIAN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PACITAN

A. Parameter dan Bobot Penilaian

Tabel 1. Parameter dan bobot penilaian *talent pool*

Parameter	Komponen	Bobot Komponen	Indikator	Bobot Indikator	Sumber Data
Kinerja (Y)	Kinerja Utama	60%	Penilaian Kinerja	60%	e-kinerja ASN Digital
	Kinerja Penguat	40%	Penghargaan	15%	Piagam/Sertifikat
			Penugasan Tim Kerja	15%	Surat Keputusan penugasan tim kerja
			Umpan Balik 360°	10%	Hasil survei umpan balik
Potensi (X)	Kompetensi	40%	Penilaian Kompetensi	20%	Hasil penilaian kompetensi dan potensi (asesmen)
			Pengembangan Kompetensi	10%	Sertifikat pengembangan kompetensi
			Pengalaman Jabatan (termasuk Plt/Plh/Pj)	10%	Surat Perintah Pelaksana Tugas/Pelaksana Harian Surat Keputusan Penjabat
	Potensi	25%	Penilaian Potensi	25%	Hasil penilaian kompetensi dan potensi (asesmen)
	Kualifikasi	20%	Pendidikan Formal	10%	Ijazah
			Kesesuaian Bidang Ilmu	10%	Ijazah
	Integritas & Moralitas	15%	Rekam Jejak Disiplin	15%	Surat Keputusan Hukuman disiplin

B. 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:

1. Penghitungan Nilai Kinerja (Sumbu Y) Talenta

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

Kategori Kinerja	Nilai Kinerja
Di Atas Ekspektasi	≥80 – 100
Sesuai Ekspektasi	≥60 – <80
Di Bawah Ekspektasi	<60

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

a. Kinerja Utama (bobot 60%)

Komponen ini menggunakan indikator penilaian kinerja dengan rincian sebagai berikut:

1) Batasan

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

2) Sumber Data

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

3) 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

b. Kinerja Penguat (bobot 40%)

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 3 (tiga) 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 Regional	50
Peraih penghargaan di lingkup Lokal (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 /3 (tiga) tahun terakhir sesuai tabel 5.

Tabel 5. Kedudukan dan Nilai

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
Ketua tim kerja lingkup lintas instansi	25
Tidak mempunyai penugasan dalam tim kerja	0

3) Umpan Balik 360°

a) Batasan

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

b) Sumber Data

Hasil penilaian umpan balik 360° seorang pegawai ASN.

c) Cara Pengukuran

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

Tabel 6. Kategori dan Nilai Umpan Balik 360°

Kategori Umpan Balik	Nilai
Sangat Baik	100
Baik	75
Butuh Perbaikan	50
Kurang	25
Sangat Kurang	0

2. Penghitungan Nilai Potensial (Sumbu X) Talenta.

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
Tinggi	≥80 – 100
Menengah	≥60 – <80
Rendah	<60

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

a. 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 3 (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; dan

(3) jabatan non definitif 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

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 Non definitif	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 non definitif	0

b. 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:

$$Nilai Potensi = \frac{Total\ Nilai\ Potensi\ Hasil\ Asesmen}{Total\ Nilai\ Maksimal\ Potensi} \times 100$$

Tabel 10. Rentang Penilaian Potensi No Indikator Potensi Nilai

Indikator Potensi	Nilai
Kemampuan Intelektual	0-5
Kemampuan Interpersonal	0-5
Kesadaran Diri	0-5
Kemampuan Berpikir Kritis dan Strategis	0-5
Kemampuan Menyelesaikan Permasalahan	0-5
Kecerdasan Emosi	0-5
Kemampuan Belajar Cepat dan Mengembangkan Diri	0-5
Motivasi dan Komitmen	0-5
Total	40

c. 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 (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

d. Integritas dan Moralitas

1) Batasan

Verifikasi rekam jejak disiplin adalah proses untuk memastikan riwayat kepatuhan pegawai terhadap peraturan disiplin PNS dan/atau PPPK.

2) Sumber Data

Riwayat hukuman disiplin/Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin.

3) Cara Pengukuran

Melakukan pengecekan riwayat hukuman disiplin pegawai dalam 5 (lima) 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

C. Pemetaan Talenta

Nilai potensial dan kinerja kemudian digunakan untuk memetakan pegawai ASN ke dalam 9 Kotak Manajemen Talenta seperti tercantum pada Gambar 1.

Gambar 1. 9 (Sembilan) Kotak Manajemen Talenta

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	≥80 – 100	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
	SESUAI EKSPEKTASI	≥60 – <80	Kotak 2	Kotak 5	Kotak 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 Potensial Menengah	Kinerja di Bawah Ekspektasi dan Potensial Tinggi
KATEGORI			POTENSIAL RENDAH	POTENSIAL MENENGAH	POTENSIAL TINGGI
			<60	≥60 – <80	≥80 – 100
			POTENSIAL		

D. Penyusunan Rencana Suksesi

Setelah pegawai ASN dipetakan dalam 9 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:

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

2. Penilaian kompetensi teknis dilaksanakan setelah dihasilkan pemetaan ke dalam 9 Kotak Manajemen Talenta, 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 Kotak Manajemen Talenta	Bobot Kompetensi Teknis	Catatan Penyesuaian
JPT Pratama	70%	30%	Untuk jabatan teknis spesifik (misal Kepala Dinas Kesehatan), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 35% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 65%.
Jabatan Administrator	60%	40%	Untuk jabatan teknis dominan (misal Kepala Bidang pada Dinas PUPR), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 45% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 55%.
Jabatan Pengawas	50%	50%	Untuk jabatan teknis penuh (misal Kepala Seksi pada BPBD), 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 PACITAN

ttd

INDRATA NUR BAYUAJI

