PEMERINTAH
KABUPATEN GARUT

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR 411 TAHUN 2025

Talenta Untuk Garut yang Lebih Maju

TENTANG

PERCEPATAN PEMBANGUNAN DAN PENERAPAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA INSTANSI PEMERINTAH

POIN PENTING

Terkait penggunaan Sistem Informasi Layanan Manajemen Talenta ASN sebagaimana diatur dalam **Diktum Keenam** dan **Diktum Ketujuh**

6 DIKTUM KEENAM

TERHITUNG SEJAK
1 JANUARI 2026

SELURUH INSTANSI PEMERINTAH WAJIB MENGGUNAKAN

SISTEM INFORMASI LAYANAN MANAJEMEN TALENTA ASN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

dalam rangka mendukung penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara **yang terintegrasi.**

7 DIKTUM KETUJUH

Bagi instansi pemerintah yang telah memiliki aplikasi manajemen talenta,

diberikan **MASA TRANSISI SELAMA 1 (SATU) TAHUN**

untuk menyesuaikan dan berpindah menggunakan **sistem informasi Layanan Manajemen Talenta ASN BKN.**

PEMERINTAH
KABUPATEN GARUT

REKOMENDASI STRATEGIS

PENYESUAIAN INSTRUMEN PENILAIAN INDIKATOR SUMBU Y DAN SUMBU X

Talenta Untuk Garut yang Lebih Maju

Penyesuaian instrumen penilaian Kinerja (Sumbu Y) dan Potensial (Sumbu X) berdasarkan Keputusan BKN Nomor 411 Tahun 2025 serta Peraturan Bupati Garut Nomor 129 Tahun 2021 dan Peraturan Bupati Garut Nomor 7 Tahun 2023.

Keputusan BKN 411/2025

Parameter	Komponen / Indikator	Bobot
Kinerja (Sumbu Y)	**Kinerja Utama**	**60%**
	Kinerja Penguat	**40%**
	1. Penghargaan	15%
	2. Penugasan Dalam Tim	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 dan Moralitas	**15%**
	Verifikasi Rekam Jejak Disiplin	15%

Perbup 129/2021 dan Perbup 7/2023

Parameter	Komponen / Indikator	Bobot
Kinerja (Sumbu Y)	1. Prestasi Kerja	**80%**
	2. Penghargaan	10%
	3. Nilai Kehadiran	10%
	4. Hukuman Disiplin	**0%**
Potensial (Sumbu X)	1. Kompetensi	**30%**
	2. Potensi	30%
	3. Kualifikasi	20%
	4. Integritas dan Moralitas	10%
	5. Pengalaman	10%

Tujuan Penyesuaian

Mewujudkan instrumen penilaian yang lebih komprehensif, terukur, dan selaras dengan kebijakan nasional untuk mendukung penerapan Manajemen Talenta di Kabupaten Garut.



PEMERINTAH
KABUPATEN GARUT

KERANGKA PENILAIAN
MANAJEMEN TALENTA ASN

Talenta Untuk Garut yang Lebih Maju

KINERJA (SUMBU Y) (50%)

KINERJA UTAMA (60%)

KINERJAN KINERJA (60%)

Berdasarkan konversi/predikat kinerja yang terintegrasi dengan e-kinerja BKN.

KINERJA PENGUAT (40%)

PENGHARGAAN (15%)

Pengakuan resmi atau formal yang diterima oleh ASN selama 5 tahun terakhir, seperti:

- Penghargaan lingkup Internasional
- Penghargaan lingkup Nasional
- Penghargaan lingkup Instansi
- Penghargaan lingkup Instansi

PENUGASAN DALAM TIM KERJA (15%)

Berdasarkan kedudukan tertinggi yang pernah ditugaskan kepada seorang pegawai ASN dalam tim kerja selama kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir, seperti:

- Ketua Tim Kerja lintas Instansi
- Ketua Tim Kerja Internal Instansi
- Anggota tim kerja lintas instansi
- Anggota tim kerja internal instansi

PENILAIAN BALIK 360 DERAJAT (10%)

Berdasarkan hasil penilaian umpan balik 360 derajat atas perilaku pegawai ASN oleh atasan, rekan sejawat, dan/atau bawahan.

POTENSI (SUMBU X) (50%)

KOMPETENSI (40%)

PENILAIAN KOMPETENSI (20%)

Penilaian kompetensi berdasarkan (manajerial, sosial kultural dan teknis)

PENGEMBANGAN KOMPETENSI (10%)

Riwayat pendidikan dan pengembangen kompetensi dibuktikan dengan sertifikat kepesertaan dan/atau sertifikat kompetensi.

PENGALAMAN JABATAN (10%)

Unsur pengalaman berdasarkan lama menduduki jabatan.

POTENSI (25%)

PENILAIAN POTENSI (25%)

Proses membandingkan potensi yang dimiliki pegawai ASN dengan standar potensi berdasarkan 8 standar indikator potensi menurut Permenpan 3 tahun 2020.

KUALIFIKASI (20%)

TINGKAT PENDIDIKAN FORMAL (10%)

Jenjang pendidikan formal terakhir yang telah selesai ditempuh oleh pegawai ASN.

KESESUAIAN BIDANG ILMU (10%)

Keterkaitan/relevansi bidang ilmu yang dimiliki pegawai dengan rumpun jabatan target.

INTEGRITAS DAN MORALITAS (15%)

INTEGRITAS DAN MORALITAS (15%)

Riwayat hukuman disiplin/surat Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin pegawai ASN dalam 5 tahun terakhir.

NILAI TALENTA

(50% x Nilai Sumbu Kinerja) + (50% x Nilai Sumbu Potensi)

