



**BUPATI MALANG
PROVINSI JAWA TIMUR**

**PERATURAN BUPATI MALANG
NOMOR 242 TAHUN 2025
TENTANG**

**PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN BUPATI MALANG
NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MALANG**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MALANG,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, telah dibentuk Peraturan Bupati Malang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Malang Nomor 15 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Malang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang;
- b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan dalam Diktum KEENAM Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah, beberapa ketentuan dalam Peraturan Bupati Malang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Malang Nomor 15 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Malang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang perlu diubah;



- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, maka perlu membentuk Peraturan Bupati tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Malang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten di Lingkungan Propinsi Jawa Timur (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 41), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
 2. Undang-Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);



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 diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. 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);
5. 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
8. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 1961 tentang Pemberian Tugas Belajar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1961 Nomor 234, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2278);



9. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 76 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 186);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
12. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
13. 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);
14. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 556);
15. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1143);



16. 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);
17. Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Malang Tahun 2016 Nomor 1 Seri C), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Malang Tahun 2023 Nomor 3 Seri C);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN BUPATI MALANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MALANG.**

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Bupati Malang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang (Berita Daerah Kabupaten Malang Tahun 2022 Nomor 2 Seri D), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Malang Nomor 15 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Malang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malang (Berita Daerah Kabupaten Malang Tahun 2024 Nomor 15 Seri D), diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 5 ditambahkan 2 (dua) ayat, yakni ayat (3) dan ayat (4) sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 5

- (1) Kelembagaan Manajemen Talenta PNS ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK pada Pemerintah Daerah.
- (2) Pemerintah Daerah wajib menyelenggarakan Manajemen Talenta PNS berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi organisasi.
- (3) Kelembagaan Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Komite Talenta;
 - b. Tim Pembangunan Manajemen Talenta; dan
 - c. Sekretariat Komite Talenta.
- (4) Susunan keanggotaan dan tugas dari masing-masing Kelembagaan Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.



2. Ketentuan Pasal 28 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 28

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan dan mengelola Sistem Informasi Manajemen Talenta yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.
 - (2) Sistem Informasi Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara.
3. Ketentuan Lampiran diubah, sehingga tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal II

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Malang.

Ditetapkan di Kepanjen
pada tanggal 31 Desember 2025

BUPATI MALANG,

ttd.

SANUSI

Diundangkan di Kepanjen
pada tanggal 31 Desember 2025

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MALANG,

ttd.

BUDIAR

Berita Daerah Kabupaten Malang
Tahun 2025 Nomor 242 Seri D



LAMPIRAN
 PERATURAN BUPATI MALANG
 NOMOR 242 TAHUN 2025
 TENTANG
 PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN BUPATI
 MALANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG MANAJEMEN
 TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
 PEMERINTAH KABUPATEN MALANG

I. PARAMETER DAN BOBOT PEMETAAN TALENTA

Parameter	Komponen	Bobot Komponen	Indikator	Bobot Indikator
Kinerja (Sumbu Y)	Kinerja Utama	60%	Penilaian Kinerja	60%
	Kinerja Penguat	40%	1. Penghargaan	15%
			2. Penugasan dalam Tim Kerja	15%
			3. Umpan Balik Kinerja 360 derajat	10%
Potensial (Sumbu X)	Kompetensi	40%	1. Penilaian Kompetensi	20%
			2. Pengembangan Kompetensi	10%
			3. Pengalaman Jabatan	10%
	Potensi	25%	Penilaian Potensi	25%
	Kualifikasi	20%	1. Tingkat Pendidikan Formal	10%
			2. Kesesuaian Bidang Ilmu	10%
	Integritas dan Moralitas	15%	Verifikasi Rekam Jejak Disiplin	15%



II. METODOLOGI PEMETAAN TALENTA

Penilaian talenta merupakan tahap untuk mengidentifikasi PNS 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 PNS di dalam pemetaan 9 (sembilan) kotak manajemen talenta. Penilaian talenta yang dilakukan terbagi untuk 2 (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) TALENTA

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

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

Nilai Kinerja merupakan hasil penghitungan seluruh komponen dan indikator yang membentuk parameter kinerja sebagai berikut:

Kategori Kinerja	Nilai Kinerja
Di Atas Ekspektasi	$\geq 80 - 100$
Sesuai Ekspektasi	$\geq 60 - < 80$
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 aparatur sipil negara yang terdiri atas hasil kerja dan perilaku kerja.

b. Sumber Data

Predikat kinerja hasil evaluasi kinerja PNS dalam layanan e-Kinerja pada ASN Digital.



c. Metode Penilaian

Berdasarkan predikat kinerja yang dikonversikan ke dalam angka, sebagai berikut:

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 PNS 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. Metode Penilaian

Berdasarkan lingkup penghargaan atas prestasi PNS selama 5 (lima) tahun terakhir, sebagai berikut:

Lingkup Penghargaan	Nilai
Peraih penghargaan di lingkup Internasional	100
Peraih penghargaan di lingkup Nasional	75
Peraih penghargaan di lingkup lintas Instansi	50
Peraih penghargaan di lingkup Instansi	25
Tidak pernah mendapatkan penghargaan	0

2) Penugasan dalam Tim Kerja

a. Batasan

Penugasan dalam Tim Kerja adalah kedudukan PNS 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. Metode Penilaian

Berdasarkan kedudukan tertinggi yang pernah ditugaskan kepada seorang PNS dalam tim kerja selama kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir, sebagai berikut:

Kedudukan Pegawai ASN dalam Tim Kerja	Nilai
Ketua tim kerja lingkup lintas instansi	100
Ketua tim kerja lingkup internal instansi	75
Anggota tim kerja lingkup lintas instansi	50
Anggota tim kerja lingkup internal instansi	25
Tidak mempunyai penugasan dalam tim kerja	0

3) Umpan Balik 360 Derajat

a. Batasan

Umpan balik 360 derajat merupakan penilaian atas perilaku PNS oleh atasan, rekan sejawat dan/atau bawahan.

b. Sumber Data

Hasil penilaian umpan balik 360 derajat seorang PNS.

c. Metode Penilaian

Berdasarkan hasil penilaian umpan balik 360 derajat yang dikonversikan ke dalam angka, sebagai berikut:

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

B. PENGHITUNGAN NILAI POTENSIAL (SUMBU X) TALENTA

Penilaian Potensial terdiri atas 4 (empat) komponen, yaitu Kompetensi, Potensi, Kualifikasi serta Integritas dan Moralitas. Nilai Potensial yang di dapat dari hasil penghitungan seluruh komponen dan indikator yang membentuk parameter potensial terbagi ke dalam 3 (tiga) kategori, berikut ini:

Kategori Potensial	Nilai Potensial (Sumbu X)
Tinggi	$\geq 80 - 100$
Menengah	$\geq 60 - < 80$
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 PNS dengan standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan.

b. Sumber Data

Hasil penilaian kompetensi PNS.

c. Metode Penilaian

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 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta pada PNS yang terpetakan di kotak 7, kotak 8, dan kotak 9, maka bobot 20% (dua puluh persen) dalam indikator ini berlaku untuk penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural.

2) Pengembangan Kompetensi

a. Batasan

Pengembangan Kompetensi adalah upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS 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. Metode Penilaian

Menghitung nilai rata-rata dari riwayat pelatihan dan pengembangan kompetensi PNS selama tiga tahun terakhir.

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 PNS dalam menduduki jabatan yang terdiri atas:

1. Lama menduduki jabatan;
2. Keragaman riwayat jabatan; dan
3. Jabatan nondefinitif misalnya Pelaksana Tugas (Plt.), Pelaksana Harian (Plh.), dan Penjabat (Pj.).

b. Sumber Data

Riwayat Jabatan PNS.

c. Metode Penilaian

Indikator ini diukur dengan menggabungkan secara rata-rata nilai yang didapat dari komponen berikut:

Lama Jabatan (Tahun)	Nilai
Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan 5 (lima) tahun ke atas	100
Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan 3 (tiga) sampai dengan 4 (empat) tahun	80
Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan kurang 2 (dua) 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 (satu) unit kerja	60
Penugasan Dalam Jabatan Nondefinitif	Nilai
Memiliki pengalaman penugasan jabatan non-aparatur sipil negara 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, berikut ini:

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

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

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

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 PNS.

b. Sumber Data

Ijazah terakhir/riwayat pendidikan formal.

c. Metode Penilaian

Melihat jenjang pendidikan formal terakhir yang diselesaikan oleh PNS.

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 PNS dengan rumpun jabatan target.

b. Sumber Data

Ijazah/riwayat pendidikan formal.

c. Metode Penilaian

Melihat kesesuaian bidang ilmu dalam riwayat pendidikan PNS dengan rumpun jabatan target.

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 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

b. Sumber Data

Riwayat hukuman disiplin/Surat Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin.

c. Metode Penilaian

Melakukan pengecekan riwayat hukuman disiplin pegawai dalam 5 (lima) tahun terakhir.

Riwayat Hukuman Disiplin	Nilai
Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin	100
Pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan	75
Pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang	50
Pernah dijatuhi hukuman disiplin berat	25
Sedang menjalani hukuman disiplin	0



C. PEMETAAN TALENTA

Nilai Potensial dan Kinerja kemudian digunakan untuk memetakan pegawai ASN ke dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta seperti tercantum berikut ini:

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

D. PENYUSUNAN RENCANA SUKSESI

Setelah pegawai aparatur sipil negara dipetakan dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta, maka langkah selanjutnya adalah menyusun Rencana Suksesi, yaitu:

- a. Memeringkatkan nilai pegawai aparatur sipil negara 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:

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



- b. Apabila instansi memilih untuk melaksanakan penilaian kompetensi teknis setelah dihasilkan pemetaan ke dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta, maka untuk mendapatkan nilai akhir perlu dilakukan penggabungan Nilai Talenta yang didapat dari pemetaan ke dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta dengan hasil penilaian kompetensi teknis. Komposisi pembobotan dalam rangka penggabungan nilai tersebut bagi setiap jenjang jabatan target sebagaimana berikut:

Jenjang Jabatan	Bobot 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta	Bobot Kompetensi Teknis	Catatan Penyesuaian
1	2	3	4
JPT Madya	80% <i>(Standar)</i>	20% <i>(Standar)</i>	Untuk jabatan teknis strategis tertentu (misal Kepala Badan Perakitan dan Modernisasi Pertanian, Inspektur Utama), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 25% (dua puluh lima persen) dengan mengurangi bobot 9 (sembilan) Kotak menjadi 75% (tujuh puluh lima persen).
JPT Pratama	70% <i>(Standar)</i>	30% <i>(Standar)</i>	Untuk jabatan teknis spesifik (misal Direktur Sistem Informasi dan Digitalisasi), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 35% (tiga puluh lima persen) dengan mengurangi bobot 9 (sembilan) Kotak menjadi 65% (enam puluh lima persen).



1	2	3	4
Jabatan Administrator	60% (Standar)	40% (Standar)	Untuk jabatan teknis dominan (misal Kepala Bidang Laboratorium Kesehatan), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 45% (empat puluh lima persen) dengan mengurangi bobot 9 (sembilan) Kotak menjadi 55% (lima puluh lima persen).
Jabatan Pengawas	50% (Standar)	50% (Standar)	Untuk jabatan teknis penuh (misal Kepala Seksi laboratorium kimia), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 55% (lima puluh lima persen) dengan mengurangi bobot 9 (sembilan) Kotak menjadi 45% (empat puluh lima persen).

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

BUPATI MALANG,

ttd.

SANUSI

