



BUPATI KUNINGAN
PROVINSI JAWA BARAT
PERATURAN BUPATI KUNINGAN
NOMOR 13 TAHUN 2025

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KUNINGAN,

- Menimbang : a. bahwa untuk mengakselerasi penerapan sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara di lingkungan pemerintah daerah kabupaten kuningan perlu dilaksanakan manajemen talenta aparatur sipil negara yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, akuntabel, bebas dari intervensi politik dan bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme;
- b. bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, manajemen talenta aparatur sipil negara instansi ditetapkan dan dilaksanakan oleh pejabat pembina kepegawaian;
- c. bahwa Pemerintah Daerah Kabupaten Kuningan telah menetapkan Peraturan Bupati Kuningan Nomor 115 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan, namun Peraturan Bupati tersebut perlu disesuaikan kembali dengan perkembangan hukum saat ini sehingga perlu diganti;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 6856);
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);

3. Undang-Undang Nomor 106 Tahun 2024 tentang Kabupaten Kuningan di Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Tahun 2024 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7043);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 210);
8. Peraturan Bupati Kuningan Nomor 157 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan (Berita Daerah Kabupaten Kuningan Tahun 2021 Nomor 157);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kabupaten yang selanjutnya disebut Daerah adalah Daerah Kabupaten Kuningan.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Kuningan.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada Pemerintah Daerah.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
7. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat Pyb adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disebut PPK adalah Pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan Manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecatatan.
10. Talenta adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi.
11. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai Aparatur Sipil Negara dalam suatu satuan organisasi.
12. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
13. Jabatan Target adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau Jabatan Kritis yang akan diisi oleh Talenta.
14. Manajemen Talenta ASN 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 Pemerintah Daerah Kabupaten.
15. Komite Talenta adalah tim yang dibentuk oleh instansi pemerintah untuk memberikan penilaian dan rekomendasi Talenta kepada PPK sebagai dasar usulan promosi, rotasi, Pengayaan Jabatan, Perluasan Jabatan, dan penghargaan.

16. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensi dan kinerja.
17. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
18. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada masing-masing instansi pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten.
19. Suksesor adalah Talenta yang dicalonkan menjadi pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
20. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis Jabatan Kritis, analisis kebutuhan Talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta, penetapan Kelompok Rencana Suksesi, serta pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
21. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta melalui *ASN Corporate University*, Sekolah Kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
22. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan Talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan Kompetensi dan kinerja Talenta agar siap dalam penempatan Jabatan.
23. Penempatan Talenta adalah strategi mempertahankan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
24. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam yang memungkinkan Talenta untuk mengembangkan dan menerapkan Kompetensi yang diperlukan dalam Jabatan Target yang diperkirakan dapat diperankan melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
25. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap ASN Pemerintah Daerah Kabupaten Kuningan agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
26. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
27. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.

28. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
29. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.
30. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian Kompetensi Teknis, Manajerial, dan Sosial Kultural ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
31. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
32. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
33. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara Kinerja ASN dengan ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
34. Rotasi Jabatan adalah pemindahan Talenta secara sistemik dari satu jabatan ke jabatan lain.
35. Perluasan Jabatan adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
36. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
37. *ASN Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu-isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan Instansi Pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah.
38. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui percepatan peningkatan jabatan.
39. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II
TUJUAN, PRINSIP, RUANG LINGKUP
MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 2

Manajemen Talenta ASN bertujuan untuk:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
- b. menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan Daerah Kabupaten;
- c. mendorong peningkatan profesionalisme Jabatan, Kompetensi dan Kinerja Talenta serta memberikan kejelasan dan kepastian karier Talenta;
- d. mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Daerah;
- e. memastikan tersedianya pasokan Talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.

Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit dengan prinsip:
 - a. objektif;
 - b. terencana;
 - c. terbuka;
 - d. tepat waktu;
 - e. akuntabel;
 - f. bebas dari intervensi politik; dan
 - g. bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.
- (2) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu proses dalam Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian yang bersifat subjektif.
- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Manajemen Talenta ASN mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
- (4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu informasi Manajemen Talenta ASN yang meliputi tahapan

pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.

- (5) Tepat Waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta ASN yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat Jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan Talenta dalam pengisian Jabatan Target.
- (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (8) Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pasal 4

Ruang Lingkup Manajemen Talenta Talenta ASN, meliputi:

- a. Kelembagaan Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah;
- b. Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah; dan
- c. Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah.

BAB III

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN PEMERINTAH DAERAH

Pasal 5

- (1) Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf a ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK.
- (2) Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah diselenggarakan berdasarkan berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran serta strategi Pemerintah Daerah guna mewujudkan prioritas pembangunan daerah.

BAB IV

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN PEMERINTAH DAERAH

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 6

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b meliputi:

- a. Akuisisi Talenta;
- b. Pengembangan Talenta;
- c. Retensi Talenta;

- d. Penempatan Talenta; dan
- e. Pemantauan dan Evaluasi.

Pasal 7

- (1) Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri dari:
 - a. peta jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritisal;
 - b. profil Talenta;
 - c. standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan Uji Kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
 - d. Standar Kompetensi Jabatan;
 - e. standar Penilaian Kinerja riil;
 - f. pola karier;
 - g. tim Manajemen Talenta ASN;
 - h. program Pengembangan Talenta (ASN *Corporate University*/Sekolah Kader/tugas belajar);
 - i. Komite Talenta;
 - j. Panitia Seleksi;
 - k. basis data sumber daya manusia;
 - l. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
 - m. anggaran.
- (2) Peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (3) Tim Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g adalah tim yang dipimpin oleh Pyb dan beranggotakan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama berikut:
 - a. Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian;
 - b. Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang perencanaan Daerah;
 - c. Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan; dan
 - d. Perangkat Daerah atau unit kerja yang membidangi hukum.
- (4) Tim Manajemen Talenta ASN memiliki tugas berikut:
 - a. menyusun kerangka kelembagaan manajemen talenta;
 - b. melakukan pemetaan talenta;
 - c. menyusun rencana pengembangan dan retensi talenta; dan
 - d. melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan manajemen talenta.
- (5) Komite Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i adalah tim yang dipimpin oleh Pyb yang beranggotakan berikut:

- a. anggota tetap terdiri dari Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan; dan
 - b. anggota tidak tetap terdiri dari seluruh Kepala Perangkat Daerah.
- (6) Komite Talenta bertugas menyusun dan memberikan rekomendasi Kelompok Rencana Suksesi kepada PPK sebagai dasar usulan promosi, rotasi, Pengayaan Jabatan, Perluasan Jabatan, dan penghargaan.
- (7) Pembentukan tim Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan Komite Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (8) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf j adalah panitia yang dibentuk PPK dalam rangka Akuisisi Talenta sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 8

Infrastruktur Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) disiapkan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.

Bagian Kedua Akuisisi Talenta

Paragraf 1

Umum

Pasal 9

Akuisisi Talenta meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Kritis; dan
- b. analisis kebutuhan Talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta;
- e. penetapan Kelompok Rencana Suksesi; dan
- f. pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar Perangkat Daerah/unit kerja dan rencana Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 2

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritis

Pasal 10

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a untuk Penempatan Talenta.
- (2) Jabatan Kritis merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.

- (3) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk Manajemen Talenta ASN terdiri dari:
- a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - b. memerlukan Kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
 - c. membutuhkan Kinerja yang tinggi;
 - d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik;
 - f. sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah.
- (4) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling tidak memenuhi kriteria antara lain:
- a. memberikan dampak kepada masyarakat;
 - b. memberikan dampak terhadap pembangunan;
 - c. memberikan dampak terhadap pemerintahan;
 - d. memberikan dampak bagi seluruh pegawai;
 - e. memberikan dampak bagi unit kerja lain;
 - f. memerlukan ketepatan tindakan dalam kebijakan;
 - g. membutuhkan kompetensi khusus;
 - h. membutuhkan pelatihan atau sertifikasi khusus; dan
 - i. jika terjadi kekosongan personil dalam kurun waktu singkat dalam Jabatan tersebut akan berdampak signifikan terhadap pencapaian pembangunan jangka menengah Daerah.
- (5) Jabatan Kritisal Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Paragraf 3

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 11

- (1) Analisis kebutuhan Talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka panjang daerah dan rencana pembangunan jangka menengah Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi Pemerintah Daerah.
- (2) Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta Jabatan Kritisal.
- (3) Tim Manajemen Talenta ASN menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan Jabatan Kritisal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan daerah.

Paragraf 4
Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 12

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta, Pemerintah Daerah menyusun strategi Akuisisi Talenta dengan menentukan pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun Talenta internal Pemerintah Daerah;
 - b. merekrut Talenta baru;
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar Perangkat Daerah/unit kerja; dan/atau
 - d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.
- (2) PPK menetapkan strategi Akuisisi Talenta 5 (lima) tahunan yang detail dan di tinjau setiap tahun sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di Lingkungan Pemerintah Daerah.

Paragraf 5
Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 13

- (1) Kandidat Talenta berasal dari ASN Pemerintah Daerah.
- (2) Selain Kandidat Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kandidat Talenta dapat berasal dari ASN pada instansi pemerintah lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 14

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta melalui:
 - a. Pemeringkatan Kinerja; dan
 - b. penentuan tingkatan Potensial.
- (2) Pemeringkatan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui kategorisasi ASN dengan status Kinerja yang terdiri dari:
 - a. di atas ekspektasi;
 - b. sesuai ekspektasi; dan
 - c. di bawah ekspektasi.
- (3) Rincian Kategori ASN dengan status Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (4) Penentuan tingkatan Potensial sebagaimana dimaksud dalam Pasal (1) huruf b dilaksanakan melalui kategorisasi ASN dengan hasil dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah

melalui *assessment center*, Uji Kompetensi, rekam jejak Jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan.

- (5) Kategori ASN dalam penentuan tingkatan Potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dijelaskan lebih lanjut dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (6) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/ atau pemeringkatan yang terdiri dari:
 - a. Hasil penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas Jabatan atau minimal hasil penilaian Kinerja 2 tahun terakhir;
 - b. *Assessment center* untuk mengukur/menilai potensi Talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri, kemampuan berpikir kritis dan strategis, kemampuan menyelesaikan permasalahan, kecerdasan emosional, kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri, serta motivasi dan komitmen Talenta;
 - c. Uji Kompetensi untuk mengukur/menilai Kompetensi Talenta yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural, yang dilakukan oleh asesor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta;
 - d. Rekam jejak Jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam Jabatan, masa kerja pengabdian, pangkat dan golongan serta integritas dan moralitas; dan
 - e. Pertimbangan lain yang terdiri atas: kualifikasi pendidikan sesuai rumpun Jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 15

- (1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai pada tiap level Jabatan, yakni Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Pelaksana.
- (2) Pemetaan Talenta oleh tim Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah melalui penghimpunan Talenta yang menempati kotak 7 (tujuh), kotak 8 (delapan) dan kotak 9 (sembilan) sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 16

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 selanjutnya dapat dilaksanakan:

- a. Pengembangan Talenta dan Retensi Talenta; dan/atau
- b. Penempatan Talenta yang pemetaannya dikelompokkan dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta dan/atau Kelompok Rencana Suksesi.

Paragraf 6

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 17

- (1) Pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Pemetaan Talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 18

- (1) PPK menominasikan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi Jabatan Kritis atau Jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan berdasarkan rekomendasi dari Komite Talenta.
- (2) PPK menetapkan Talenta yang menempati kotak 7 (tujuh), kotak, 8 (delapan), dan kotak 9 (sembilan) untuk masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (3) Talenta yang menempati kotak 9 (Sembilan) dinominasikan dan diusulkan dalam Rencana Suksesi Nasional.
- (4) PPK mengusulkan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) kepada tim Manajemen Talenta ASN Nasional.

Paragraf 7

Pencarian dan Penempatan Talenta
melalui mekanisme mutasi atau penugasan

Pasal 19

Dalam hal dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan Talenta dengan keahlian/Kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian Talenta yang ditindaklanjuti melalui mekanisme mutasi dari instansi pemerintah lainnya atau Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Ketiga
Pengembangan Talenta

Pasal 20

- (1) Pengembangan talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier Talenta, dilaksanakan melalui Sekolah Kader.
- (3) Pengembangan Kompetensi Talenta dilaksanakan melalui:
 - a. *ASN Corporate University* dengan metode klasikal dan non klasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi Talenta dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta.

Bagian Keempat
Retensi Talenta

Paragraf 1

Umum

Pasal 21

- (1) Retensi Talenta bertujuan untuk mempertahankan posisi Talenta dalam Kelompok Rencana Suksesi sebagai Suksesor yang akan menduduki Jabatan Target.
- (2) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui Rencana Suksesi, Rotasi Jabatan, Pengayaan Jabatan, Perluasan Jabatan, dan penghargaan.

Paragraf 2

Rencana Suksesi

Pasal 22

- (1) Rencana Suksesi memuat nama-nama Suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi, urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target dan proyeksi penempatan (Posisi dan waktu).
- (2) Rencana Suksesi disusun berdasarkan hasil Pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan Jabatan dalam Sistem Informasi Manajemen Talenta yang diselenggarakan oleh Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.
- (3) PPK menetapkan Rencana Suksesi di Lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) berdasarkan rekomendasi dari Komite Talenta.

Paragraf 3
Penghargaan

Pasal 23

ASN yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Bagian Kelima
Penempatan Talenta

Pasal 24

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi yang memuat Talenta pada kotak 7 (tujuh), kotak 8 (delapan), dan kotak 9 (sembilan) dengan mengacu pada kebutuhan strategis Pemerintah Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas Daerah jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Penempatan Talenta pada Pemerintah Daerah ditetapkan oleh PPK berdasarkan Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2).
- (3) Penempatan Talenta pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan melalui konsultasi dan koordinasi dengan Badan Kepegawaian Negara.

Pasal 25

Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah merupakan bagian dari manajemen pengembangan karier yang dilaksanakan melalui mutasi dan/atau promosi.

Bagian Keenam
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 26

- (1) Pemantauan Talenta dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritisal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam Jabatan.
- (3) Penempatan kembali dalam Jabatan dapat berupa promosi atau penempatan Jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Kritisal selanjutnya.

Pasal 27

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta Pemerintah Daerah dilaksanakan secara periodik oleh PPK dibantu oleh aparat pengawas internal pemerintah.

BAB V
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA ASN
PEMERINTAH DAERAH

Pasal 28

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN dalam aplikasi gemilang yang terintegrasi secara nasional dengan sistem informasi ASN.
- (2) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.

BAB VI
PEMBIAYAAN

Pasal 29

Pembiayaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan/atau
- b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 30

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku Peraturan Bupati Kuningan Nomor 115 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan (Berita Daerah Kabupaten Kuningan Tahun 2021 Nomor 115) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 31

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Kuningan.

Ditetapkan di Kuningan
pada tanggal 1 Oktober 2025

 BUPATI KUNINGAN,

IRAN RACHMAT YANUAR

Diundangkan di Kuningan
pada tanggal 1 Oktober 2025

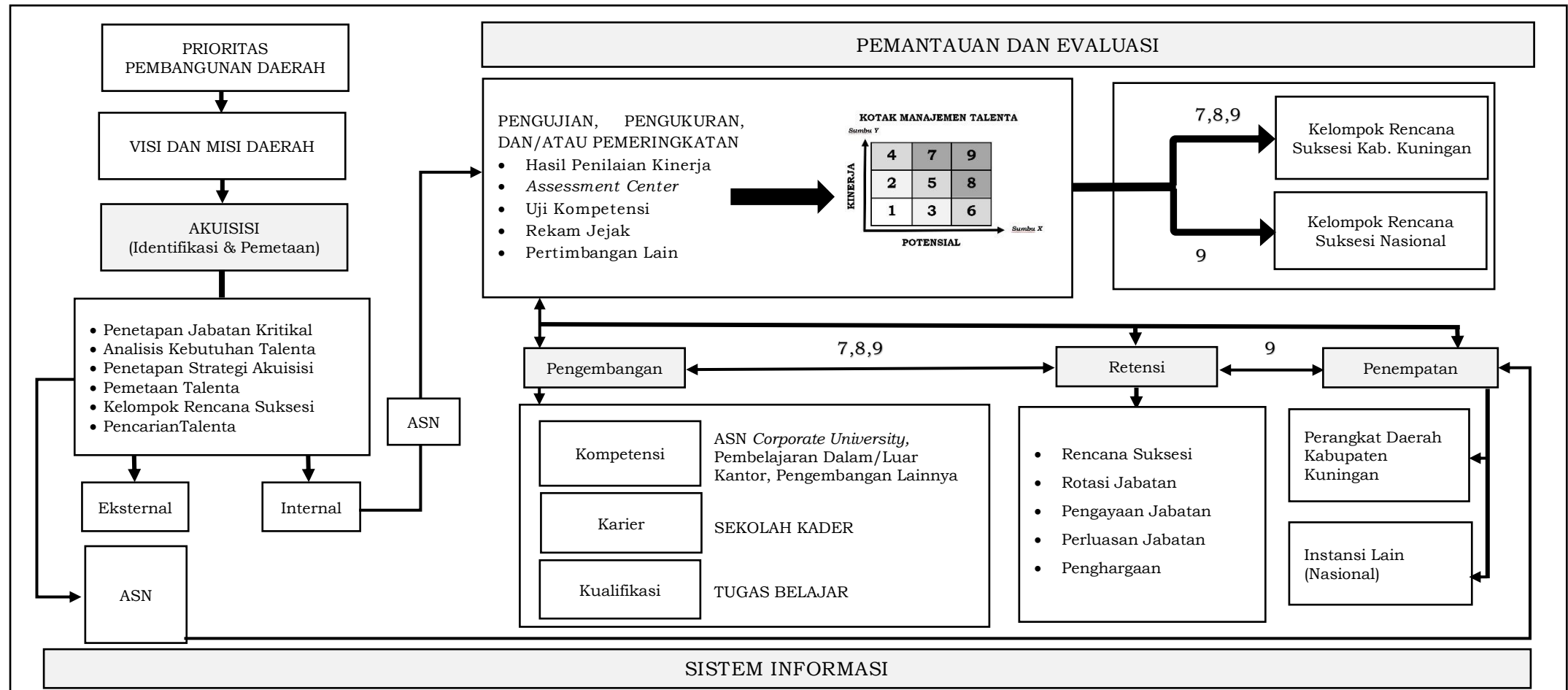
Pj. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN KUNINGAN,



WAHYU HIDAYAH

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI
KUNINGAN
NOMOR 13 TAHUN 2025
TENTANG MANAJEMEN TALENTA
APARATUR SIPIL NEGARA DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

I. ALUR PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN



II. RINCIAN KATEGORI ASN

A. BERDASARKAN STATUS KINERJA

Pengkategorian yang digunakan dalam Manajemen Talenta ASN Kabupaten Kuningan adalah:

1. Diatas Ekspektasi apabila:
 - a. Sebagian besar atau seluruh hasil kerja diatas ekspektasi dan tidak ada hasil kerja utama yang dibawah ekspektasi.
 - b. Umpan balik yang diberikan atas hasil kerja pegawai Sebagian besar atau seluruhnya menunjukkan respon positif.
2. Sesuai Ekspektasi apabila:
 - a. Sebagian besar atau seluruh hasil kerja sesuai ekspektasi dan hanya Sebagian kecil hasil kerja utama yang dibawah ekspektasi.
 - b. Umpan balik yang diberikan atas hasil kerja Pegawai Sebagian menunjukkan respon positif.
3. Dibawah Ekspektasi apabila:
 - a. Sebagian besar atau seluruh hasil kerja dibawah ekspektasi.
 - b. Umpan baik yang diberikan atas hasil kerja Pegawai Sebagian besar atau seluruhnya tidak menunjukkan respon positif.

B. BERDASARKAN TINGKAT POTENSIAL

Pengkategorian yang digunakan dalam Manajemen Talenta ASN Kabupaten Kuningan adalah:

1. Potensial Tinggi bagi pegawai yang mampu menunjukkan kemampuan dan aspirasi untuk menjalankan peran yang lebih luas atau mampu menduduki posisi yang lebih tinggi.
2. Potensi Menengah, bagi pegawai yang mampu menunjukkan kemampuan dan aspirasi menjalankan peran baru masih pada struktur yang sama. Perhatian perlu diberikan untuk meningkatkan Kinerja, karakter dan kapabilitas.
3. Potensi Rendah, bagi pegawai yang mampu menunjukkan kemampuan dan aspirasi menjalankan peran baru masih pada struktur yang sama. Perhatian perlu diberikan untuk meningkatkan Kinerja, karakter dan kapabilitas.

III. TATA CARA PENEMPATAN TALENTA PADA 9 (SEMBILAN) KOTAK (BOX)

Pemetaan Talenta di kelompokkan dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta yang tersusun dari Sumbu X dan Sumbu Y.

1. **Sumbu X** terdiri dari data penentuan tingkat Potensial dengan pembobotan dari beberapa dimensi sebagai berikut:
 - a. **Kompetensi dengan Bobot Penilaian 40%, terbagi atas:**
 - 1) **Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural dengan Bobot Penilaian 20%.**
Perhitungan penilaian setelah hasil konversi nilai Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural dari angka nominal skala 0-100 sebagai berikut:

- Angka 80-100 : nilai 20
- Angka 65-79 : nilai 18
- Angka 45-64 : nilai 15
- Angka 0-44 : nilai 10

2) Pengembangan Kompetensi dengan Bobot Penilaian 10%

- Diklat Kepemimpinan (Struktural)/Diklat Penjenjangan (Fungsional) dengan nilai 5 bagi Talenta yang mengikuti Diklat Kepemimpinan (Struktural)/Diklat Penjenjangan (Fungsional) dan nilai 0 bagi Talenta yang belum mengikuti Diklat Kepemimpinan (Struktural)/Diklat Penjenjangan (Fungsional); dan
- Diklat Teknis dengan nilai 5 bagi Talenta yang mengikuti Diklat Teknis sebanyak 20 JP dan nilai 0 bagi Talenta yang mengikuti Diklat Teknis dibawah 20 JP.

3) Pengalaman Jabatan dengan Bobot Penilaian 10% terbagi atas:

- **Tingkat Jabatan dan Masa Kerja Jabatan dengan Bobot Penilaian 5%**
 - Nilai sebesar 5 bagi Talenta yang menduduki Jabatan selama lebih dari 5 (lima) tahun;
 - Nilai sebesar 4 bagi Talenta yang menduduki Jabatan selama 3 (tiga) sampai 5 (lima) tahun;
 - Nilai sebesar 3 bagi Talenta yang menduduki Jabatan selama 1 (satu) sampai 2 (dua) tahun; dan
 - Nilai sebesar 0 bagi Talenta yang menduduki Jabatan selama 0 (nol) tahun.
- **Kuantitas Jabatan dengan Bobot Penilaian 5%**
 - 0 kali : nilai 0
 - 1 sampai 2 kali dengan berkinerja baik : nilai 1
 - 3 kali dengan berkinerja baik : nilai 3
 - Lebih dari 3 kali dengan berkinerja baik : nilai 5

b. Potensi dengan Bobot Penilaian 25%.

Perhitungan penilaian setelah hasil konversi nilai potensi dari angka nominal skala 0-4 sebagai berikut:

- 1) Angka 3,30 – 4,00 : nilai 25
- 2) Angka 2,30 – 3,29 : nilai 22
- 3) Angka 1,80 – 2,29 : nilai 15
- 4) Angka 0,00 – 1,79 : nilai 10

c. Kualifikasi dengan Bobot Penilaian 20%, terbagi atas:

1) Tingkat Pendidikan Formal dengan Bobot Penilaian 10%

- Nilai sebesar 10 untuk pendidikan S-3;
- Nilai sebesar 9 untuk pendidikan S-2;
- Nilai sebesar 8 untuk pendidikan S-1/D-IV;
- Nilai sebesar 7 untuk pendidikan D-III; dan
- Nilai sebesar 6 untuk pendidikan SLTA sederajat.

2) Pangkat/Golongan dan Kesesuaian Bidang Ilmu dengan Bobot Penilaian 10%, terbagi atas:

• **Pangkat/Golongan dengan Bobot Penilaian 5%**

- 1 tingkat dibawah pangkat : nilai 1
- pangkat dasar : nilai 3
- lebih dari pangkat dasar : nilai 5

• **Rumpun pendidikan formal linier dengan Jabatan memiliki Bobot Penilaian 5%**

- Sesuai Rumpun pendidikan : nilai 5
- Tidak sesuai Rumpun Pendidikan : nilai 2

d. Hukuman Disiplin dengan Bobot Penilaian 15%

- 1) Tidak Hukuman Disiplin : nilai 15
- 2) Hukuman Disiplin Ringan : nilai 11
- 3) Hukuman Disiplin Sedang : nilai 7
- 4) Hukuman Disiplin Berat : nilai 3
- 5) Sedang Menjalani : dihilangkan dari Kotak
Hukuman Sedang/Berat Manajemen Talenta selama
menjalani hukuman dan
ditambahkan 1 (satu) tahun
setelah masa Hukuman Disiplin
Sedang/Berat berakhir.

Hukuman Disiplin akan diputihkan/dihapuskan setelah 5 (lima) tahun TMT Hukuman Disiplin berakhir selama tidak mendapatkan kembali hukuman disiplin.

2. Sumbu Y terdiri dari data Pemeringkatan Kinerja Talenta yang didapat dari:

a. Prestasi Kerja ASN dengan Bobot Penilaian 60%, memuat Kinerja Utama yang harus dicapai seorang ASN yang diperoleh dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan ketentuan:

- 1) sangat baik : nilai 60
- 2) baik : nilai 48
- 3) butuh perbaikan : nilai 36
- 4) kurang : nilai 24
- 5) sangat kurang : nilai 12

b. Penghargaan dengan Bobot Penilaian 15%

- 1) Nilai 15 bagi Talenta yang memperoleh penghargaan tingkat nasional;
- 2) Nilai 10 bagi Talenta yang memperoleh penghargaan tingkat provinsi;
- 3) Nilai 5 bagi Talenta yang memperoleh penghargaan tingkat kabupaten; dan
- 4) Nilai 0 bagi Talenta yang belum pernah memperoleh penghargaan.

c. Penugasan dengan Bobot Penilaian 15%

- 1) Nilai sebesar 15 bagi Talenta yang memperoleh penugasan lebih dari 2 (dua) kali;

- 2) Nilai sebesar 10 bagi Talenta yang memperoleh penugasan 1 (satu) kali; dan
- 3) Nilai sebesar 5 bagi Talenta yang belum memperoleh penugasan.

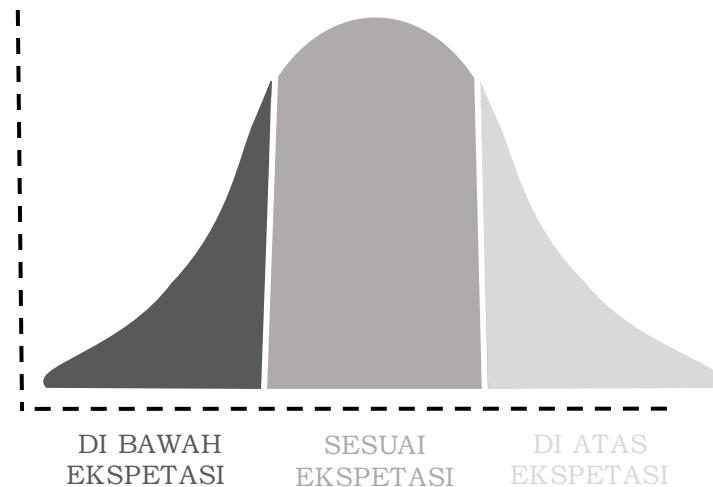
d. Kinerja Bulanan dengan Bobot Penilaian 5%, diperoleh dari penilaian laporan kinerja harian yang dilakukan atasan melalui Aplikasi Sijapati dengan ketentuan:

- 1) Nilai sebesar 5 bagi Talenta yang memperoleh predikat diatas ekspektasi;
- 2) Nilai sebesar 4 bagi Talenta yang memperoleh predikat sesuai ekspektasi; dan
- 3) Nilai sebesar 0 bagi Talenta yang memperoleh predikat dibawah ekspektasi.

e. Presensi dengan Bobot Penilaian 5%, diperoleh dari kehadiran (Aplikasi Siaga-ASN) dengan ketentuan:

- 1) Bobot nilai sebesar 5 bagi Talenta yang memenuhi kehadiran 100%; dan
- 2) Bobot nilai sebesar 0 bagi Talenta yang tidak hadir ≥ 5 hari

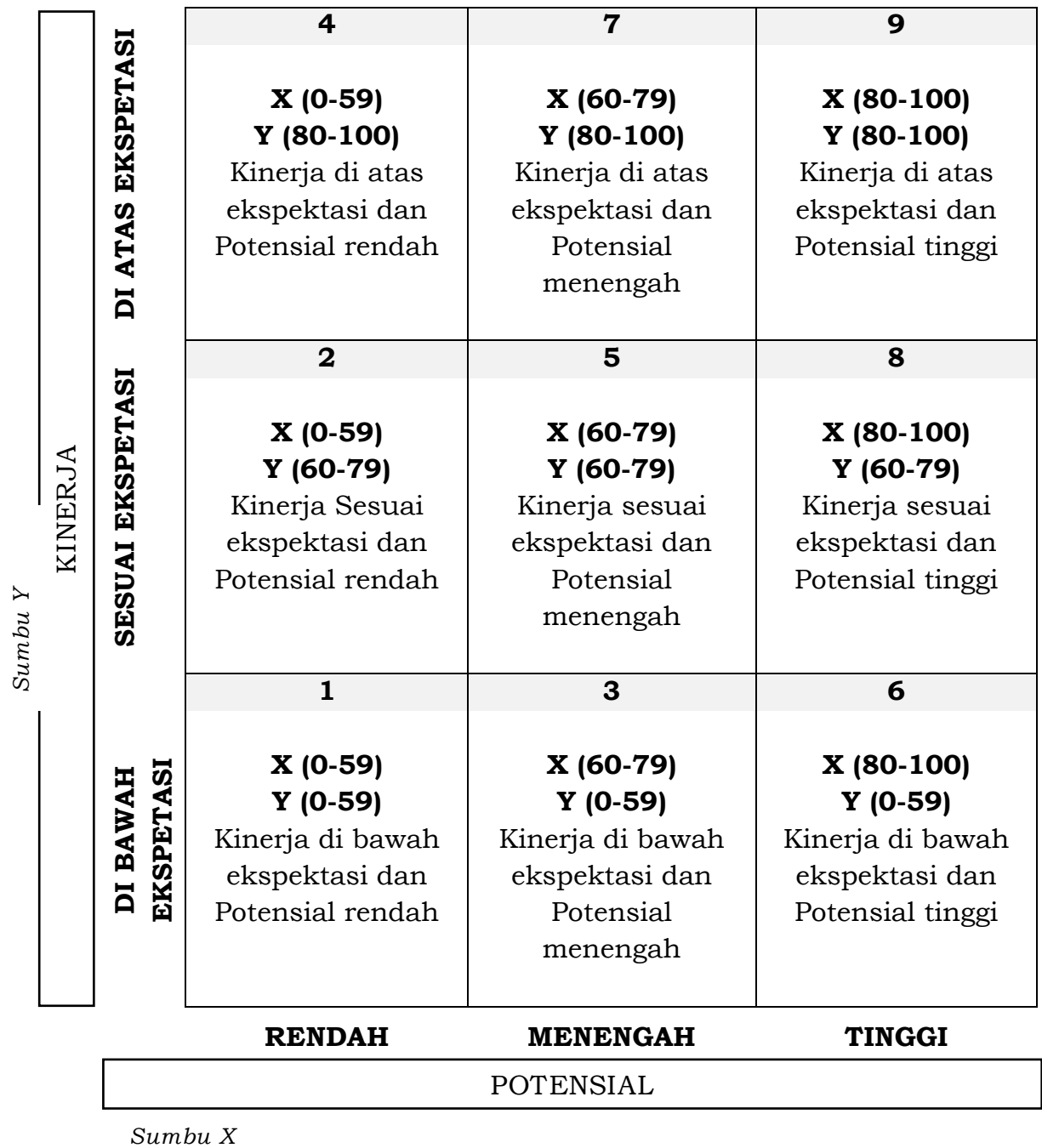
Penempatan Talenta dalam 9 (sembilan) kotak berdasarkan pemeringkatan Kinerja dengan menggunakan kurva normal sebagai berikut:



Penentuan tingkatan Potensial dan Kinerja sebagaimana dimaksud dilaksanakan melalui kategorisasi ASN sebagai berikut:

- a. Potensial tinggi dan Kinerja tinggi adalah ASN dengan hasil pemetaan Kompetensi optimal dalam Jabatan saat ini yaitu dengan nilai rentang 80 sampai dengan 100.
- b. Potensial tinggi dan Kinerja menengah adalah ASN dengan hasil pemetaan Kompetensi cukup optimal dalam Jabatan saat ini yaitu dengan nilai rentang lebih dari atau sama dengan 60 sampai dengan kurang dari 79.
- c. Potensial tinggi dan Kinerja rendah adalah ASN dengan hasil pemetaan Kompetensi kurang optimal yaitu dengan nilai di bawah 59.

IV. KOTAK MANAJEMEN TALENTA



V. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi/Nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan Kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi

		3. Rotasi/Pengayaan Jabatan 4. Pengembangan Kompetensi 5. Tugas Belajar
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial tinggi	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan Kinerja 3. Konseling Kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan Kinerja 3. Pengembangan Kompetensi
4	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial rendah	1. Rotasi 2. Pengembangan Kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial menengah	1. Bimbingan Kinerja 2. Konseling Kinerja 3. Pengembangan Kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial rendah	1. Bimbingan Kinerja 2. Pengembangan Kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

VI. PEMETAAN JABATAN

Pemetaan yang dilakukan terhadap seluruh pegawai pada tiap level jabatan, yakni Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan fungsional, dan Jabatan pelaksana menghasilkan Talenta, yakni individu yang memiliki Kinerja dan Kompetensi yang tinggi, atau termasuk dalam Kotak Nomor 9 (*Star*), Kotak Nomor 8 (*Key Contributor*), dan Kotak Nomor 7 (*Possible Future Star*) dengan rincian sebagai berikut:

1. Kotak Nomor 9 (*Star*)

- Star*: Kinerja Melebihi Ekspektasi/Kompetensi Melebihi Standar.
- Definisi: Pegawai berkembang lebih cepat dari standar jabatan (persyaratan jabatan) serta tuntunan peran dan tanggung jawabnya saat ini. Selama penugasan, Pegawai menunjukkan komitmen yang tinggi dengan meraih hasil yang sangat memuaskan. Pegawai telah siap memperluas keahliannya dengan menerima peran dan tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar.
- Indikator:
 - menunjukkan Kinerja yang melebihi ekspektasi saat ini secara konsisten, dan unggul saat diberikan tugas tambahan;
 - menunjukkan perilaku konsisten yang mencerminkan nilai-nilai dan Kompetensi utama Pemerintah Daerah;
 - mencari kesempatan baru untuk belajar, pengembangan kepemimpinan, dan pengalaman lanjutan dengan konsisten;
 - mencari solusi dari masalah secara mandiri dan membuat rekomendasi-rekomendasi untuk meningkatkan keunggulan Pemerintah Daerah;

- 5) menunjukkan cara berpikir secara sistem dan berdampak besar pada Pemerintah Daerah;
- 6) menempatkan kesuksesan Pemerintah Daerah Kabupaten Kuningan di atas capaian individu;
- 7) melakukan upaya lebih (*extra miles*);
- 8) menjadi *Role Model*; dan
- 9) membangun hubungan kerja dan relasi dengan pemangku kepentingan yang luas.

2. Kotak Nomor 8 (*Key Contributor*)

- a. *Star*: Kinerja Melebihi Ekspektasi/Kompetensi Sesuai Standar.
- b. Definisi: Pegawai menunjukkan Kinerja sangat baik di pekerjaannya saat ini, berkontribusi tinggi dan secara konsisten menunjukkan kompensasi yang dibutuhkan. Ada kemungkinan Pegawai tersebut siap mendapatkan peran dan tanggung jawab yang lebih besar dalam waktu dekat.
- c. Indikator:
 - 1) menunjukkan Kinerja melebihi ekspektasi, walaupun demikian, atasan/pimpinan tetap tidak yakin akan kapabilitas pegawai tersebut dalam menangani ruang lingkup dan kompleksitas pekerjaan yang lebih luas;
 - 2) menunjukkan kapabilitas selama menerima pekerjaan atau proyek tambahan secara sukarela menerima penugasan baru dengan tingkat kerumitan yang tinggi;
 - 3) mencari kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dirinya dan Pemerintah Daerah; dan
 - 4) menunjukkan pemahaman atas misi, nilai, dan Kompetensi inti dari Pemerintah Daerah melalui perilaku yang sudah terbukti, kesemuanya diintegrasikan dalam perilaku kerja sehari-hari.

3. Kotak Nomor 7 (*Possible Future Star*)

- a. *Possible Future Star*: Kinerja Memenuhi Ekspektasi/Kompetensi Melebihi Standar
- b. Definisi: Pegawai berkontribusi dan memiliki Kinerja sesuai ekspektasi. Pegawai mungkin akan siap menerima tanggung jawab teknis dan/atau kepemimpinan yang lebih besar dalam jangka waktu menengah; dan
- c. Indikator:
 - 1) menunjukkan Kinerja yang dapat diandalkan serta sesuai dengan ekspektasi;
 - 2) memiliki peran yang penting di dalam tim;
 - 3) menunjukkan kapasitas untuk lebih maju;
 - 4) sering menunjukkan perilaku yang sesuai dengan nilai dan Kompetensi inti Pemerintah Daerah; dan
 - 5) sering mencari tugas, proyek, dan kesempatan baru untuk berkembang.

VII. PEMBOBOTAN ADAPTIF PENILAIAN KOMPETENSI TEKNIS DAN PENILAIAN AKHIR TALENTA

Penilaian Kompetensi Teknis dilakukan setelah pegawai ASN telah dipetakan ke dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta dan Rencana Suksesi masing-masing jabatan telah tersusun. Penilaian Kompetensi teknis dilaksanakan melalui beberapa jenis metode penilaian yang melibatkan Komite Talenta dan Unsur Eksternal (apabila diperlukan). Selanjutnya, bobot hasil penilaian

Kompetensi Teknis akan digabungkan dengan bobot nilai 9 Kotak Manajemen Talenta menjadi nilai akhir Talenta dalam Rencana Suksesi. Komposisi pembobotan dalam rangka penggabungan nilai tersebut pada setiap jenjang Jabatan Target sebagai berikut:

JENJANG JABATAN	BOBOT 9 KOTAK MANAJEMEN TALENTA	BOBOT KOMPETENSI TEKNIS
Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPT Pratama)	70%	30%
Jabatan Administrator	60%	40%
Jabatan Pengawas	50%	50%

Nilai Akhir ini menjadi lampiran dalam kandidat Suksesor yang diajukan oleh Komite Talenta kepada PPK untuk kemudian ditetapkan mengisi Jabatan Target berdasarkan Surat Rekomendasi Pengisian Jabatan Manajemen Talenta dari Badan Kepegawaian Negara.



BUPATI KUNINGAN,



DHAN RACHMAT YANUAR