



# MANAJEMEN TALENTA

The picture can't be displayed.

Manajemen Talenta ASN adalah sistem pengelolaan karier Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan menempatkan ASN dengan kinerja dan potensi terbaik pada jabatan yang tepat demi mencapai tujuan organisasi dan pembangunan nasional.



# DASAR HUKUM

- 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.**
- 2. PermenPANRB No. 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara**
- 3. Perka BKN nomor 411 tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan**
- 4. PermenPANRB No. 20 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas PermenPANRB No. 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara**

# MANAJEMEN TALENTA

START

sumbu Y

kinerja utama 60%

SKP 60%

kinerja penguat 40 %

Penghargaan 15%

Penugasan dalam tim  
15 %

Umpan balik kinerja  
360 10%

jumlah

dibawah ekspektasi  
<60

sesuai ekspektasi  
 $\geq 60 - < 80$

diatas ekpektasi  
 $\geq 80 - 100$

Sumbu X

Kompetensi  
40%

Penilaian  
Kompetensi 20%

Pengembangan  
Kompetensi 10%

Pengalaman Jabatan  
10%

Potensi 25%

Penilaian Potensi  
25%

Kualifikasi 20%

Tingkat Pendidikan  
Formal 10 %

Kesesuaian Bidang  
Ilmu 10%

Integritas & Moralitas  
15 %

HUKDIS 15%

jumlah

potensi rendah  
<60

potensi menengah  
 $\geq 60 - < 80$

potensi tinggi  
 $\geq 80 - 100$

# KINERJA UTAMA (Sumbu Y 60%)

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 e-Kinerja pada ASN Digital.

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

# KINERJA PENGUAT

## (Sumbu Y 40%)

### PENGHARGAAN (15 %):

1. Penghargaan adalah pengakuan resmi atau formal yang diterima ASN atas prestasinya dalam hal capaian kinerja.
2. Penghargaan berupa piagam, sertifikat, tanda apresiasi yang lain.
3. Penghargaan dihitung selama 5 tahun.

| 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     |

# KINERJA PENGUAT (Sumbu Y)

## PENUGASAN DALAM TIM ( 15%):

1. Penugasan dalam tim adalah kedudukan ASN secara resmi dalam tim kerja untuk menyelenggarakan tugas-tugas kedinasan dalam rangka mendukung kinerja instansi.
2. Surat Keputusan/surat perintah penugasan/Riwayat penugasan dalam tim kerja.
3. Dihitung 2 tahun terakhir.

| <b>Kedudukan Pegawai ASN<br/>dalam Tim Kerja</b> | <b>Nilai</b> |
|--------------------------------------------------|--------------|
| 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<br>instansi   | 25           |
| Tidak mempunyai penugasan dalam tim<br>kerja     | 0            |

# KINERJA PENGUAT (Sumbu Y)

## UMPAN BALIK 360 DERAJAT (10%):

Umpan balik 360 derajat adalah penilaian atas perilaku ASN oleh atasan, rekan kerja / sejawat dan atau bawahan

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

# KOMPETENSI

## (Sumbu X 40 %)

### Penilaian Kompetensi (20%)

1. Penilaian kompetensi adalah suatu proses membandingkan kompetensi (manajerial, social kultur dan teknis) yang dimiliki oleh ASN dengan standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan.
2. 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

# KOMPETENSI (Sumbu X 40 %)

## PENGEMBANGAN KOMPETENSI (10%):

1. Pengembangan Kompetensi adalah upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi pegawai ASN agar sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.
2. Riwayat pelatihan dan pengembangan kompetensi dibuktikan dengan sertifikat kepesertaan dan atau sertifikat kompetensi.
3. Menghitung nilai rata-rata dari riwayat pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai ASN selama tiga tahun

| <b>Jumlah Sertifikat Kepesertaan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi</b> | <b>Nilai</b> |
|----------------------------------------------------------------------------|--------------|
| ≥8                                                                         | 100          |
| 6-8                                                                        | 75           |
| 4-6                                                                        | 50           |
| 1-3                                                                        | 25           |
| 0                                                                          | 0            |
| <b>Jumlah Sertifikasi Keahlian/Diklat Penjenjangan</b>                     | <b>Nilai</b> |
| ≥3                                                                         | 100          |
| 1-2                                                                        | 50           |
| 0                                                                          | 0            |

# KOMPETENSI (Sumbu X 40 %)

## **PENGALAMAN JABATAN (10%):**

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>Lama Jabatan (Tahun)</b>                                                                   | <b>Nilai</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 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           |
| <b>Keragaman Riwayat Jabatan</b>                                                              | <b>Nilai</b> |
| Memiliki pengalaman jabatan lintas instansi                                                   | 100          |
| Memiliki pengalaman jabatan lintas unit kerja                                                 | 80           |
| Memiliki pengalaman jabatan hanya dalam 1 unit kerja                                          | 60           |
| <b>Penugasan Dalam Jabatan Nondefinitif</b>                                                   | <b>Nilai</b> |
| 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            |

# POTENSI (Sumbu X 25%)

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 table.

| 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 |

# KUALIFIKASI (Sumbu X 20%)

## KUALIFIKASI PENDIDIKAN FORMAL (10%):

1. Tingkat Pendidikan Formal adalah jenjang Pendidikan formal terakhir yang telah selesai ditempuh oleh pegawai ASN.
2. Ijazah terakhir/riwayat pendidikan formal.

| TINGKAT PENDIDIKAN FORMAL | PENILAIAN |
|---------------------------|-----------|
| DOKTOR (S3)               | 100       |
| MAGISTER (S2)             | 90        |
| SARJANA (S1) / DIPLOMA IV | 80        |
| DIPLOMA III               | 70        |
| SLTA SEDERAJAT            | 60        |

# KUALIFIKASI (Sumbu X 20%)

## KESESUAIAN BIDANG ILMU (10%):

1. Kesesuaian Bidang Ilmu adalah keterkaitan/relevansi bidang ilmu yang dimiliki pegawai dengan rumpun jabatan target.
2. Ijazah terakhir/riwayat pendidikan formal.

| 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    |

# INTEGRITAS DAN MORALITAS

## (Sumbu X 15%)

1. Verifikasi Rekam Jejak Disiplin adalah proses untuk memastikan riwayat kepatuhan pegawai terhadap peraturan disiplin PNS dan/atau PPPK.
2. Riwayat hukuman disiplin/Surat Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin.
3. Melakukan pengecekan riwayat hukuman disiplin pegawai dalam 5 tahun terakhir

| 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     |

Gambar 1. 9 (Sembilan) Kotak Manajemen Talenta

|          |                       |           |                                                        |                                                             |                                                        |
|----------|-----------------------|-----------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| KINERJA  | DI ATAS<br>EKSPEKTASI | ≥80 – 100 | Kotak 4                                                | Kotak 7                                                     | Kotak 9                                                |
|          |                       |           | Kinerja di Atas<br>Ekspektasi dan<br>Potensial Rendah  | Kinerja di Atas<br>Ekspektasi dan<br>Potensial<br>Menengah  | Kinerja di Atas<br>Ekspektasi dan<br>Potensial Tinggi  |
|          | SESUAI<br>EKSPEKTASI  | ≥60 – <80 | Kotak 2                                                | Kotak 5                                                     | Kotak 8                                                |
|          |                       |           | Kinerja Sesuai<br>Ekspektasi dan<br>Potensial Rendah   | Kinerja Sesuai<br>Ekspektasi dan<br>Potensial<br>Menengah   | Kinerja Sesuai<br>Ekspektasi dan<br>Potensial Tinggi   |
|          | DIBAWAH<br>EKSPEKTASI | <60       | Kotak 1                                                | Kotak 3                                                     | Kotak 6                                                |
|          |                       |           | Kinerja di Bawah<br>Ekspektasi dan<br>Potensial Rendah | Kinerja di Bawah<br>Ekspektasi dan<br>Potensial<br>Menengah | Kinerja di Bawah<br>Ekspektasi dan<br>Potensial Tinggi |
| KATEGORI |                       |           | POTENSIAL<br>RENDAH                                    | POTENSIAL<br>MENENGAH                                       | POTENSIAL<br>TINGGI                                    |
|          |                       |           | <60                                                    | ≥60 – <80                                                   | ≥80 – 100                                              |
|          |                       |           | POTENSIAL                                              |                                                             |                                                        |



# Terima Kasih