Kantor Regional III BKN

MANAJEMEN TALENTA

BERDASARKAN **PERMENPAN 20 TAHUN 2025** DAN
KEPKA BKN NO 411 TAHUN 2025

TIM PEMBINAAN MANAJEMEN ASN
LAYANAN MANAJEMEN TALENTA

REGULASI PENYELENGGARAAN IMPLEMENTASI MANAJEMEN TALENTA

1

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

Pasal 46 :
Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dalam pelaksanaan kewenangan pengembangan talenta dan karier ASN harus mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kebutuhan masing-masing instansi Pemerintah. Pengembangan talenta dan karier ASN dilaksanakan melalui "mobilitas talenta", yang didasarkan **sistem merit melalui Manajemen Talenta.**

2

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 tahun 2025 tentang Perubahan atas Permenpan 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN

Pasal 8 :
Instansi Pemerintah **wajib** menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN Instansi berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional

3

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Penerapan Manajemen Talenta

Diktum ke-1 :
Instansi Pemerintah **wajib** membangun Manajemen Talenta

Diktum ke-5 :
Pengisian jabatan Aparatur Sipil Negara melalui Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara **harus** memprioritaskan pemanfaatan hasil talent pool Aparatur Sipil Negara yang sudah dibentuk oleh Instansi Pemerintah.

APA ITU MANAJEMEN TALENTA?

Maksud:

Menciptakan **pengelolaan SDM ASN yang berbasis pada meritokrasi** untuk mendukung tujuan dan visi organisasi

Tujuan:

- Menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik
- Mendorong peningkatan profesionalisme jabatan
- Mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, tepat waktu, terbuka dan akuntabel
- Memastikan tersedianya pasokan talenta

MANAJEMEN TALENTA ASN MENURUT REGULASI	
NASIONAL	**INSTANSI**
Sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan	
Untuk memenuhi kebutuhan	
Instansi Pemerintah secara nasional dalam rangka akselerasi pembangunan nasional	Instansi Pusat dan Instansi Daerah

MANFAAT MANAJEMEN TALENTA

1. PERCEPATAN PENCAPAIAN VISI DAN MISI KEPALA DAERAH
2. PERCEPATAN TRANSFORMASI DIGITAL LAYANAN DI DAERAH
3. MEMBERIKAN RUANG DAN KESEMPATAN BAGI PARA ASN UNTUK PENGEMBANGAN KOMPETENSI DAN KARIER
4. TRANSPARANSI DALAM PENGISIAN DAN ROTASI JABATAN
5. MENGHILANGKAN BUDAYA KKN DAN NEPOTISME DALAM PENGISIAN JABATAN (ROTASI DAN PROMOSI)
6. MENDUKUNG PROGRAM NASIONAL DALAM MEWUJUDKAN SATU DATA TALENTA ASN NASIONAL
7. MEMPERMUDAH PENGAMBILAN KEPUTUSAN DAN KEBIJAKAN DALAM PENGELOLAAN MASN
8. MENCIPTAKAN KEPERCAYAAN PUBLIK KEPADA PPK TERHADAP PELAKSANAAN MASN



Perbandingan Keuntungan Manajemen Talenta untuk Pengisian JPT Dibandingkan Seleksi Terbuka

SELEKSI TERBUKA	MANAJEMEN TALENTA
Lowongan Jabatan diumumkan secara terbuka	Berbasis pada talent pool yang telah terpetakan
Memakan waktu lama 4 - 6 bulan	Lebih cepat karena kandidat sudah terpetakan dalam talent pool
Memakan lebih banyak biaya karena butuh dialokasikan setiap kali akan melakukan pengisian JPT yang lowong (untuk pansel, pemetaan kompetensi, dll)	Pos kebutuhan anggaran berpotensi lebih minim yaitu hanya untuk asesmen, serta lebih efisien karena kebutuhan lainnya didapat tanpa biaya
Hanya untuk mengisi lowongan jabatan saat ini	Berorientasi jangka panjang, termasuk pengembangan karier dan rencana suksesi
Tidak ada feedback pengembangan setelah seleksi	Ada rencana pengembangan talenta (pelatihan, coaching, mentoring, dll)
Hanya berdasarkan seleksi saat itu	Berdasarkan rekam jejak kinerja, kompetensi, potensi, kualifikasi, serta integritas dan moralitas yang berkelanjutan
Tahapannya terstruktur (pengumuman, pendaftaran, seleksi administrasi, ujikom, wawancara, penetapan hasil). Prosesnya bersifat "event driven" (berdasarkan kebutuhan saat ini)	Tahapannya siklus berkelanjutan (akuisisi, pengembangan, retensi dan penempatan talenta). Prosesnya bersifat "talent driven" atau berpusat pada individu yang berpotensi, serta "future driven" atau orientasi persiapan masa depan organisasi
Panitia seleksi (internal dan eksternal) yang diatur secara ketat dalam regulasi	Komite talenta (saat ini dapat melibatkan eksternal) yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan Instansi

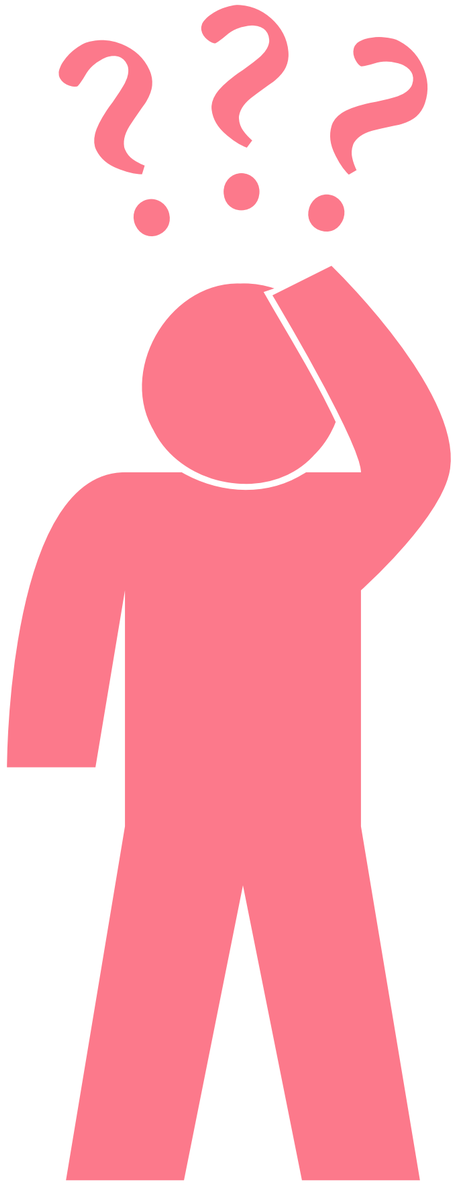




KEPKA BKN NO 411 TAHUN 2025

Instansi Pemerintah **WAJIB** **membangun Manajamen Talenta** dan menggunakan **sistem informasi Layanan Manajemen Talenta ASN** Badan Kepegawaian Negara dalam rangka mendukung penerapan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara yang terintegrasi

**wajib per 1 Januari 2026*



Bagaimana jika Instansi Pemerintah telah memiliki aplikasi Manajemen Talenta?

Sesuai Kepka BKN no 411 tahun 2025 bahwa Bagi instansi pemerintah yang telah memiliki aplikasi manajemen talenta, diberikan masa transisi selama 1 (satu) tahun sejak Keputusan Kepala BKN no 411 tahun 2025 untuk menyesuaikan dan berpindah menggunakan sistem informasi Layanan Manajemen Talenta ASN BKN.

KOMPONEN PENILAIAN
KERTAS KERJA

Berdasarkan Kepka BKN no 411 tahun 2025 (Lampiran II)

I

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA INSTANSI

- KOMITMEN PIMPINAN INSTANSI
- KOMITE TALENTA
- SEKRETARIAT KOMITE
- REGULASI PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA

II

INFRASTRUKTUR TEKNOLOGI MANAJEMEN TALENTA INSTANSI

- APLIKASI MANAJEMEN TALENTA
- SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

III

PEMBANGUNAN MANAJEMEN TALENTA INSTANSI

- AKUISISI TALENTA (JABATAN TARGET, SUKSESOR, RUMPUN JABATAN)
- PENGEMBANGAN TALENTA (DATA INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLAN)
- RETENSI TALENTA (REWARD, PENGAKUAN, JENJANG KARIER)

IV

IMPLEMENTASI PENEMPATAN TALENTA

- PELAKSANAAN IDENTIFIKASI DAN PEMETAAN TALENTA
- PENEMPATAN DAN PEMANFAATAN TALENTA
- PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN TALENTA BERKELANJUTAN
- RETENSI TALENTA
- MONITORING, EVALUASI, DAN UMPAN BALIK IMPLEMENTASI MANAJEMEN TALENTA

V

BUDAYA MANAJEMEN TALENTA

- KOMUNIKASI DAN INTERNALISASI

3 PILAR UTAMA PENILAIAN KERTAS KERJA SEBELUM PENGAJUAN EKSPOSE

PILAR I

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA INSTANSI

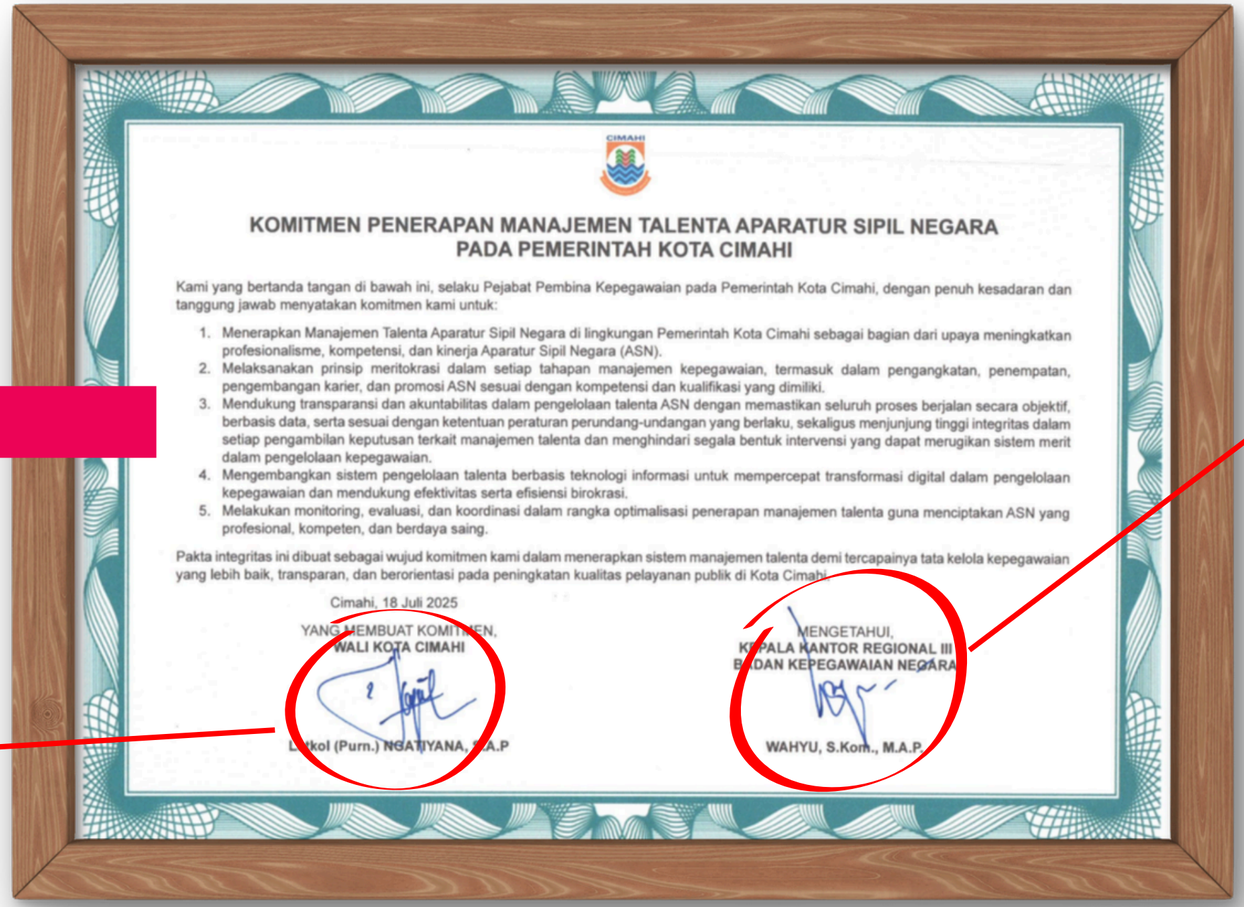
PILAR I

KOMITMEN PIMPINAN INSTANSI

SUBSTANSI ISI KOMITMEN PPK HARUS **SESUAI STANDAR** KERTAS KERJA BKN

TTD KOMITMEN HARUS **PPK DEFINITIF**

PERLU DI TAMBAHKAN **TTD PEJABAT BKN** (MINIMAL KAKANREG)



CIMAHI

KOMITMEN PENERAPAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA PADA PEMERINTAH KOTA CIMAHI

Kami yang bertanda tangan di bawah ini, selaku Pejabat Pembina Kepegawaian pada Pemerintah Kota Cimahi, dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab menyatakan komitmen kami untuk:

1. Menerapkan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Cimahi sebagai bagian dari upaya meningkatkan profesionalisme, kompetensi, dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).
2. Melaksanakan prinsip meritokrasi dalam setiap tahapan manajemen kepegawaian, termasuk dalam pengangkatan, penempatan, pengembangan karier, dan promosi ASN sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki.
3. Mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan talenta ASN dengan memastikan seluruh proses berjalan secara objektif, berbasis data, serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sekaligus menjunjung tinggi integritas dalam setiap pengambilan keputusan terkait manajemen talenta dan menghindari segala bentuk intervensi yang dapat merugikan sistem merit dalam pengelolaan kepegawaian.
4. Mengembangkan sistem pengelolaan talenta berbasis teknologi informasi untuk mempercepat transformasi digital dalam pengelolaan kepegawaian dan mendukung efektivitas serta efisiensi birokrasi.
5. Melakukan monitoring, evaluasi, dan koordinasi dalam rangka optimalisasi penerapan manajemen talenta guna menciptakan ASN yang profesional, kompeten, dan berdaya saing.

Pakta integritas ini dibuat sebagai wujud komitmen kami dalam menerapkan sistem manajemen talenta demi tercapainya tata kelola kepegawaian yang lebih baik, transparan, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik di Kota Cimahi.

Cimahi, 18 Juli 2025

YANG MEMBUAT KOMITMEN,
WALI KOTA CIMAHI

Letkol (Purn.) NGATIYANA, M.A.P

MENGETAHUI,
KEPALA KANTOR REGIONAL III
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

WAHYU, S.Kom., M.A.P.

PILAR I

KOMITE TALENTA

KETIKA INSTANSI TELAH MENERAPKAN MANAJEMEN TALENTA MAKA TIM KOMITE TALENTA INI **AKAN MENGGANTIKAN TIM PENILAI KERJA / TIM BAPERJAKAT**



ANGGOTA TETAP

- JPT YANG MEMBIDANGI UNSUR **KEPEGAWAIAN**
- JPT YANG MEMBIDANGI UNSUR **PENGAWASAN**



KETUA TIM

SEKDA

*PEJABAT YANG BERWENANG



ANGGOTA TIDAK TETAP

JPT LAIN DI LINGKUNGAN INSTANSI PEMERINTAH SESUAI DENGAN KEBUTUHAN (MINIMAL ESELON II)

*TIM KOMITE TALENTA HARUS **BERJUMLAH GANJIL/GASAL MINIMAL 5** DAN PENENTUAN ANGGOTA TIDAK TETAP HARUS TERCANTUM DALAM DIKTUM

TUGAS & FUNGSI KOMITE TALENTA

- Melakukan verifikasi Pemeringkatan Kinerja tahunan pegawai dan tingkatan Potensial;
- Menetapkan Kotak Manajemen Talenta untuk seluruh jenjang jabatan;
- Merekomendasikan pegawai yang memenuhi persyaratan untuk masuk dalam kelompok Rencana Suksesi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
- Merekomendasikan rencana Penempatan Talenta PNS, rencana Pengembangan Talenta PNS, dan rencana Akuisisi Talenta ASN kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
- Merekomendasikan hasil evaluasi pelaksanaan Penempatan Talenta PNS, rencana Pengembangan Talent

PILAR I

TIM PENGELOLA MT/ SEKRETARIAT KOMITE



ANGGOTA

- UNSUR **KEPEGAWAIAN**
- UNSUR **ORGANISASI DAN TATA LAKSANA**
- UNSUR **PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**
- UNSUR LAIN YANG DIPERLUKAN, MISALNYA **ANGGARAN, PERENCANAAN DAN UNSUR PENGAWASAN**



KETUA TIM

JPT YANG MEMBIDANGI **KEPEGAWAIAN**

TUGAS & FUNGSI SEKRETARIAT KOMITE

- Penyiapan data-data yang diperlukan dalam pemeringkatan
- Pengelolaan dan pemutakhiran data Manajemen Talenta
- Penyiapan dukungan administrasi penetapan pembentukan Komite Talenta ASN, rencana suksesi, penempatan, pengembangan, akuisisi, dll
- Pengidentifikasian dan penginformasian jabatan yang lowong dan yang akan lowong
- Pemberian dukungan layanan uji kompetensi
- Pemberian dukungan informasi profil talenta baik dari internal Instansi Pemerintah maupun profil talenta dari Rencana Suksesi Instansi Pemerintah lain
- Pemberian layanan dan dukungan teknis lain kepada Komite Talenta ASN Instansi

PILAR I

REGULASI PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA



Dalam membuat peraturan PPK, dasar hukum yang harus tertulis didalam aturan tersebut adalah sebagai berikut;

- **UU ASN No 20 tahun 2023**, jika masih UU ASN lama maka harus diperbarui
- **PP 11 tahun 2017 jc PP 17 tahun 2020** tentang Manajemen ASN sebagai dasar penempatan dalam jabatan
- **Permenpan RB No 3 tahun 2020** tentang Manajemen Talenta
- **Permenpan RB No 20 tahun 2025** tentang Perubahan Permenpan RB No 3 tahun 2020 tentang Manajemen Talenta
- **Keputusan Kepala BKN No 411 tahun 2025** tentang Percepatan Penerapan Manajemen Talenta

PILAR II

INFRASTRUKTUR TEKNOLOGI MANAJEMEN TALENTA INSTANSI

PILAR II

APLIKASI MANAJEMEN TALENTA



Dalam pemenuhan persetujuan indikator terkait aplikasi manajemen talenta, maka **komponen yang dibutuhkan** adalah sebagai berikut :

- Profil Pegawai
- Fitur 9 Box pemetaan (distribusi normal)
- Fitur jabatan mencari orang (manajemen suksesi)
- Fitur orang mencari jabatan (manajemen karier)
- Ada persentase pegawai yang sudah dipetakan

Menggunakan Aplikasi
SIMATA BKN

PILAR II

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

TERINTEGRASI

SIASN BKN

EKINERJA BKN



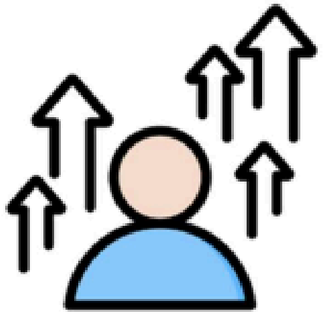
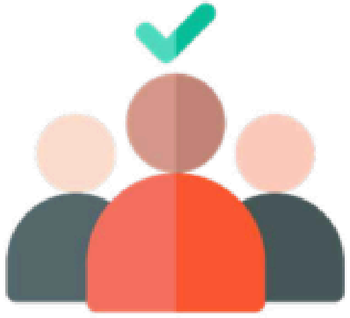
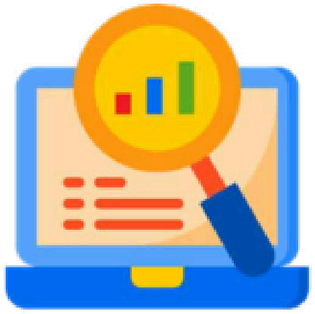
APLIKASI PENGEMBANGAN, PENGHARGAAN, PRESENSI

APLIKASI LAINNYA SESUAI DENGAN KEBUTUHAN DATA

PILAR III

PEMBANGUNAN MANAJEMEN TALENTA INSTANSI

PROSES DAN OUTPUT MANAJEMEN TALENTA

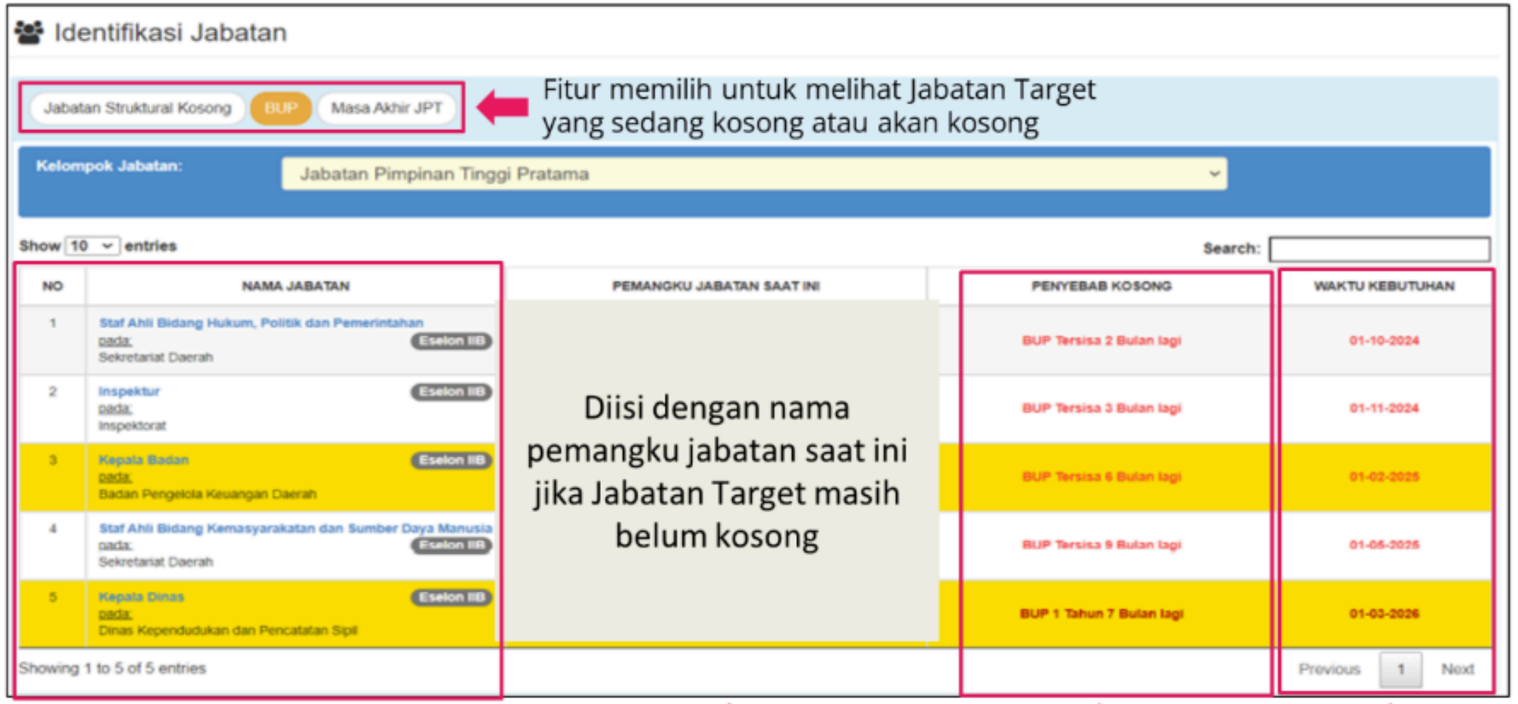
1. Akuisisi Talenta	2. Pengembangan Talenta	3. Retensi Talenta	4. Penempatan Talenta	5. Monitoring dan Evaluasi
Output:	**Output:**	**Output:**	**Output:**	**Output:**
 Pemetaan Pegawai ke 9 Kotak	 Pelaksanaan pengembangan talenta (cth: *Mentoring*)	 Talenta diberikan berbagai bentuk program retensi	 Suksesor ditempatkan ke Jabatan Target	 Pemantauan & evaluasi dilaksanakan

PILAR III

AKUISISI TALENTA
DAFTAR JABATAN TARGET

Tersedianya identifikasi jabatan target

Daftar jabatan target adalah daftar jabatan kosong dan akan kosong dalam beberapa tahun ke depan. Didalam sistem harus memiliki fitur filter jenjang jabatan & rumpun jabatan



Contoh diambil dari implementasi di Pemerintah Kota Tangerang

PILAR III

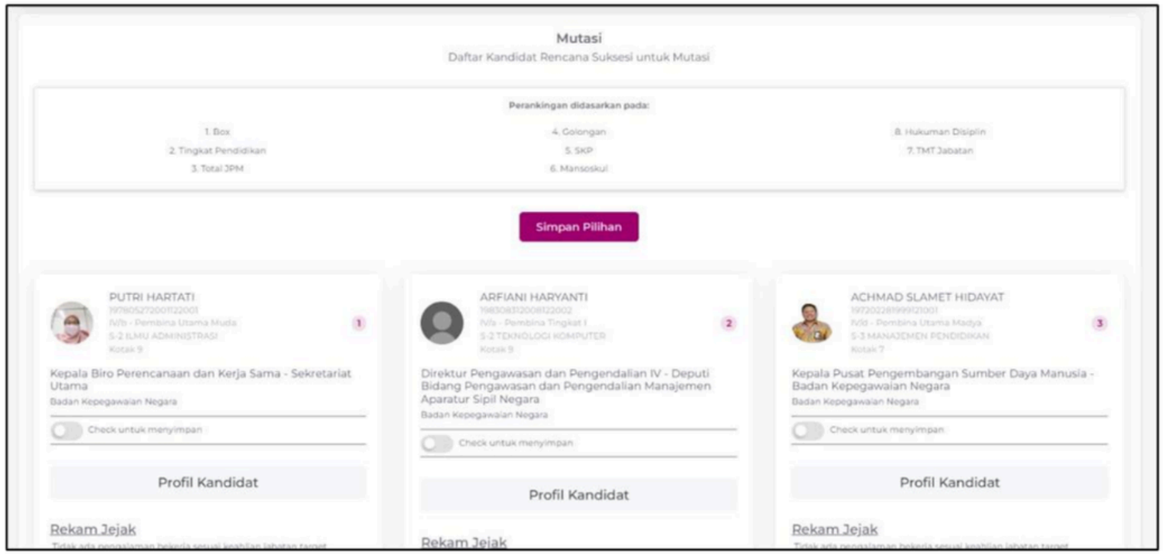
AKUISISI TALENTA

DAFTAR KANDIDAT YANG MEMENUHI KRITERIA JABATAN TARGET

Tersedianya analisis kebutuhan talenta yang memenuhi persyaratan untuk menduduki jabatan target / Daftar Suksesor atau calon-calon yang akan naik jabatan. Sistem harus memiliki fitur filter jenjang jabatan, rumpun jabatan, serta syarat administrasi lain sesuai dengan PP 11 tahun 2017

Adapun syarat jabatan target dalam rangka promosi yang perlu ada secara sistem di aplikasi manajemen talenta untuk filterisasi kandidat suksesor mencakup:

- ➢ Usia maksimal
- ➢ Tingkat pendidikan minimal
- ➢ Golongan minimal
- ➢ Durasi pengalaman minimal dalam jenjang jabatan sebelumnya
- ➢ Durasi pengalaman minimal dalam bidang yang relevan dengan rumpun jabatan target
- ➢ Penilaian kinerja minimal
- ➢ Rekam jejak hukuman disiplin



**Contoh Tangkapan Layar Aplikasi Manajemen Talenta tentang Kandidat Suksesor yang Telah Difilterisasi Berdasarkan Pemenuhan Syarat Jabatan Target*

PILAR III

AKUISISI TALENTA
DAFTAR RUMPUN JABATAN

LANGKAH 01

Inventarisir Jabatan yang Tersedia di Instansi

1. Analis SDMA
2. Analis Kompetensi
3. Pranata Komputer
4. Manggala Informatika
5. Analis Anggaran
6. Pemeriksa Anggaran
7. Dll.

LANGKAH 02

Tentukan kriteria Pengelompokan Berdasarkan Fungsi, Urusan, dan/atau Kompetensi (Job Family)

Fungsi Pengelolaan SDM Umum:
• Analis SDMA
Fungsi Pengelolaan Kompetensi SDM:
• Analis Kompetensi
Fungsi Keamanan Informasi:
• Manggala Informatika
Fungsi Pengelolaan TI:
• Pranata Komputer
Fungsi Pengelolaan Anggaran:
• Analis Anggaran,
• Pemeriksa Anggaran

LANGKAH 03

Tentukan Rumpun Jabatan Besar dari Jabatan yang Sudah Dikelompokkan Berdasarkan Kriteria

SDM:
Fungsi Pengelolaan SDM Umum, Fungsi Pengelolaan Kompetensi SDM
Teknologi Informasi:
Fungsi Keamanan Informasi:
Fungsi Pengelolaan TI:
KEUANGAN:
Fungsi Pengelolaan Anggaran

PILAR III

PENGEMBANGAN TALENTA

TERSEDIANYA **RENCANA PENGEMBANGAN INDIVIDU** BERDASARKAN KLASIFIKASI 9 KOTAK TALENTA

- DOKUMEN HCDP DAN IDP
- DOKUMEN IDP HARUS SELARAS DENGAN DOKUMEN HCDP
- REALISASI HARUS SESUAI DENGAN HCDP DAN IDP



PILAR III

RETENSI TALENTA



TERSEDIANYA STRATEGI RETENSI TALENTA (REWARD, PENGAKUAN, JENJANG KARIER, DSB.)

DIMASUKAN KE DALAM PERATURAN PPK, APA SAJA JENIS RETENSI TALENTANYA

DIUNGGAH DALAM 5 TAHUN TERAKHIR

PARAMETER DAN BOBOT PENILAIAN MANAJEMEN TALENTA

SERTA SIMULASI PERHITUNGAN TALENTA KE DALAM 9 BOX

KEPKA BKN NO 411 TAHUN 2025

PARAMETER DAN BOBOT PENILAIAN MANAJEMEN TALENTA

KINERJA (SUMBU Y) (50%)

KINERJA UTAMA (60%)

PENILAIAN KINERJA (60%)
Berdasarkan konversi predikat kinerja yang terintegrasi dengan e-kinerja BKN

KINERJA PENGUAT (40%)

PENGHARGAAN (15%)
Pengakuan resmi atau formal yang terima oleh ASN selama 5 tahun terakhir seperti;

- Penghargaan lingkup Internasional
- Penghargaan lingkup Nasional
- Penghargaan lingkup lintas Instansi
- Penghargaan lingkup instansi

Pengecualian untuk penghargaan **Satya Lencana*

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 pelatihan dan pengembangan 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)

SUMBU Y :

KINERJA



PERHITUNGAN NILAI MANAJEMEN TALENTA

1.1 KINERJA UTAMA **(SKP)**

INDIKATOR	DEFINISI	INSTRUMEN PENILAIAN	STANDAR PENILAIAN	ALAT UKUR	CARA PENGUKURAN
PENILAIAN KINERJA	Penilaian Kinerja merupakan hasil evaluasi kinerja tahunan pegawai ASN yang terdiri atas hasil kerja dan perilaku kerja	SANGAT BAIK	**100**	Predikat kinerja hasil evaluasi kinerja tahunan terakhir di dalam aplikasi e-Kinerja instansi (milik BKN atau mandiri)	Melihat predikat kinerja yang diperoleh pegawai dari hasil evaluasi kinerja tahunan terakhir
		BAIK	**80**		
		BUTUH PERBAIKAN	**60**		
		KURANG	**40**		
		SANGAT KURANG	**20**		

PERHITUNGAN NILAI MANAJEMEN TALENTA

1.2.1 KINERJA PENGUAT **(PENGHARGAAN)**

INDIKATOR	DEFINISI	INSTRUMEN PENILAIAN	STANDAR PENILAIAN	ALAT UKUR	CARA PENGUKURAN
PENGHARGAAN	Penghargaan adalah pengakuan resmi atau formal yang terima oleh ASN atas prestasinya dalam hal capaian kinerja.	Peraih penghargaan di lingkup Internasional	**100**	• Piagam / sertifikat penghargaan / dokumen lainnya yang menunjukkan pemberian penghargaan / tanda apresiasi lainnya yang dapat membuktikan asal dan lingkup penghargaan •Riwayat penghargaan dalam SI ASN	Melihat tingkatan tertinggi penghargaan yang pernah diraih oleh pegawai dalam 5 tahun terakhir
		Peraih penghargaan di lingkup Nasional	**75**		
		Peraih penghargaan di lingkup lintas Instansi	**50**		
		Peraih penghargaan di lingkup Instansi	**25**		
		Tidak pernah mendapatkan penghargaan	**0**		

PERHITUNGAN NILAI MANAJEMEN TALENTA

1.2.2 KINERJA PENGUAT **(PENUGASAN DALAM TIM KERJA)**

INDIKATOR	DEFINISI	INSTRUMEN PENILAIAN	STANDAR PENILAIAN	ALAT UKUR	CARA PENGUKURAN
Penugasan dalam Tim Kerja	Penugasan dalam Tim Kerja adalah kedudukan pegawai ASN secara resmi di dalam tim kerja untuk menyelenggarakan tugas-tugas kedinasan dalam rangka mendukung kinerja instansi	Ketua tim kerja lingkup lintas intansi	**100**	Surat keputusan penugasan/surat perintah penugasan/riwayat penugasan dalam tim kerja/ riwayat penugasan tim kerja dalam layanan eKinerja ASN Digital	Melihat tingkatan tertinggi penghargaan yang pernah diraih oleh pegawai dalam 5 tahun terakhir
		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**		

PERHITUNGAN NILAI MANAJEMEN TALENTA

1.2.3 KINERJA PENGUAT **(PENILAIAN/UMPAN BALIK 360)**

INDIKATOR	DEFINISI	INSTRUMEN PENILAIAN	STANDAR PENILAIAN	ALAT UKUR	CARA PENGUKURAN
Umpan Balik 360	Umpan balik 360 derajat merupakan penilaian atas perilaku pegawai ASN oleh atasan, rekan sejawat dan/atau bawahan	SANGAT BAIK	**100**	Hasil penilaian umpan balik 360 derajat seorang pegawai ASN	Berdasarkan hasil penilaian umpan balik 360 derajat yang dikonversikan ke dalam angka
		BAIK	**80**		
		BUTUH PERBAIKAN	**60**		
		KURANG	**40**		
		SANGAT KURANG	**20**		

Contoh Hasil Perhitungan Sumbu Y

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
Total Nilai Sumbu Kinerja= Kinerja Utama + Kinerja Penguat					90 (Di Atas Ekspektasi)

KEPKA BKN NO 411 TAHUN 2025

Perhitungan 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

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

SUMBU X :

POTENSIAL



PERHITUNGAN NILAI MANAJEMEN TALENTA

2.1.1 PENILAIAN KOMPETENSI

INDIKATOR	CARA PENGUKURAN	STANDAR PENILAIAN
Penilaian kompetensi adalah suatu proses membandingkan kompetensi (manajerial, sosial kultural dan teknis) yang dimiliki oleh pegawai ASN dengan standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan.	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	0-100

PERHITUNGAN NILAI MANAJEMEN TALENTA

2.1.2 PENGEMBANGAN KOMPETENSI

DEFINISI

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

<table>
<tr><th>INDIKATOR</th><th>ALAT UKUR</th><th>CARA PENGUKURAN</th><th>SERTIFIKAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN</th><th>STANDAR PENILAIAN</th><th>SERTIFIKAT KEAHLIAN / DIKLAT</th><th>STANDAR PENILAIAN</th></tr>
<tr><td rowspan="5">Pengembangan Kompetensi</td><td rowspan="5">Riwayat pelatihan dan pengembangan kompetensi dibuktikan dengan sertifikat kepesertaan dan atau sertifikat kompetensi</td><td rowspan="5">Menghitung nilai rata-rata dari riwayat pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai ASN selama tiga tahun terakhir</td><td>>8</td><td>100</td><td rowspan="2">> 3</td><td rowspan="2">100</td></tr>
<tr><td>6 - 8</td><td>75</td></tr>
<tr><td>4 - 6</td><td>50</td><td rowspan="2">1 - 2</td><td rowspan="2">50</td></tr>
<tr><td>1 - 3</td><td>25</td></tr>
<tr><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr>
</table>

PERHITUNGAN NILAI MANAJEMEN TALENTA

2.1.3 PENGALAMAN JABATAN

INDIKATOR	DEFINISI	ALAT UKUR	CARA PENGUKURAN
Pengalaman dalam Jabatan yang Relevan	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.).	Riwayat Jabatan di SI ASN / SK Pengangkatan dalam Jabatan Sebelumnya	Indikator ini diukur dengan menggabungkan secara rata rata nilai yang didapat dari table di samping

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 1 sampai dengan 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 Nondefinitf	**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

PERHITUNGAN NILAI MANAJEMEN TALENTA

2.2 PENILAIAN POTENSI

INDIKATOR	CARA PENGUKURAN	STANDAR PENILAIAN
Penilaian Potensi adalah proses membandingkan potensi yang dimiliki pegawai ASN dengan standar potensi.	$Nilai\ Potensi = \frac{Total\ Nilai\ Potensi\ Hasil\ Asesmen}{Total\ Nilai\ Maksimal\ Potensi} \times 100$	0-40

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

PERHITUNGAN NILAI MANAJEMEN TALENTA

2.3.1 PENILAIAN INDIKATOR **TINGKAT PENDIDIKAN FORMAL**

INDIKATOR	DEFINISI	INSTRUMEN PENILAIAN	STANDAR PENILAIAN	ALAT UKUR	CARA PENGUKURAN
Pendidikan Formal	Tingkat Pendidikan Formal adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang telah selesai ditempuh oleh pegawai ASN.	S-3	**100**	Ijazah terakhir / riwayat Pendidikan terakhir di dalam SIASN	Melihat ijazah terakhir dalam data base kepegawaian/ Riwayat Pendidikan dalam SIASN
		S-2	**90**		
		S-1 / D-IV	**80**		
		D-III	**70**		
		SMA	**60**		

PERHITUNGAN NILAI MANAJEMEN TALENTA

2.3.2 KESESUAIAN BIDANG ILMU PENDIDIKAN DENGAN JABATAN TARGET

INDIKATOR	DEFINISI	INSTRUMEN PENILAIAN	STANDAR PENILAIAN	ALAT UKUR	CARA PENGUKURAN
Kesesuaian Bidang Ilmu Pendidikan dengan Jabatan Target	Kesesuaian Bidang Ilmu adalah keterkaitan/relevansi bidang ilmu yang dimiliki pegawai dengan rumpun jabatan target.	Memiliki riwayat pendidikan dalam bidang ilmu yang sesuai dengan rumpun jabatan target	**100**	Ijazah terakhir / riwayat Pendidikan di dalam SIASN	Melihat kesesuaian latar belakang bidang ilmu pendidikan dalam ijazah/riwayat pendidikan di dalam SIASN dengan syarat latar pendidikan pada Jabatan Target (strata apapun) yang terdapat di Informasi Jabatan.
		Tidak memiliki riwayat pendidikan dalam bidang ilmu yang sesuai dengan rumpun jabatan target	**50**		

PERHITUNGAN NILAI MANAJEMEN TALENTA

2.4 PENILAIAN INDIKATOR **VERIFIKASI REKAM JEJAK DISIPLIN**

INDIKATOR	DEFINISI	INSTRUMEN PENILAIAN	STANDAR PENILAIAN	ALAT UKUR	CARA PENGUKURAN
Verifikasi Rekam Jejak Disiplin	Verifikasi Rekam Jejak Disiplin adalah proses untuk memastikan riwayat kepatuhan pegawai terhadap peraturan disiplin PNS dan/atau PPPK.	Tidak pernah mendapatkan hukuman disiplin	**100**	Riwayat hukuman disiplin pegawai pada SI ASN / SK Penjatuhan Hukuman Disiplin	Verifikasi Rekam Jejak Disiplin dilakukan melalui pengecekan riwayat hukuman disiplin pegawai
		Pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan	**75**		
		Pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang	**50**		
		Pernah dijatuhi hukuman disiplin berat	**25**		
		Sedang menjalani hukuman disiplim	**0**		

Contoh Hasil Perhitungan Sumbu X

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

Perhitungan 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

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

KEPKA BKN NO 411 TAHUN 2025

Pemetaan Talenta

Nilai Potensial dan Kinerja kemudian digunakan untuk memetakan pegawai ASN ke dalam 9 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		

KEPKA BKN NO 411 TAHUN 2025

Penyusunan Rencana Suksesi

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

a. **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:

Rumus Nilai Talenta = (50% x Nilai Sumbu Kinerja) + (50% x Nilai Sumbu Potensial)

Total Nilai Sumbu Kinerja= Kinerja Utama + Kinerja Penguat	90 (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**

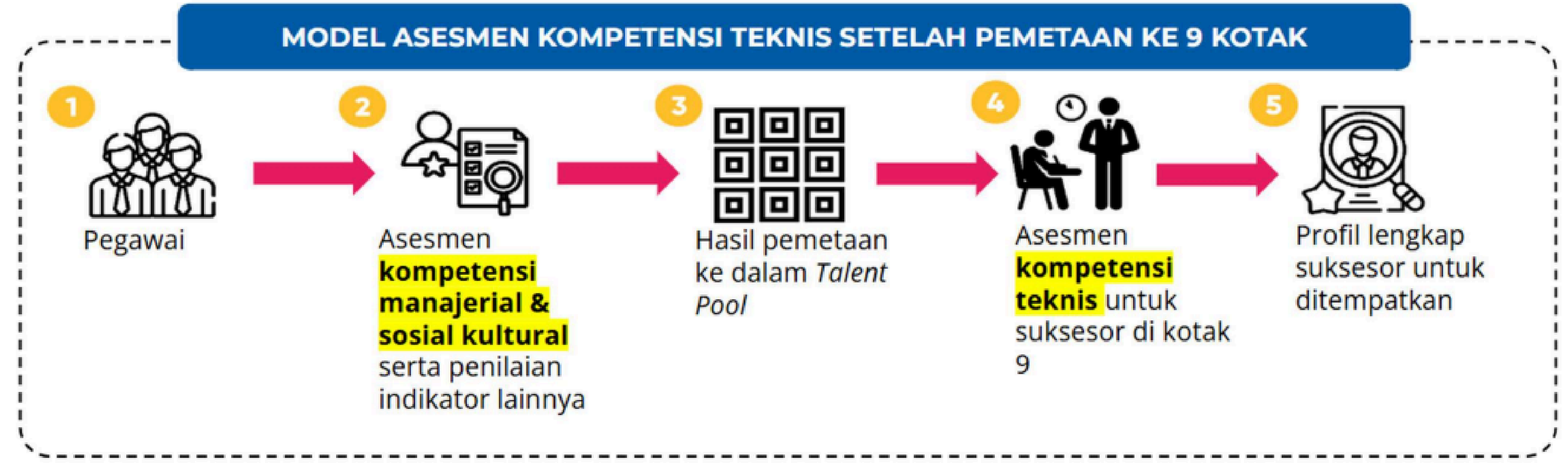
KEPKA BKN NO 411 TAHUN 2025

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 adalah sebagai berikut;

Jenjang Jabatan	Bobot 9 Kotak Manajemen Talenta	Bobot Kompetensi Teksnis	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

Jenjang Jabatan	Bobot 9 Kotak Manajemen Talenta	Bobot Kompetensi Teksnis	Catatan Penyesuaian
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%.
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%.

MODEL UNTUK PENEMPATAN ASESMEN KOMPETENSI TEKNIS DALAM PROSES MANAJEMEN TALENTA



Integrasi Nilai Talenta dan Nilai Kompetensi Teknis untuk Menghasilkan Nilai Akhir Talenta

Nilai Talenta	Nilai Kompetensi Teknis	Nilai Akhir Talenta
(a)	*(b)*	*(70% x a) + (30% x b)*
89,71	90	89,79

*Contoh Jenjang JPT Pratama

Studi Kasus: Pemetaan Bapak Budi

Sumbu Kinerja (Sumbu Y)

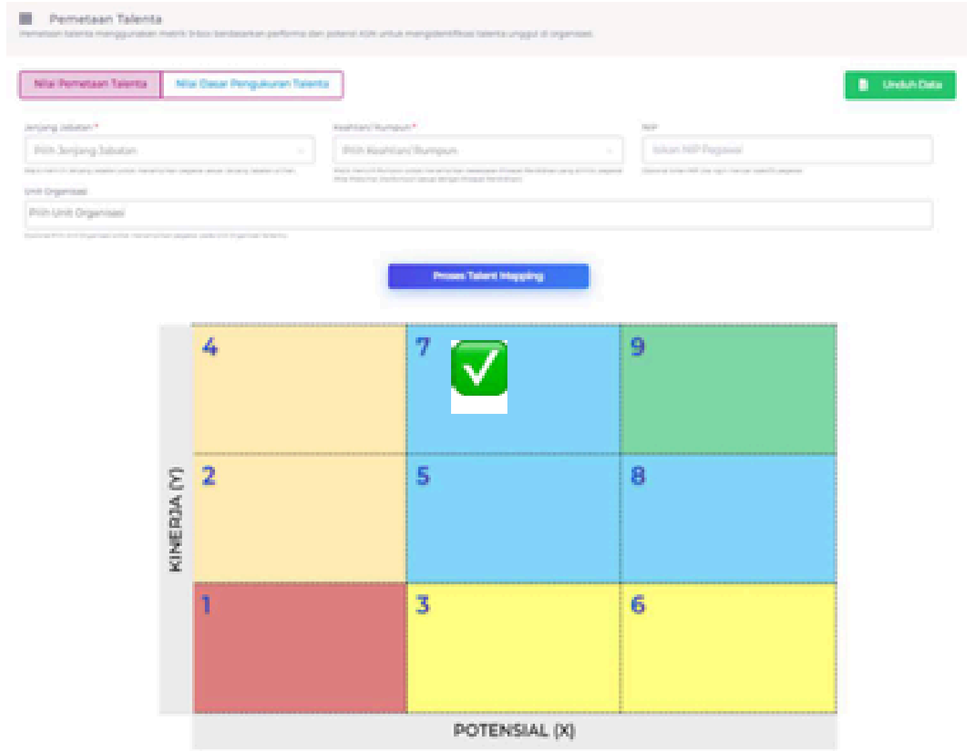
Komponen	Nilai	Bobot	Hasil
Penilaian Kinerja (SKP)	100	60%	60
Penugasan Tim Kerja	100	15%	15
Penghargaan (Internal)	25	15%	3,75
Umpan Balik 360	100	10%	10
TOTAL SUMBU KINERJA	**88,75 (Kategori: Di Atas Ekspektasi)**		

Sumbu Potensial (Sumbu X)

Komponen	Nilai	Bobot	Hasil
Penilaian Kompetensi (Penkom)	70	20%	14
Pengembangan Kompetensi	37,5*	10%	3,75
Pengalaman Jabatan	100	10%	10
Penilaian Potensi	70	25%	17,5
Pendidikan Formal (S-2)	90	10%	9
Kesesuaian Bidang Ilmu	100	10%	10
Integritas & Moralitas	100	15%	15
TOTAL SUMBU POTENSIAL	**79,25 (Kategori: Menengah)**		

*Rata-rata dari 3 sertifikat kepesertaan (25) & 2 sertifikat keahlian (50)

Kinerja berada di "Di Atas Ekspektasi" (88,75) danSumbu Potensialnya "Menengah" (79,25), pemetaan Sdr. Budi adalah **Kotak 7**.



Diskusi: Strategi Menaikkan Kotak Bapak Budi

Fokus Sumbu Potensial (Prioritas Utama)

Penilaian Kompetensi (Penkom)

Nilai Saat Ini: 70/100

Aksi: Ikuti pengembangan kompetensi, coaching, atau mentoring terfokus untuk optimalisasi asesmen berikutnya.

Penilaian Potensi

Nilai Saat Ini: 70/100

Aksi: Lakukan intervensi pengembangan untuk meningkatkan skor mendekati angka maksimal.

Sertifikat Kepesertaan

Nilai Saat Ini: 25/100 (Hanya 3 Sertifikat)

Aksi: Tambah volume pelatihan menjadi minimal 9 sertifikat kepesertaan.

Sertifikasi Keahlian / Diklat Penjenjangan

Nilai Saat Ini: 50/100 (Hanya 2 Sertifikat)

Aksi: Ambil minimal 1 program sertifikasi keahlian tambahan (target total 3).

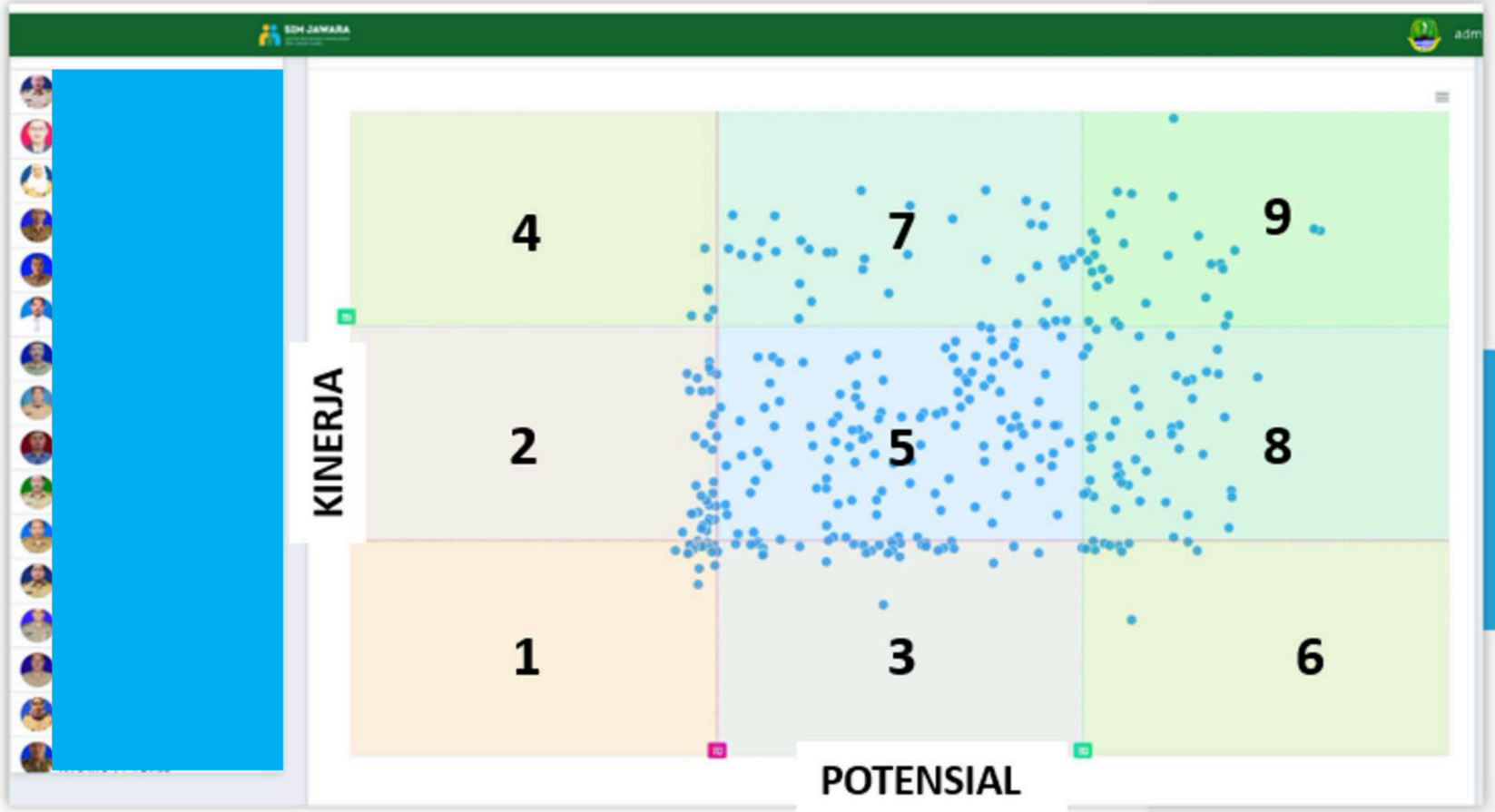
Fokus Sumbu Kinerja

Kategori Penghargaan

Nilai Saat Ini: 25/100 (Level Internal Instansi)

Aksi: Kejar penganugerahan di level yang lebih tinggi: Lintas Instansi (50), Nasional (75), atau Internasional (100).

CONTOH DISTRIBUSI NORMAL TALENTA DALAM 9 KOTAK SEBAGAI HASIL DARI PEMETAAN TALENTA



Pemetaan ini didasarkan pada sumbu X yang menggambarkan **potensial** pegawai dan Sumbu Y yang menggambarkan **Kinerja Pegawai**

Kantor Regional III BKN

TERIMAKASIH