

IMPLEMENTASI MANAJEMEN TALENТА

Rekapitulasi Progres dan Pencapaian Pendataan
(Agustus 2025 - September 2026)

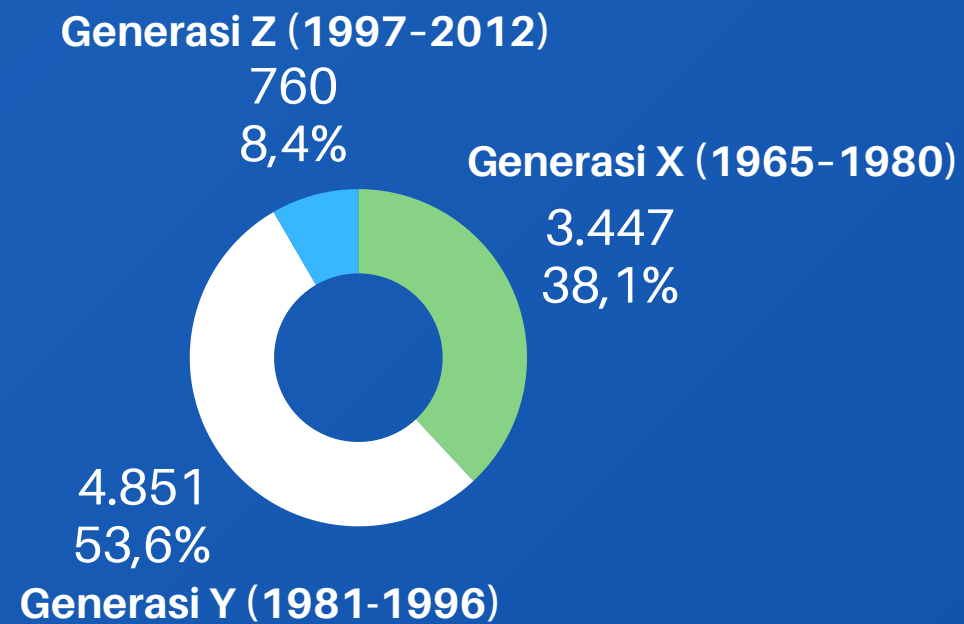
SIMATA

GENDER



TOTAL ASN
9.058

GENERASI



TINGKAT PENDIDIKAN



STATISTIK ASN

DATA 17 SEPTEMBER 2026

STATUS PEGAWAI

CPNS

2

0.02%

PNS

4.517

49.87%

PPPK

2.653

29.29%

PPPK PW

1.886

20.82%

KELOMPOK JABATAN ASN

MANAJERIAL
4,81% **436**

Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	30
Jabatan Administrator	132
Jabatan Pengawas	274

JENJANG FUNGSIONAL

Ahli Madya	732
Ahli Muda	1419
Ahli Pertama	3030
Penyelia	254
Mahir	186
Terampil	487
Pemula	12

FUNGSIONAL
67,51% **6.115**

PNS Fungsional	3468
PPPK Fungsional	2647

PELAKSANA
27,67% **2.507**

PNS Pelaksana	615
PPPK Pelaksana	1892

STATISTIK ASN

PROSES MT

JENIS JABATAN	TERISI	KEBUTUHAN
Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	30	31
Jabatan Administrator	132	141
Jabatan Pengawas	274	316
Ahli Madya	732	-

Manajemen Talenta ASN

Masuk dalam Indikator Penilaian

5 INDIKATOR



**1. Sistem Merit
(Indeks Sistem Merit)**



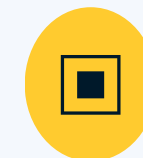
**2. MCSP KPK
(Monitoring Center
for Strategic
Prevention)**



**3. Indeks Reformasi
Birokrasi (RB)**

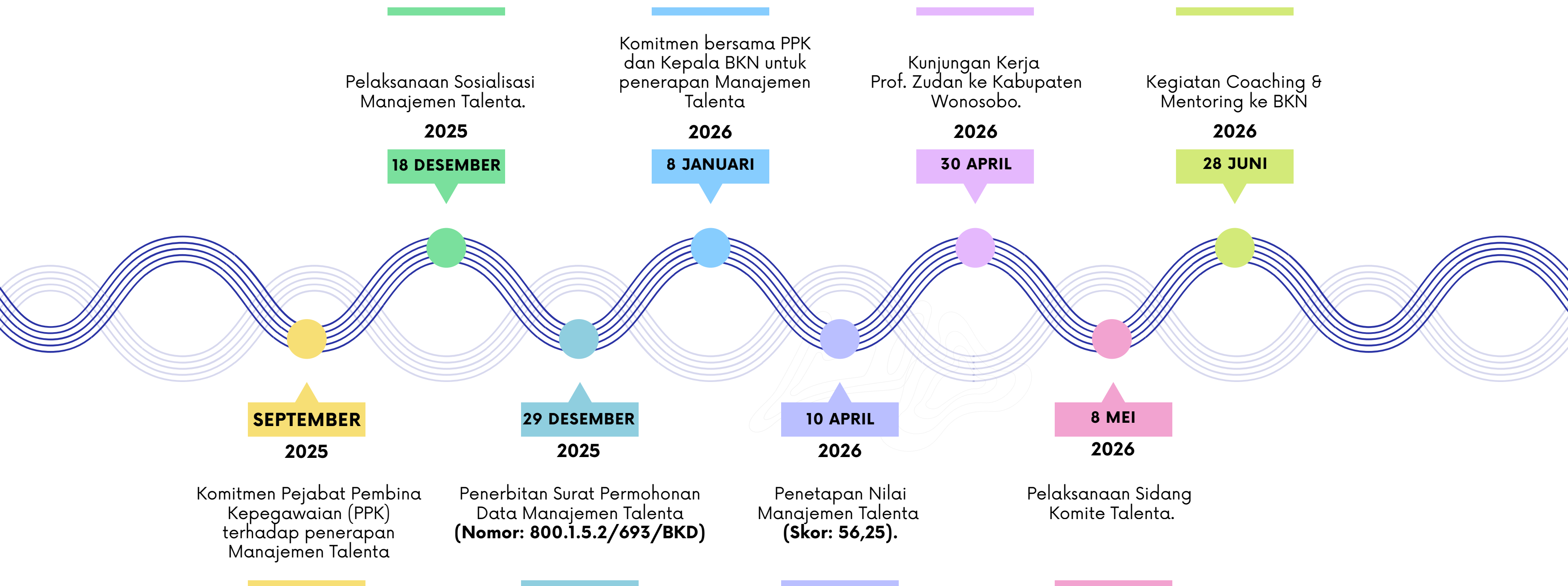


**4. Indeks
Profesionalitas ASN
(IP ASN)**

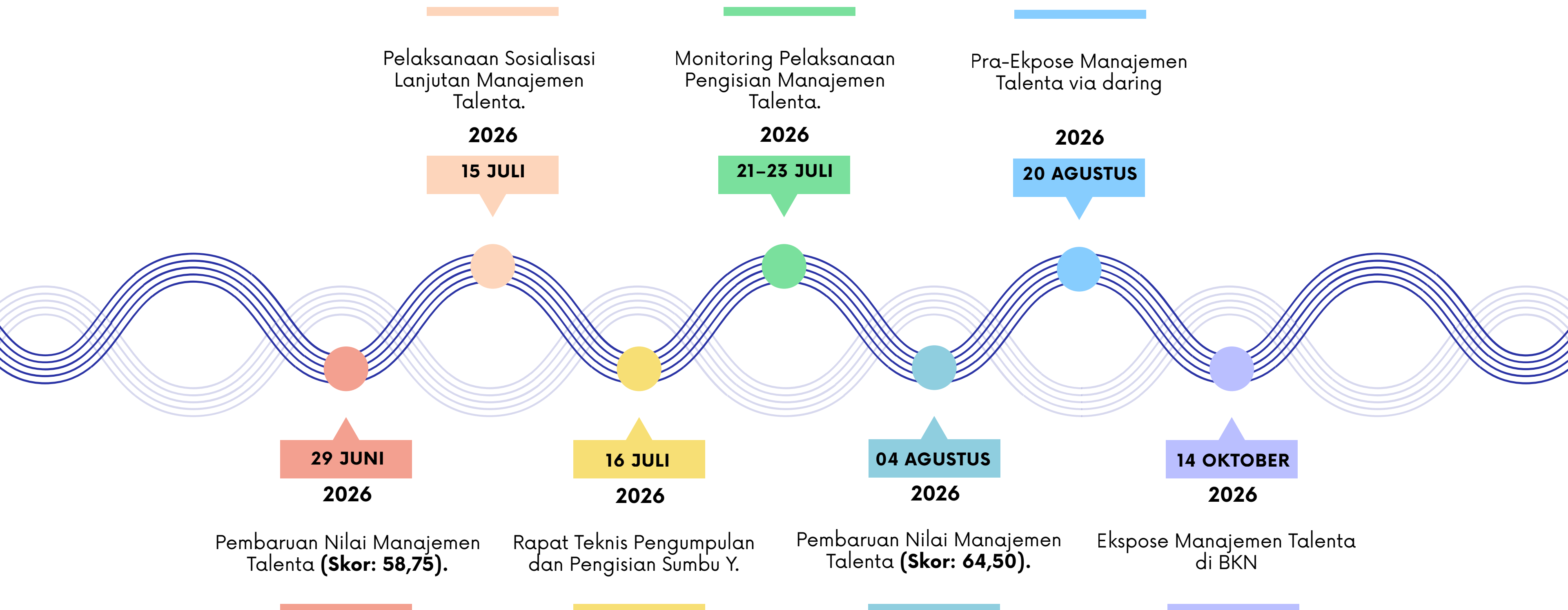


**5. SPBE (Sistem
Pemerintahan
Berbasis Elektronik)**

TIMELINE



TIMELINE



INISIASI DAN PERSIAPAN AWAL

Komitmen Pejabat Pembina Kepegawaian terhadap
penerapan Manajemen Talenta

Agustus 2025



BUPATI WONOSOBO

**KOMITMEN PEJABAT PEMBINA KEPEGAWAIAN
TERHADAP PENERAPAN MANAJEMEN TALENTA**



**Pelaksanaan Sosialisasi
Manajemen Talenta.**

18 Desember 2025



**Pengumpulan Data Manajemen Talenta
melalui Permohonan Data Manajemen
Talanta**

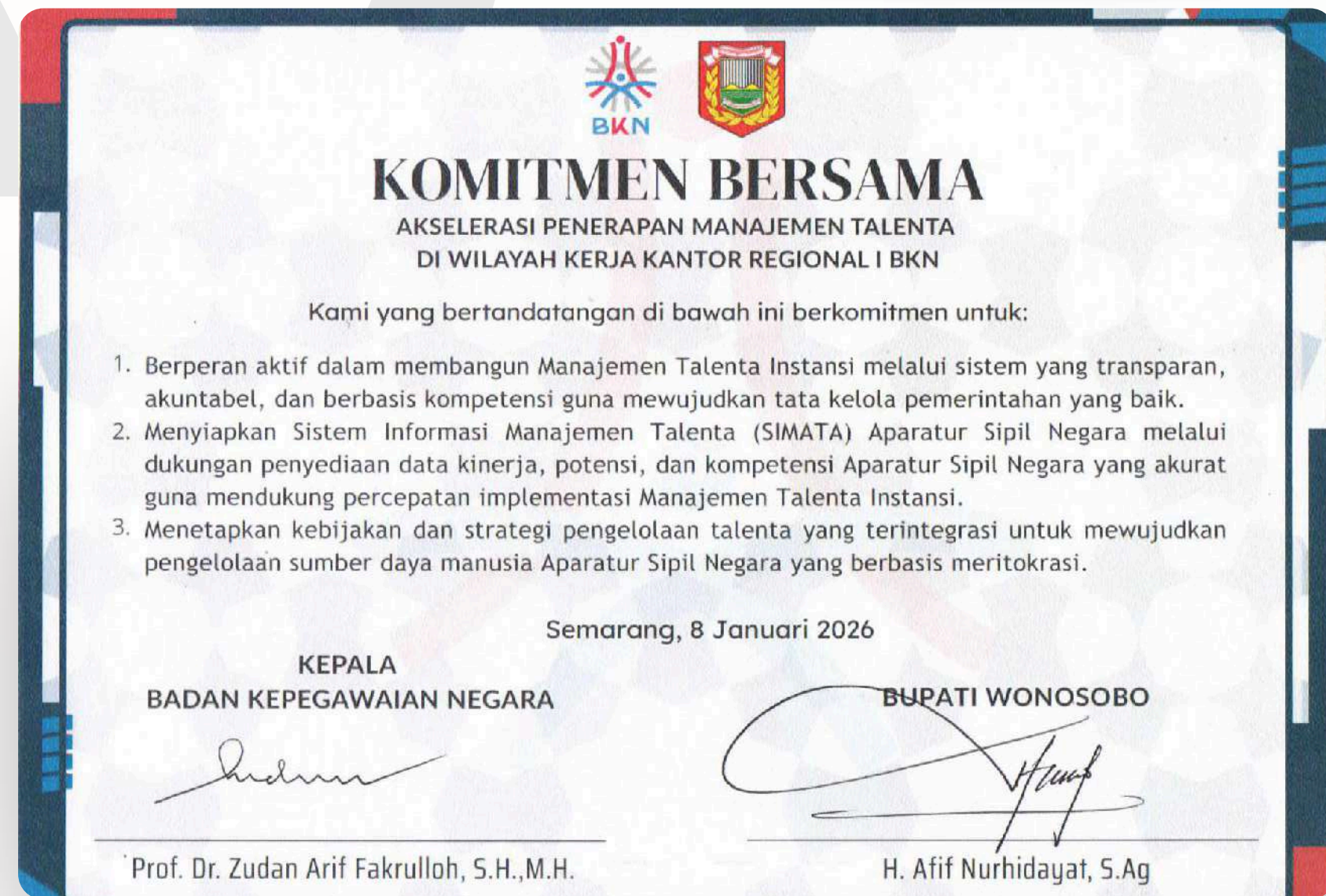
Nomor : 800.1.5.2/693/BKD

29 Desember 2025

PENEGASAN KOMITMEN DAN EVALUASI BERKALA

Komitmen Pejabat Pembina Kepegawaian dan
Kepala Badan Kepegawaian Negara untuk
penerapan Manajemen Talenta.

8 Januari 2026



Pencapaian nilai Manajemen Talenta sebesar



56,25

10 April 2026

KUNJUNGAN KERJA PROF. ZUDAN KE WONOSOBO

Memberikan pemahaman mendalam bagi jajaran Pemkab Wonosobo mengenai pentingnya pengelolaan talenta berbasis meritokrasi dan kriteria objektif.





Pelaksanaan kegiatan Coaching dan Mentoring
ke Badan Kepegawaian Negara
28 Juni 2026



Peningkatan nilai Manajemen Talenta
menjadi **58,75**.
29 Juni 2026

58,75

TINDAK LANJUT DAN PENINGKATAN KAPASITAS

Pelaksanaan Sidang Komite Talenta
8 Mei 2026



PEMANTAPAN TEKNIK KINERJA PENGUAT (SUMBU Y) DAN MONITORING

03 Proses monitoring pengisian
Manajemen Talenta.
21 - 23 Juli 2026

01 Pelaksanaan Sosialisasi Manajemen Talenta lanjutan.
15 Juli 2026

02 Pelaksanaan rapat teknis terkait pengumpulan
dan pengisian kinerja penguat (sumbu y).
16 Juli 2026



Cakupan Seluruh OPD

Mendorong keterlibatan aktif seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) untuk menjamin kelengkapan dan akurasi data Manajemen Talenta.

Pembaruan Nilai Manajemen Talenta

04 Agustus 2026



64,50

**PRA-EKPOSE MANAJEMEN
TALENDA VIA DARING**

20 Agustus 2026



**EKSPOSE MANAJEMEN
TALENDA DI BKN**

14 Oktober 2026



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 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%

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		

PEMETAAN TALENTA

Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama



KUADRAN	JUMLAH
Box 1	0
Box 2	0
Box 3	0
Box 4	0
Box 5	6
Box 6	0
Box 7	0
Box 8	24
Box 9	0
TOTAL	30

PEMETAAN TALENTA

Jabatan Administrator



PEMETAAN TALENTA

Jabatan Pengawas



KUADRAN	JUMLAH
Box 1	3
Box 2	4
Box 3	119
Box 4	0
Box 5	88
Box 6	23
Box 7	3
Box 8	33
Box 9	1
TOTAL	274

PENYUSUNAN RENCANA SUKSESI

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

01 Peringkatkan nilai pegawai ASN terhadap jabatan target

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

02 Melaksanakan penilaian kompetensi teknis

Indikator Penilaian Kompetensi Teknis

1. Asesmen;
2. Ujian tertulis;
3. Wawancara;
4. Presentasi;
5. Rekam jejak.

PEMBOBOTAN ADAPTIF PENILAIAN KOMPETENSI TEKNIS

Jenjang Jabatan	Bobot 9 Kotak Manajemen Talenta	Bobot Kompetensi Teknis	Catatan Penyesuaian
JPT Pratama	70% (Standar)	30% (Standar)	Untuk jabatan teknis spesifik , bobot teknis dapat dinaikkan hingga 35% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 65%.
Jabatan Administrator	60% (Standar)	40% (Standar)	Untuk jabatan teknis dominan, bobot teknis dapat dinaikkan hingga 45% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 55%.
Jabatan Pengawas	50% (Standar)	50% (Standar)	Untuk jabatan teknis penuh, bobot teknis dapat dinaikkan hingga 55% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 45%.

KENDALA



1. Masih ada ASN yang di box 1, 3 dan 6, ini artinya kinerja masih rendah.
2. Masih ada ASN yang di box 1, dan 2, ini artinya potensial masih rendah.
3. Masih minimnya penghargaan personal.
4. Masih minimnya penghargaan yang di dapat kelurahan dan UPTD.
5. Untuk penugasan dalam tim masih didominasi oleh pimpinan Perangkat Daerah.
6. Masih minimnya ASN/bawahan sebagai ketua pada penugasan dalam tim di unit kerja.
7. Masih banyak asn yang belum melakukan pengembangan kompetensi.
8. Anggaran untuk asesment masih minimal.

UPAYA



1. Agar skor kinerja meningkat yang dibutuhkan adalah memiliki penghargaan, penugasan dalam dalam tim dan penilaian kinerja 360 derajat.
2. Penghargaan yang diterima oleh Perangkat Daerah agar di konversikan ke penghargaan individu yang terlibat dan berkontribusi.
3. Apabila di Perangkat Daerah melaksanakan kegiatan/program dibentuk tim kerja, dan ASN yang berkompeten dapat diberi peran sebagai ketua.
4. Agar ASN mengikuti pelatihan/diklat yang tidak berbayar melalui Mooc.
5. Agar ASN yang belum mengikuti assessment secara bertahap diikutkan dengan cara melakukan koordinasi dengan BKN untuk mendapatkan quota assessment non biaya (Pro ASN) dan mengalokasikan anggaran yang cukup untuk assessment yang berbayar.
6. Melakukan sosialisasi secara masif dan terus menerus tentang pentingnya Manajemen Talenta.

TERIMA KASIH



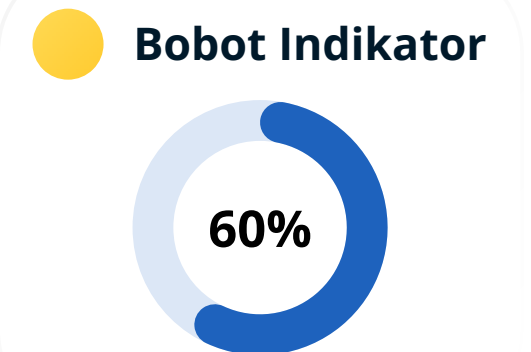
PENILAIAN KINERJA

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 eKinerja pada ASN Digital.
- c. Cara Pengukuran** : Berdasarkan predikat kinerja yang dikonversikan ke dalam angka sesuai tabel berikut.

(Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)). 

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



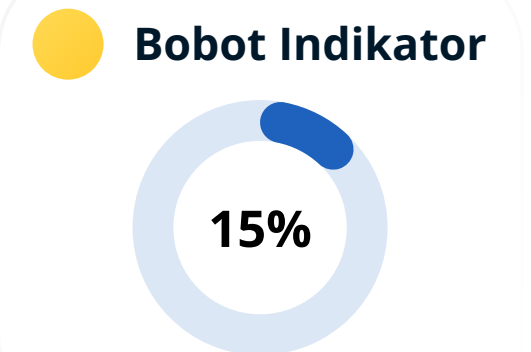
**Kembali ke
Indikator**

PENGHARGAAN

a. Batasan : Penghargaan adalah pengakuan resmi atau formal yang diterima 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 berikut.



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

**Kembali ke
Indikator**

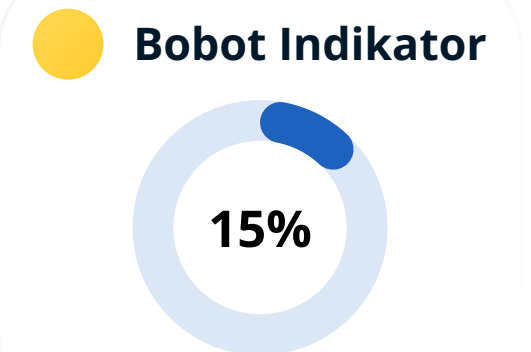
PENUGASAN DALAM TIM KERJA

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 berikut.

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



**Kembali ke
Indikator**

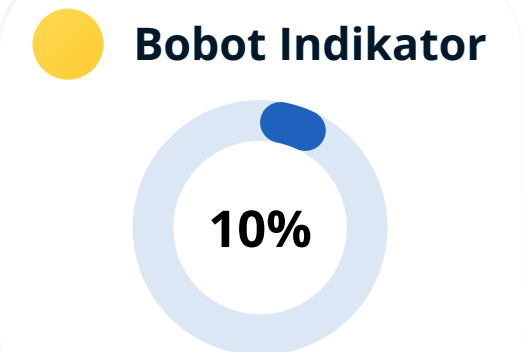
UMPAN BALIK 360 DERAJAT

- a. Batasan :** Umpan 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 berikut.

Dasar Pertanyaan

Pelaksanaan penilaian 360 derajat sesuai dengan SE MenPAN-RB Nomor 20 Tahun 2021

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



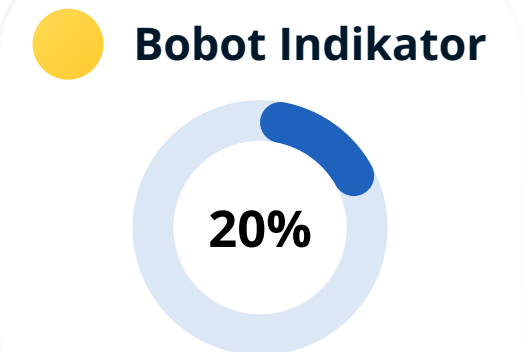
**Kembali ke
Indikator**

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 (ASSESSMENT/PROFILLING).

c. Cara Pengukuran : 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.

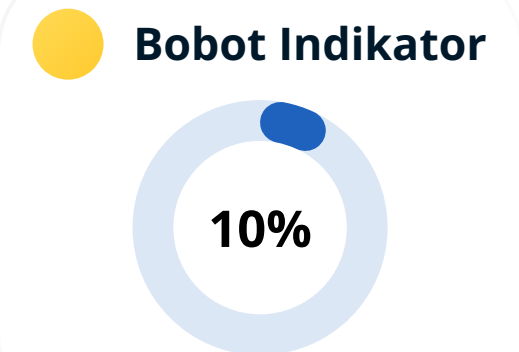


**Kembali ke
Indikator**

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 berikut.

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/Struktural	Nilai
>=3	100
1-2	50
0	0



Kembali ke
Indikator

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.

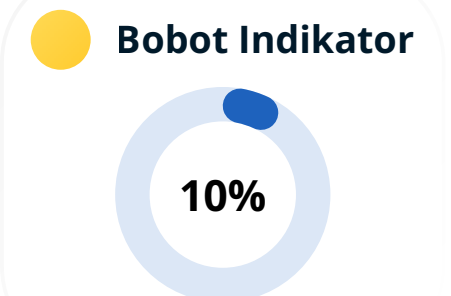
c. Cara Pengukuran : Indikator ini diukur dengan menggabungkan secara rata-rata nilai yang didapat dari Tabel berikut.

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

Potensial
(Sumbu X)

Kompetensi

Bobot
40%



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

**Kembali ke
Indikator**

PENILAIAN 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 berikut. Setelah itu, angka nominal hasil penilaian potensi dihitung menggunakan rumus berikut

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

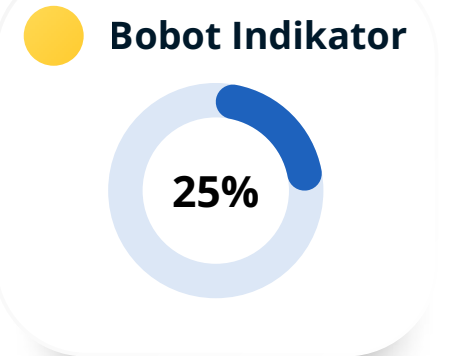
**Kembali ke
Indikator**

Potensial
(Sumbu X)

Potensi

Bobot
25%

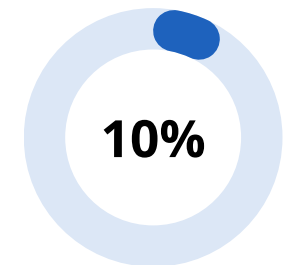
No	Indikator Potensi	Nilai
1	Kemampuan Intelektual	0-5
2	Kemampuan Interpersonal	0-5
3	Kesadaran Diri	0-5
4	Kemampuan Berpikir Kritis dan Strategis	0-5
5	Kemampuan Menyelesaikan Permasalahan	0-5
6	Kecerdasan Emosi	0-5
7	Kemampuan Belajar Cepat dan Mengembangkan Diri	0-5
8	Motivasi dan Komitmen	0-5
	Total	0-40



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 berikut.

 Bobot Indikator



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

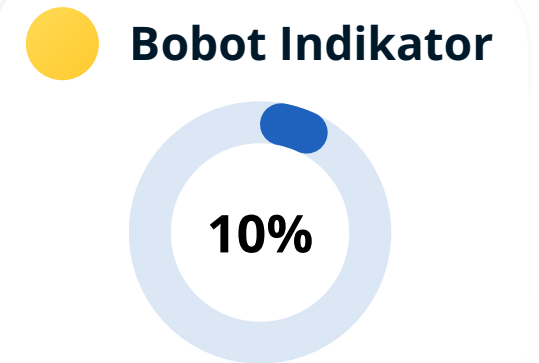
**Kembali ke
Indikator**

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 berikut.



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

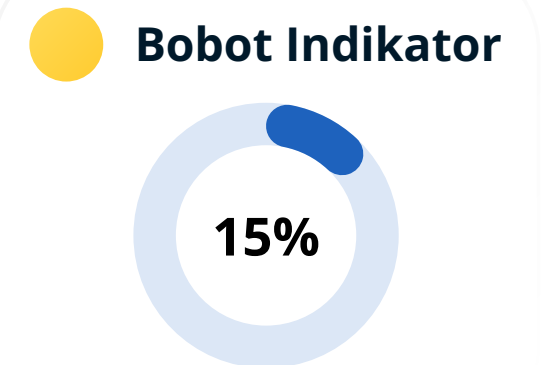
**Kembali ke
Indikator**

INTEGRITAS DAN MORALITAS

a. Batasan : Verifikasi Rekam Jejak Disiplin adalah proses untuk memastikan riwayat kepatuhan pegawai terhadap peraturan disiplin PNS dan/atau PPPK.

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 berikut.



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

**Kembali ke
Indikator**



SISTEM MERIT

Sistem Merit adalah penyelenggaraan sistem Manajemen ASN sesuai dengan prinsip **Meritokrasi** (*sistem yang menempatkan seseorang pada suatu jabatan, posisi, atau peran berdasarkan kemampuan, prestasi, kompetensi, dan kerja keras, bukan karena faktor kekeluargaan, kekayaan, atau kedekatan politik*).



PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA
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

DASAR HUKUM

**INDEKS SISTEM
MERIT**

Kembali



MANAJEMEN TALETA

Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara disingkat **Manajemen Talenta ASN** adalah Manajemen Talenta ASN Nasional dan Manajemen Talenta ASN Instansi.

Manajemen Talenta ASN Instansi adalah 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 Pusat dan Instansi Daerah.

DASAR HUKUM



PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA
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

Kembali