

Kriteria Penilaian Manajemen Talenta ASN

Start Presentation



SKP



Arah Kebijakan

Pemberian nilai SKP agar dilakukan lebih selektif



Penghargaan



ASN Teladan

Aparatur Sipil Negara yang memiliki komitmen kerja luar biasa, integritas tinggi, kompetensi mumpuni, disiplin, serta perilaku moral yang baik dan menjadi contoh bagi pegawai lain. Contoh ASN:



ASN berprestasi

Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang dipilih dan ditetapkan berdasarkan kinerja yang luar biasa, dedikasi, loyalitas tinggi, serta integritas yang melampaui standar tugas pokok dan fungsi mereka sehari-hari. Contoh



ASN inspiratif

Gelar atau penghargaan yang diberikan oleh pemerintah, seperti melalui ajang Anugerah ASN Kementerian PANRB, kepada Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan kinerja luar biasa, membawa dampak positif bagi masyarakat, dan melampaui ekspektasi dalam pelayanan publik. Contoh



ASN Inovatif

Kompetensi dan karakter Aparatur Sipil Negara yang mampu menghasilkan terobosan baru dalam pelayanan public. Contoh



ASN Terbaik

Aparatur yang secara konsisten menerapkan core values BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Contoh

Penghargaan

Kriteria penghargaan yang tidak masuk di manajemen talenta adalah lomba yang tidak secara langsung meningkatkan kinerja perangkat daerah. **Masa berlaku** penghargaan selama 5 tahun.

01



**Lomba sekolah
adiwiyata**

02



**Lomba bersih
masjid**

03



Lomba PKK



Penghargaan yang di upload di **MYASN**

01



Tingkat Nasional

02



Tingkat Kabupaten



Penugasan dalam Tim

Untuk penugasan dalam tim sekarang sudah bisa dimasukkan dalam aplikasi **MASBROW** dengan akun simpeg masing”. Definisi lingkup lintas instansi dan internal instansi. Penugasan dalam tim masa berlaku 2 tahun.



Perangkat Daerah

Penugasan dalam tim di tingkat perangkat daerah.



Provinsi

Penugasan dalam tim di tingkat provinsi



Nasional

Penugasan dalam tim di tingkat nasional

Penilaian Kinerja 360 Derajat

Bobot Penilaian : Pejabat Manajerial

- bobot atasan 60%
- bobot rekan 25%
- bobot bawahan 15%

Pejabat Non Manajerial

- bobot atasan 75%
- bobot rekan sekerja 25%

Pejabat Manajerial

Pejabat Manajerial harus ada penilaian dari atasan, rekan kerja dan bawahan

Pejabat Non Manajerial

Pejabat Non Manajerial harus ada penilai atasan dan rekan sekerja

360°

Penilaian Kinerja

Pengembangan Kompetensi

Nilai didapat dari jumlah sertifikat yang diperoleh.

- Sertifikat ujikom bagi pejabat fungsional
- Sertifikat diklatpim bagi pejabat struktural



Pengalaman Jabatan

01 Lama Jabatan

Durasi seseorang menduduki suatu jabatan sekarang.

Jabatan Manajerial :

- JPTP
- Jabatan Administrator
- Jabatan Pengawas.

Jabatan Non Manajerial :

- Jabatan fungsional
- Jabatan pelaksana.

02 Keragaman Riwayat Jabatan

Jabatan yang pernah dijalani.

Keragaman riwayat jabatan

- Pengalaman jabatan lintas instansi
- Pengalaman jabatan lintas unit kerja
- Pengalaman dalam hanya satu unit kerja

03 Penugasan dalam Jabatan Non-definitif

Pengalaman menjabat secara non-definitif (Plt./Plh.).

Pengalaman sebagai Pj. Kepala Daerah Plt./Plh. pada jenjang jabatan yang lebih tinggi Plt./Plh. dalam jabatan yang setara

Kerangka Talent Pool ASN Instansi Pemerintah

PARAMETER	KOMPONEN	INDIKATOR	SIMPEG	MASBROW	SI ASN	OTOMATIS
Sumbu Y	Kinerja Utama	SKP				✓
		Penghargaan			✓	
	Kinerja Penguat	Penugasan dalam Tim		✓		
		Kinerja 360°		✓		
Sumbu X	Kompetensi	Penilaian Kompetensi				✓
		Pengembangan Kompetensi	✓		✓	
	Potensi	Pengalaman jabatan (Plt/Plh)	✓			
		Penilaian potensi				✓



 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonosobo

TERIMA KASIH

