



BUPATI ACEH TENGAH
PROVINSI ACEH

PERATURAN BUPATI ACEH TENGAH
NOMOR 32 TAHUN 2026

TENTANG

PEDOMAN PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA
APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN ACEH TENGAH

DENGAN RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

BUPATI ACEH TENGAH,

- Menimbang :
- bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 134 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, kriteria sistem merit antara lain memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
 - bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 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, 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;
 - bahwa peraturan Bupati Aceh Tengah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah sudah tidak sesuai dengan perkembangan hukum dan kebutuhan sehingga perlu dicabut dan diganti;
 - bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, tersebut perlu ditetapkan dalam suatu peraturan bupati.

PARAF KOORDINASI	
Kepala BKPSDM	
Kabag Hukum	

Mengingat.....

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633);
3. 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 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7153);
4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
6. Undang-undang Nomor 8 Tahun 2024 tentang Kabupaten Aceh Tengah di Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6928);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan 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);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara;
9. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara;

11. Peraturan.....

PARAF KOORDINASI	
Kepala BKPSDM	
Kabag Hukum	

- 11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 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;
- 12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
- 13. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025 Tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ACEH TENGAH.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

- 1. Daerah adalah Kabupaten Aceh Tengah
- 2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
- 3. Bupati adalah Bupati Aceh Tengah.
- 4. Wakil Bupati adalah Wakil Bupati Aceh Tengah.
- 5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah.
- 6. Pegawai Negeri Sipil, yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki Jabatan pemerintahan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah.
- 7. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat dengan PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

PARAF KOORDINASI	
Kepala BKPSDM	
Kabag Hukum	

8. Pejabat.....

8. Pejabat Pembina Kepegawaian, yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati selaku pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN serta pembinaan Manajemen ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Pejabat Yang Berwenang, yang selanjutnya disebut PyB adalah Sekretaris Daerah selaku pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai Aparatur Sipil Negara dalam satuan organisasi.
11. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah Jabatan Manajerial tingkat tinggi yang bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan Pegawai ASN, mendayagunakan sumber daya serta mengambil keputusan menurut tingkatan jabatannya, untuk mencapai tujuan organisasi.
12. Jabatan Administrator yang selanjutnya disebut JA adalah Jabatan Manajerial tingkat menengah yang bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan Pegawai ASN, memimpin dan mengoordinasikan pelaksanaan strategi pencapaian tujuan organisasi serta pelayanan publik dan administrasi.
13. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah Jabatan yang bertanggung jawab memberikan pelayanan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan/ atau keterampilan tertentu.
14. Talenta adalah Pegawai yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
15. Kelompok Rencana Suksesi Instansi 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 instansinya.
16. Jabatan Target adalah Jabatan pimpinan tinggi dan Jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau Jabatan Kritis yang akan diisi oleh Talenta.
17. 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.

18. Kotak.....

PARAF KOORDINASI	
Kepala BKPSDM	
Kabag Hukum	

18. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
19. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam jabatan target.
20. 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.
21. Suksesor adalah talenta yang dicalonkan menjadi pengganti pejabat yang menduduki jabatan target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
22. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritikal, 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.
23. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN corporate university, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
24. 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.
25. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
26. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
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, dan 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.

PARAF KOORDINASI	
Kepala BKPSDM	
Kabag Hukum	

30. Uji Kompetensi.....

30. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
31. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
32. Peta Jabatan adalah susunan jabatan yang digambarkan secara secara vertikal, horizontal, maupun diagonal menurut struktur kewenangan, tugas, dan tanggung jawab jabatan serta persyaratan jabatan yang menggambarkan seluruh jabatan yang ada dan kedudukannya dalam unit kerja pada setiap Perangkat Daerah.
33. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang- perundangan.
34. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan kinerja antar Pegawai ASN dalam 1 (satu) Perangkat Daerah dan/atau unit kerja.
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. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
38. Pembelajaran Terintegrasi adalah pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara sebagaimana diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai manajemen Aparatur Sipil Negara.
39. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
40. Sistem Informasi Manajemen Talenta adalah sistem informasi terintegrasi yang memuat profil Aparatur Sipil Negara berdasarkan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta ke dalam kotak Manajemen Talenta pada setiap jenjang jabatan.
41. Komite Talenta adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk melaksanakan tugas dan kewenangan dalam pengelolaan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah, memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atas usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan.

PARAF KOORDINASI	
Kepala BKPSDM	
Kabag Hukum	

42. Tim Kerja.....

42. Tim Kerja Talenta adalah tim yang mengelola keseluruhan manajemen talenta, mendukung Komite Talenta dalam melaksanakan tugas dan kewenangan dalam pengelolaan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pasal 2
TUJUAN

- Manajemen Talenta ASN bertujuan untuk:
- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
 - b. menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (future leaders) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (core business) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan nasional;
 - c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
 - d. mewujudkan rencana suksesi (succession planning) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada instansi pemerintah;
 - 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.

BAB II
PRINSIP

Pasal 3

- Manajemen Talenta ASN dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip:
- a. objektif, yaitu proses dalam Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi;
 - b. terencana, 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;
 - c. terbuka, yaitu informasi Manajemen Talenta ASN yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan talenta dapat diakses oleh seluruh pegawai ASN;

d. tepat.....

PARAF KOORDINASI	
Kepala BKPSDM	
Kabag Hukum	

- d. tepat waktu, 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;
- e. akuntabel, yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan;
- f. bebas dari intervensi politik, yaitu Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik; dan
- g. bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, yaitu Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 4

Ruang lingkup Manajemen Talenta ASN meliputi:

- a. kelembagaan Manajemen Talenta ASN;
- b. penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN; dan
- c. sistem Informasi Manajemen Talenta ASN.

BAB IV KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 5

- (1) Manajemen Talenta ASN wajib diselenggarakan Pemerintah Daerah yang ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK.
- (2) Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud ayat (1), diselenggarakan berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan daerah.
- (3) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Instansi Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Komite Talenta ASN Instansi Daerah.

Pasal 6

- (1) Komite Talenta ASN Instansi Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) diusulkan oleh Pyb kepada PPK.
- (2) Berdasarkan usulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPK menetapkan Komite Talenta ASN Instansi Daerah.

Pasal 7

- (1) Komite Talenta ASN Instansi Daerah terdiri atas: ketua merangkap anggota, dan anggota.
- (2) Jumlah anggota Komite Talenta ASN Instansi Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah ganjil paling sedikit 5 (lima) orang.

PARAF KOORDINASI	
Kepala BKPSDM	
Kabag Hukum	

(3) Ketua.....

- (3) Ketua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dijabat oleh Pejabat yang Berwenang.
- (4) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - a. pejabat pimpinan tinggi yang menangani bidang pembinaan kepegawaian;
 - b. pejabat pimpinan tinggi yang menangani bidang pengawasan; dan
 - c. pejabat pimpinan tinggi lain di lingkungan instansi pemerintah sesuai dengan kebutuhan.
- (5) Anggota Komite Talenta ASN Instansi Daerah yang akan menjadi kandidat talenta suatu jabatan tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan Manajemen Talenta ASN Instansi Daerah yang bersangkutan.

Pasal 8

- (1) Komite Talenta ASN Instansi Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) mempunyai tugas:
 - a. melakukan verifikasi Pemingkatan Predikat Kinerja tahunan pegawai ASN dan tingkatan potensial pegawai ASN;
 - b. menetapkan Kotak Manajemen Talenta pegawai ASN untuk seluruh jenjang jabatan;
 - c. merekomendasikan pegawai ASN yang memenuhi persyaratan untuk masuk dalam kelompok Rencana Suksesi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
 - d. merekomendasikan rencana penempatan talenta PNS, rencana pengembangan talenta PNS, dan rencana akuisisi talenta ASN kepada Pejabat Pembina Kepegawaian; dan
 - e. merekomendasikan hasil evaluasi pelaksanaan penempatan talenta PNS, rencana pengembangan talenta PNS, dan rencana akuisisi talenta ASN.
 - f. Melakukan pengawasan dan pengendalian penegakan hukuman disiplin di instansi pemerintah.
- (2) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan paling sedikit menggunakan 2 (Dua) instrument melalui:
 - a. asesmen;
 - b. ujian tertulis;
 - c. wawancara;
 - d. presentasi; dan/atau
 - e. rekam jejak.
- (3) PPK menetapkan rekomendasi yang diusulkan oleh Komite Talenta ASN Instansi Daerah yang mencakup:
 - a. kelompok Rencana Suksesi;
 - b. Penempatan Talenta PNS;
 - c. rencana Pengembangan Talenta PNS; dan
 - d. rencana Akuisisi Talenta ASN.

PARAF KOORDINASI	
Kepala BKPSDM	
Kabag Hukum	

(4) Kelompok.....

- (4) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a dilaksanakan dan ditetapkan setiap tahun.
- (5) Penempatan Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b, rencana Pengembangan Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf c, dan rencana Akuisisi Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf d ditetapkan untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 9

Pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian yang dilaksanakan oleh Komite Talenta ASN Instansi Daerah mencakup:

- a. jabatan pimpinan tinggi pratama;
- b. jabatan administrator;
- c. jabatan pengawas;
- d. jabatan fungsional selain jabatan fungsional ahli utama; dan
- e. jabatan pelaksana.

Pasal 10

Dalam hal rekomendasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c dan huruf d tidak dilaksanakan oleh PPK, maka akan dipertimbangkan sebagai faktor koreksi dalam pengukuran penerapan Sistem Merit.

Pasal 11

- (1) Dalam pelaksanaan tugasnya, Komite Talenta ASN Instansi Daerah dibantu oleh sekretariat komite yang disebut Tim Kerja Manajemen Talenta.
- (2) Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan teknis dan administrasi pelaksanaan Manajemen Talenta ASN Instansi Daerah.
- (3) Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang menangani bidang kepegawaian di Instansi Pemerintah Daerah.
- (4) Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri atas unsur dari unit kerja yang menangani bidang:
 - a. kepegawaian;
 - b. organisasi dan tata laksana; dan
 - c. pengembangan sumber daya manusia.
- (5) Tugas Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. penyiapan data Pemeringkatan Kinerja tahunan Pegawai ASN dan data kepegawaian lain yang dibutuhkan oleh Komite Talenta ASN Instansi Daerah;
 - b. pengelolaan dan pemutakhiran data profil talenta;

c. penyiapan.....

PARAF KOORDINASI	
Kepala BKPSDM	
Kabag Hukum	

- c. penyiapan dukungan administrasi penetapan pembentukan Komite Talenta ASN Instansi Daerah, kelompok Rencana Suksesi, rencana Penempatan Talenta PNS, rencana Pengembangan Talenta PNS, dan rencana Akuisisi Talenta ASN yang akan ditetapkan oleh PPK;
- d. pengidentifikasian dan penginformasian jabatan yang lowong dan yang akan lowong;
- e. penginformasian jabatan yang lowong dan yang akan lowong ke dalam sistem informasi ASN;
- f. pemfasilitasian pelaksanaan rencana Penempatan Talenta PNS, rencana Pengembangan Talenta PNS, dan rencana Akuisisi Talenta ASN;
- g. pemberian dukungan pelayanan Uji Kompetensi yang dibutuhkan Komite Talenta ASN Instansi Daerah;
- h. pemberian dukungan informasi profil Talenta baik dari internal Instansi Pemerintah maupun profil Talenta dari Kelompok Rencana Suksesi Instansi Pemerintah lain; dan
- i. pemberian layanan dan dukungan teknis lain kepada Komite Talenta ASN Instansi Daerah.

Pasal 12

- (1) Komite Talenta ASN Instansi Daerah menggunakan profil Talenta sebagai salah satu bahan pertimbangan objektif dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN berdasarkan prinsip meritokrasi.
- (2) Profil Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap Talenta ASN paling sedikit terdiri atas:
 - a. data pegawai ASN, meliputi:
 1. nama pegawai ASN dan gelar;
 2. nomor Induk Pegawai (NIP);
 3. jabatan dan kelas jabatan;
 4. tempat tanggal lahir dan usia;
 5. tanggal melaksanakan tugas sebagai Calon PNS; dan
 6. tanggal melaksanakan tugas sebagai ASN.
 - b. riwayat pendidikan;
 - c. rekam jejak jabatan yang meliputi:
 1. riwayat jabatan dan masa kerja jabatan;
 2. pencapaian dan prestasi;
 3. penugasan dalam tim kerja;
 4. pemeringkatan kinerja; dan
 5. sanksi
 - d. riwayat Kotak Manajemen Talenta;
 - e. riwayat kompetensi yang meliputi:
 1. penilaian kompetensi dan penilaian potensial;
 2. rencana pengembangan individu;
 3. riwayat pengembangan kompetensi;

4. Riwayat.....

PARAF KOORDINASI	
Kepala BKPSDM	
Kabag Hukum	

4. riwayat pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan
 5. riwayat hasil Penilaian Kinerja paling singkat 1 (satu) tahun terakhir;
 6. rencana pengembangan karier individu baik jabatan maupun bidang kerja; dan
 7. riwayat organisasi.
- (3) Talenta melakukan pemutakhiran data profil secara mandiri dan berkala.

BAB V PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 13

- (1) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Instansi Daerah untuk PNS 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.
- (2) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Instansi Daerah untuk PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b meliputi:
 - a. Akuisisi Talenta; dan
 - b. Pemantauan dan evaluasi.

Pasal 14

Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- a. Peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan target;
- 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;
- f. Pola karier;
- g. Tim kerja pengelola manajemen Talenta;
- h. Komite Talenta;
- i. Program Pengembangan Talenta;
- j. Basis data sumber daya manusia;
- k. Sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
- l. Anggaran.

PARAF KOORDINASI	
Kepala BKPSDM	
Kabag Hukum	

Bagian.....

Bagian Kedua
Akuisisi Talenta

Pasal 15

Akuisisi Talenta terdiri atas:

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Target;
- b. analisis kebutuhan Talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta;
- e. penetapan kelompok Rencana Sukses; dan
- f. pencarian Talenta dan rencana Penempatan Talenta dilakukan melalui Mobilitas Talenta dalam mekanisme mutasi/rotasi antar instansi dan penugasan.

Pasal 16

- (1) Analisis kebutuhan Talenta merupakan tahapan penghitungan jumlah kebutuhan Talenta yang akan dikelola dalam Manajemen Talenta ASN untuk memenuhi kebutuhan Jabatan Target yang didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang nasional maupun instansional yang terjabar dalam visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi.
- (2) Setiap Komite Talenta ASN Instansi Daerah menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi serta Jabatan Target.
- (3) Penyusunan analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui:
 - a. Identifikasi Jabatan Target dengan mengacu pada prioritas pembangunan nasional maupun instansional dan potensi kewilayahan;
 - b. memetakan jumlah Jabatan Target dengan jumlah Talenta yaitu untuk 1 (satu) Jabatan Target paling sedikit terdapat 3 (tiga) kandidat Talenta; dan
 - c. menentukan 3 (tiga) calon Talenta yang berasal dari unit Jabatan Target dan/atau unit lain.

Pasal 17

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta, setiap instansi menyusun strategi Akuisisi Talenta ASN dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun Talenta internal instansi;
 - b. merekrut talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antarinstansi; dan/atau
 - d. penugasan Talenta.
- (2) PPK menetapkan strategi Akuisisi Talenta ASN sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.

PARAF KOORDINASI	
Kepala BKPSDM	
Kabag Hukum	

(3) Perekrutan.....

- (3) Perekrutan talenta baru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan dalam hal tidak terpenuhi kebutuhan Talenta dari strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf c, dan huruf d.

Pasal 18

Kandidat Talenta berasal dari ASN termasuk Calon PNS dan PPPK.

Pasal 19

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta melalui:
- a. Peningkatan Kinerja dalam kategori status kinerja pegawai yang terdiri atas:
 - 1. di atas ekspektasi;
 - 2. sesuai ekspektasi; dan
 - 3. di bawah ekspektasi.
 - b. penentuan tingkatan Potensial dalam kategori tinggi, menengah dan rendah meliputi hasil penilaian Kompetensi, penilaian potensi, dan rekam jejak.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau peningkatan yang terdiri atas:
- a. Peningkatan Kinerja Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi yang dinilai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pengelolaan Kinerja pegawai;
 - b. penilaian Kompetensi dan penilaian potensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui metode asesmen terpadu (assessment center);
 - c. penilaian Kompetensi mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural yang dilakukan secara objektif;
 - d. penilaian potensi mencakup pengukuran kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri (self awareness), kemampuan berpikir kritis dan strategis (critical and strategic thinking), kemampuan menyelesaikan permasalahan (problem solving), kecerdasan emosional (emotional quotient), kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (growth mindset), serta motivasi dan komitmen (grit) Talenta; dan/atau
 - e. rekam jejak meliputi:
 - 1. pendidikan formal;
 - 2. pelatihan;
 - 3. pengalaman.....

PARAF KOORDINASI	
Kepala BKPSDM	
Kabag Hukum	

3. pengalaman dalam jabatan;
 4. integritas; dan
 5. moralitas.
- (3) Pelaksanaan metode asesmen terpadu (assessment center) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dengan metode komprehensif dilaksanakan bagi Pegawai ASN yang menduduki jabatan pimpinan tinggi.
 - (4) Pelaksanaan metode asesmen terpadu (assessment center) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dengan metode sederhana dilaksanakan bagi Pegawai ASN yang menduduki selain jabatan pimpinan tinggi.
 - (5) Metode sederhana sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan melalui analisis kasus dan/atau wawancara berbasis Kompetensi.

Pasal 20

Pemetaan Talenta instansi dan Parameter bobot penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 dilakukan terhadap seluruh pegawai ASN pada tiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Pasal 21

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 selanjutnya dapat dilaksanakan:

- a. Pengembangan Talenta dan Retensi Talenta; dan/atau
- b. Penempatan Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dan/atau kelompok rencana suksesi.

Pasal 22

- (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 dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 23

- (1) PPK menominasikan dan menetapkan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi Instansi untuk mengisi Jabatan Target sesuai dengan kebutuhan instansinya.

(2) PPK menetapkan.....

PARAF KOORDINASI	
Kepala BKPSDM	
Kabag Hukum	

- (2) PPK menetapkan kelompok rencana suksesi Pemerintah Daerah berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Kelompok Rencana Suksesi Nasional berasal dari Talenta di lingkungan kementerian/lembaga dan Pemerintah Daerah.

Pasal 24

Dalam hal dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan Talenta dengan keahlian/Kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian Talenta yang ditindaklanjuti melalui Mobilitas Talenta dalam mekanisme mutasi/rotasi dan promosi antar instansi atau Penempatan Talenta PNS melalui mekanisme penugasan.

Bagian Ketiga
Pengembangan Talenta

Pasal 25

- (1) Pengembangan Talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Pengembangan kompetensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
 - a. ASN Corporate University dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (3) Peningkatan kualifikasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (4) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen Talenta.

Bagian Keempat
Retensi Talenta

Pasal 26

- (1) Retensi Talenta merupakan proses yang terdiri atas rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mempertahankan talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi melalui kegiatan pemantauan, manajemen suksesi, serta pemberian penghargaan untuk menjaga dan mengembangkan Kompetensi dan Kinerja Talenta agar siap dalam penempatan Jabatan.
- (2) Retensi Talenta merupakan strategi untuk menjaga dan mempertahankan Kompetensi dan Kinerja Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi sehingga tetap memenuhi syarat sebagai calon Suksesor yang akan menduduki Jabatan Target.

PARAF KOORDINASI	
Kepala BKPSDM	
Kabag Hukum	

(3) Retensi.....

- (3) Retensi Talenta dilakukan melalui rencana suksesi (*succession plan*), rotasi jabatan, pengayaan, dan/atau perluasan jabatan, serta pemberian penghargaan untuk menjaga dan mengembangkan Kompetensi dan Kinerja Suksesor agar selalu siap dalam penempatan Jabatan.

Bagian Kelima
Rencana Suksesi

Pasal 27

- (1) Rencana Suksesi memuat daftar nama Suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan Jabatan di lingkungan Pemerintah Daerah dalam sistem informasi ASN;
- (3) PPK menetapkan Rencana Suksesi.
- (4) Tata cara penyusunan rencana suksesi dan contoh penilaian Talenta, pemetaan Talenta, dan rencana suksesi sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Keenam
Penempatan Talenta

Pasal 28

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah dan/atau rencana pembangunan jangka panjang/rencana pembangunan jangka menengah Daerah.
- (2) Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target berdasarkan hasil pemetaan Talenta yang diprioritaskan secara berurutan mulai dari Talenta yang masuk dalam kotak 9 (sembilan).
- (3) Penempatan Talenta ditetapkan oleh PPK.
- (4) Penempatan Talenta dilakukan melalui Mobilitas Talenta sesuai dengan kebutuhan nasional atau instansi yang dilakukan:
- a. dalam 1 (satu) Instansi Pemerintah;
 - b. antarinstansi Pemerintah; dan
 - c. ke luar Instansi Pemerintah.

PARAF KOORDINASI	
Kepala BKPSDM	
Kabag Hukum	

Bagian.....

Bagian Ketujuh
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 29

- (1) Pemantauan Talenta dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Pemantauan dan evaluasi merupakan proses pengumpulan dan analisis data atau informasi yang bertujuan untuk menentukan status Talenta serta memperbaiki sistem dan prosedur Manajemen Talenta
- (3) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Target dilakukan pemantauan dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
- (4) Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Target selanjutnya.

Pasal 30

- (1) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen Talenta Pemerintah Daerah dilakukan secara periodik oleh PyB, yang secara operasional dilaksanakan oleh komite Talenta.
- (2) PyB melaporkan hasil pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN kepada PPK.

BAB VI
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 31

- (1) Untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN digunakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN.
- (2) Sistem informasi Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN.
- (3) Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN dan Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikelola oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

BAB VII
PEMBIAYAAN

Pasal 32

- Pelaksanaan Manajemen Talenta ASN dibiayai oleh:
- a. anggaran pendapatan dan belanja Daerah; dan/atau
 - b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

PARAF KOORDINASI	
Kepala BKPSDM	
Kabag Hukum	

BAB VIII.....

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

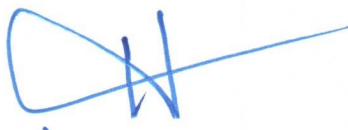
Pasal 33

1. Mencabut Peraturan Bupati Aceh Tengah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah
2. Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan Pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Aceh Tengah.

Ditetapkan di Takengon
pada tanggal 08 September 2026

BUPATI ACEH TENGAH, 


HAILI YOGA

Diundangkan di Takengon
pada tanggal 08 September 2026

Plt. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN ACEH TENGAH, 


ALAM SYUHADA

BERITA DAERAH KABUPATEN ACEH TENGAH TAHUN 2026 NOMOR 1202

PARAMETER DAN BOBOT PENILAIAN SERTA
MEKANISME PENILAIAN TALENTA

1. Parameter dan Bobot Penilaian

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	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%

2. Mekanisme Penilaian Talenta

Penilaian talenta merupakan tahap untuk mengidentifikasi pegawai ASN berdasarkan tingkatan Kinerja dan Potensial sehingga dapat dikembangkan kariernya lebih lanjut sebagai talenta untuk mendukung terwujudnya sasaran strategis instansi. Hasil penilaian talenta selanjutnya akan menentukan posisi pegawai ASN di dalam pemetaan 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta. Penilaian talenta yang dilakukan terbagi untuk dua parameter:

- A. Penghitungan Nilai Kinerja (Sumbu Y) Talenta; dan
- B. Penghitungan Nilai Potensial (Sumbu X) Talenta.

Penjelasan terperinci mengenai masing-masing penghitungan nilai Kinerja dan Potensial adalah sebagai berikut:

A. Penghitungan Nilai Kinerja (Sumbu Y)

Nilai Kinerja yang didapat oleh Talenta terdiri dari 2 (Dua) komponen penilaian beserta pembobotannya, yaitu:

- 1. Kinerja Utama (bobot 60%)
- 2. Kinerja Penguat (bobot 40%)

Nilai Kinerja merupakan hasil penghitungan seluruh komponen dan indikator yang membentuk parameter kinerja yang terbagi ke dalam 3 (tiga) kategori sesuai pada tabel 1.

Tabel 1. Kategori dan Nilai Kinerja

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

Deskripsi dari setiap komponen tersebut beserta indikator penilaiannya adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Utama

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 e-Kinerja pada ASN Digital.

c. Cara Pengukuran

Berdasarkan predikat kinerja yang dikonversikan ke dalam angka sesuai tabel 2.

Tabel 2. Predikat Kinerja dan Nilai

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

2. Kinerja Penguat

Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:

1) 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 3.

Tabel 3. Lingkup dan Nilai Penghargaan

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

2) 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 4.

Tabel 4. Kedudukan dan Nilai dalam Penugasan Tim Kerja

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

3) 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 5.

Tabel 5. Kategori dan Nilai Umpan Balik 360 Derajat

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

B. Penghitungan Nilai Potensial (Sumbu X)

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 sesuai tabel 6.

Tabel 6. Kategori Nilai Potensial (Sumbu X)

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

Deskripsi dari setiap komponen tersebut beserta indikator penilaiannya adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi

Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:

1) 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.

c. Cara penilaian kompetensi

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.

2) 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 7.

Tabel 7. Nilai Pengembangan Kompetensi

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 Penjurangan	Nilai
≥3	100
1-2	50
0	0

3) 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 8

Tabel 8. Nilai Pengalaman Jabatan

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
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

2. 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 9. Setelah itu, angka nominal hasil penilaian potensi dihitung menggunakan rumus berikut:

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

Tabel 9. Rentang Penilaian Potensi

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

3. Kualifikasi

Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:

- 1) 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 10.

Tabel 10. Nilai Tingkat Pendidikan Formal

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

- 2) 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 11.

Tabel 11. Nilai Kesesuaian Bidang Ilmu

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

4. 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 12.

Tabel 12. Nilai Riwayat Hukuman Disiplin

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

BUPATI ACEH TENGAH, 


 .HAILI YOGA

PEMETAAN TALENTA DAN REKOMENDASI TINDAK LANJUT

1. Pemetaan 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			RENDAH	MENENGAH	TINGGI
			POTENSIAL		

2. 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
		4. Penugasan Strategis lintas Instansi
		5. Pelatihan eksekutif (excecutive coaching) dan Pengembangan Kepemimpinan (<i>Leadership Development</i>) lanjutan
		6. Pelibatan dalam proyek nasional prioritas
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan
		2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi
		3. Rotasi/Perluasan jabatan di unit strategis
		4. Bimbingan Peningkatan motivasi kerja
		5. Mentoring oleh pejabat senior
		6. Penugasan sebagai penanggung jawab (<i>person in charge</i>) proyek lintas bidang
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	1. Dipertahankan
		2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi
		3. Rotasi/Pengayaan jabatan untuk memperluas perspektif jabatan
		4. Pelatihan kompetensi sesuai gap kompetensi
		5. Penugasan memimpin tim kerja/ kelompok kerja
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	1. Penempatan ulang yang sesuai kekuatan kompetensi dan minat (<i>role realignment</i>)
		2. Bimbingan kinerja untuk perbaikan kinerja
		3. Konseling kinerja
		4. Pengembangan Kompetensi
		5. Monitoring Kinerja Intensif
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	1. Penempatan ulang yang sesuai kekuatan kompetensi dan minat melalui rotasi (<i>role realignment</i>)
		2. Bimbingan peningkatan motivasi kerja
		3. Pengembangan kompetensi teknis berdasarkan kebutuhan jabatan
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	1. Rotasi untuk memperluas keahlian
		2. Pengembangan kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	1. Bimbingan peningkatan kinerja intensif
		2. Konseling kinerja, motivasi dan analisis penyebab penurunan kinerja
		3. Pengembangan kompetensi
		4. Penempatan yang sesuai
		5. Penyesuaian beban kerja atau tim
		6. Monitoring perbaikan kinerja
		1. Bimbingan peningkatan kinerja

2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	2.	Pengembangan kompetensi rutin sesuai standar jabatan
		3.	Penempatan yang sesuai dengan penyegaran
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	1.	Perbaikan kinerja intensif selama 3 (tiga) sampai 6 (enam) bulan
		2.	Pelatihan (<i>coaching</i>) wajib
		3.	Pelatihan untuk pengembangan kompetensi
		4.	Diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jika tidak ada perbaikan

BUPATI ACEH TENGAH, 


 HAILI YOGA

TATA CARA PENYUSUNAN RENCANA SUKSESI SERTA PENILAIAN
TALENТА, PEMETAAN TALENТА DAN RENCANA SUKSESI

1. Tata Cara 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:

$$\text{Rumus Nilai Talenta} = (50\% \times \text{Nilai Sumbu Kinerja}) + (50\% \times \text{Nilai Sumbu Potensial})$$

- b. 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 sebagaimana tercantum dalam tabel 13.

Tabel 13. 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 pesifik (misal Kepala Dinas Kesehatan), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 35% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 65%

Jabatan Administrator	60% (Standar)	40% (Standar)	Untuk jabatan teknis dominan (misal Kepala Bidang Bina Marga), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 45% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 55%.
Jabatan Pengawas	50% (Standar)	50% (Standar)	Untuk jabatan teknis penuh (misal Kepala UPTD Laboratorium Kesehatan), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 55% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 45%.

Nilai akhir talenta yang sudah lengkap dengan hasil penilaian kompetensi teknis menjadi acuan dalam pemeringkatan akhir suksesor oleh Komite Talenta.

2. Penilaian Talenta, Pemetaan Talenta, dan Rencana Suksesi

Contoh Penilaian Talenta, Pemetaan Talenta ke 9 Kotak Manajemen Talenta, dan Rencana Suksesi adala sebagai berikut:

Sdr. Budi adalah seorang pegawai ASN dengan jabatan Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Daerah yang telah dilakukan penilaian talenta bagi pejabat administrator (jabatan target JPT Pratama, yaitu Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah) pada tahun 2026. Data hasil penilaian talenta Sdr. Budi adalah sebagai berikut:

- 1) Predikat kinerja tahun 2025 adalah Sangat Baik oleh karena itu diberikan nilai 100 untuk Penilaian Kinerja;*
- 2) Pernah memperoleh penghargaan Anugerah ASN 2024 yang diberikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi oleh karena itu diberikan nilai 75 untuk Penghargaan;*
- 3) Mulai tahun 2024 diberikan penugasan sebagai ketua Tim Kerja Penyusunan Rancangan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta di Lingkungan Instansi, lingkup tim kerja ini Adalah internal instansi oleh karena itu diberikan nilai 75 untuk Penugasan dalam Tim Kerja;*
- 4) Nilai hasil asesmen kompetensi manajerial dan sosial kultural tahun 2025 adalah sebesar 90 yang menjadi nilai untuk Penilaian*

Kompetensi;

- 5) Pernah mengikuti Diklat Manajemen Talenta pada tahun 2024, Diklat Penyusunan Indikator Kinerja Organisasi pada tahun 2025, Diklat Human Resources Management di tahun 2023 dan pelatihan daring penyusunan Human Capital Development Plan (HCDP) di tahun 2023. Mempunyai sertifikat kompetensi Pengadaan Barang dan Jasa, serta sertifikat kompetensi Ahli Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu diberikan nilai sebesar 50 untuk Pengembangan Kompetensi;
- 6) Telah menduduki jabatan Kepala Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah selama 4 tahun. Pernah menduduki jabatan Kepala Bidang Perencanaan Sarana dan Prasarana di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah selama 2 tahun. Pernah ditugaskan sebagai Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah. Oleh karena itu, diberikan nilai sebesar 86,67.
- 7) Nilai hasil asesmen potensi tahun 2025 adalah sebesar 38 sehingga memperoleh nilai 95 untuk indikator Penilaian Potensi;
- 8) Memiliki ijazah magister sehingga diberikan nilai 90 pada indikator Tingkat Pendidikan Formal;
- 9) Memiliki latar belakang bidang ilmu pendidikan yang relevan dengan rumpun jabatan target, yaitu magister manajemen sehingga diberikan nilai 100 untuk indikator Kesesuaian Bidang Ilmu;
- 10) Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dalam 5 tahun terakhir sehingga diberikan nilai 100 untuk indikator Verifikasi Rekam Jejak Disiplin.

Tabel 14. Contoh Hasil Penghitungan Nilai Talenta

Komponen Penilaian	Bobot Komponen	Indikator Penilaian	Bobot Indikator	Nilai	Nilai Terbobot
Kinerja Utama	60%	Penilaian Kinerja	60%	100	60
		Penghargaan	25%	75	18,75

Kinerja Penguat	40%	Penugasan dalam Tim Kerja	15%	75	11,25
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 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	

Instansi tempat Sdr. Budi bekerja menerapkan penilaian kompetensi teknis menggunakan metode wawancara oleh Komite Talenta pasca pemetaan ke 9 Kotak Manajemen Talenta dan hanya dilakukan terhadap talenta di kotak 7, 8, dan 9. Oleh karena Sdr. Budi ada di kotak 9 berdasarkan penghitungan di atas, maka Sdr. Budi masuk ke tahap penilaian kompetensi teknis oleh Komite Talenta dan mendapatkan Nilai Kompetensi Teknis sebesar 90. Maka integrasi Nilai Talenta dengan Nilai Kompetensi Teknis Sdr. Budi adalah sebagai berikut:

Tabel 15. Integrasi Nilai Talenta dan Nilai Kompetensi Teknis
untuk Menghasilkan Nilai Akhir Talenta

Nilai Talenta	Nilai Kompetensi Teknis	Nilai Akhir Talenta
(a)	(b)	$(70\% \times a) + (30\% \times b)$
89,71	90	89,79

Nilai Akhir Talenta sejumlah 89,79 yang didapat oleh Sdr. Budi adalah nilai acuan yang dipakai untuk menentukan peringkat yang bersangkutan di dalam Rencana Suksesi.

BUPATI ACEH TENGAH, 



 HAILI YOGA