



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

NOMOR 411 TAHUN 2025

TENTANG

PERCEPATAN PEMBANGUNAN DAN PENERAPAN MANAJEMEN TALENTA
APARATUR SIPIL NEGARA INSTANSI PEMERINTAH

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mewujudkan visi Indonesia maju dan mendukung tercapainya tujuan Pembangunan Nasional dalam Asta Cita Presiden Republik Indonesia, diperlukan Aparatur Sipil Negara yang profesional, kompeten, dan berintegritas tinggi melalui Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
 - b. bahwa dalam rangka mengidentifikasi, mengembangkan, dan menempatkan ASN terbaik pada posisi strategis, maka diperlukan percepatan pembangunan dan penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara pada instansi pemerintah;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah;

- Mengingat : 1. 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);
2. 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 menjadi 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);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Tahun 2018 Nomor 224);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6340);
5. Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 183);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Negara Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2020);
7. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 42);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TENTANG PERCEPATAN PEMBANGUNAN DAN PENERAPAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA INSTANSI PEMERINTAH.
- KESATU : Instansi Pemerintah wajib membangun Manajemen Talenta sebagaimana tercantum pada lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam Keputusan Kepala Badan ini.
- KEDUA : Badan Kepegawaian Negara melaksanakan pembinaan dan penilaian tingkat kesiapan instansi pemerintah dalam penerapan Manajemen Talenta ASN.
- KETIGA : Penilaian kesiapan instansi pemerintah dalam menerapkan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara sebagaimana dimaksud pada Diktum Kedua menggunakan Instrumen Penilaian Kesiapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara pada Instansi Pemerintah sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam Keputusan Kepala Badan ini.
- KEEMPAT : Mekanisme penilaian kesiapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara dan mekanisme pengisian jabatan Aparatur Sipil Negara melalui Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara pada instansi pemerintah tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Kepala Badan ini.
- KELIMA : Pengisian jabatan Aparatur Sipil Negara melalui Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara harus memprioritaskan pemanfaatan hasil *talent pool* Aparatur Sipil Negara yang sudah dibentuk oleh Instansi Pemerintah.
- KEENAM : Seluruh instansi pemerintah terhitung sejak tanggal 1 Januari 2026 wajib menggunakan sistem informasi

Layanan Manajemen Talenta ASN Badan Kepegawaian Negara dalam rangka mendukung penerapan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara yang terintegrasi.

KETUJUH : Bagi instansi pemerintah yang telah memiliki aplikasi manajemen talenta, diberikan masa transisi selama 1 (satu) tahun sejak Keputusan Kepala Badan ini ditetapkan untuk menyesuaikan dan berpindah menggunakan sistem informasi Layanan Manajemen Talenta ASN BKN.

KEDELAPAN : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 11 Agustus 2025

KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,

~

LAMPIRAN I
KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR 411 TAHUN 2025
TANGGAL 11 AGUSTUS 2025

KERANGKA TALENT POOL ASN INSTANSI PEMERINTAH

1. Parameter dan Bobot Penilaian

Tabel 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 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 & 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 2.

Tabel 2. Kategori dan Nilai Kinerja

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 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 3.

Tabel 3. 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 pencapaian 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 4.

Tabel 4. 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 5.

Tabel 5. 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 6.

Tabel 6. 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 7.

Tabel 7. Kategori Nilai Potensial (Sumbu X)*

Kategori Potensial	Nilai Potensial (Sumbu X)
Tinggi	$\geq 80 - 100$
Menengah	$\geq 60 - < 80$
Rendah	< 60

*) Instansi dapat menggunakan Skala yang berbeda dengan mempertimbangkan karakteristik dan kebutuhan instansi yang diatur dalam Peraturan Manajemen Talenta Instansi.

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 8.

Tabel 8. 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 Penjenjangan	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 9.

Tabel 9. 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 Nondefinitif	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 10. Setelah itu, angka nominal hasil penilaian potensi dihitung menggunakan rumus berikut:

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

Tabel 10. 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 11.

Tabel 11. 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 12.

Tabel 12. 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 Penjatuan Hukuman Disiplin

c. Cara Pengukuran

Melakukan pengecekan riwayat hukuman disiplin pegawai dalam 5 tahun terakhir yang nilainya sebagaimana tercantum dalam tabel 13.

Tabel 13. 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

3. Pemetaan Talenta

Nilai Potensial dan Kinerja kemudian digunakan untuk memetakan pegawai ASN ke dalam 9 Kotak Manajemen Talenta seperti tercantum pada Gambar 1.

Gambar 1. 9 (Sembilan) Kotak Manajemen 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			POTENSIAL RENDAH	POTENSIAL MENENGAH	POTENSIAL TINGGI
			<60	≥60 – <80	≥80 – 100
			POTENSIAL		

4. Penyusunan Rencana Suksesi

Setelah pegawai ASN dipetakan dalam 9 Kotak Manajemen Talenta, maka langkah selanjutnya adalah menyusun Rencana Suksesi, yaitu:

- 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 14.

Tabel 14. Pembobotan Adaptif Penilaian Kompetensi Teknis

Jenjang Jabatan	Bobot 9 Kotak Manajemen Talenta	Bobot Kompetensi Teknis	Catatan Penyesuaian
JPT Madya	80% (Standar)	20% (Standar)	Untuk jabatan teknis strategis tertentu (misal Kepala Badan Perakitan dan Modernisasi Pertanian, Inspektur Utama), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 25% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 75%
JPT Pratama	70% (Standar)	30% (Standar)	Untuk jabatan teknis spesifik (misal Direktur Sistem Informasi dan Digitalisasi), 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 Laboratorium Kesehatan), 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 Seksi laboratorium kimia), 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.

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

Sdr. Budi adalah seorang pegawai ASN dengan jabatan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi ASN di Badan Kepegawaian Daerah yang telah dilakukan penilaian talenta bagi pejabat administrator (jabatan target JPT Pratama, yaitu Kepala Badan Kepegawaian Daerah) pada tahun 2024. Data hasil penilaian talenta Sdr. Budi adalah sebagai berikut:

- 1) Predikat kinerja tahun 2023 adalah Sangat Baik oleh karena itu diberikan nilai 100 untuk Penilaian Kinerja;*
- 2) Pernah memperoleh penghargaan Anugerah ASN 2023 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 Kinerja 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 2023 adalah sebesar 90 yang menjadi nilai untuk Penilaian Kompetensi;
- 5) Pernah mengikuti Diklat Manajemen Talenta pada tahun 2023, Diklat Penyusunan Indikator Kinerja Organisasi pada tahun 2023, Diklat Human Resources Management di tahun 2022 dan pelatihan daring penyusunan Human Capital Development Plan (HCDP) di tahun 2021. 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 Pengembangan Kompetensi ASN di Badan Kepegawaian Daerah selama 3 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 Daerah. Oleh karena itu, diberikan nilai sebesar 86,67.
- 7) Nilai hasil asesmen potensi tahun 2023 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 15. Contoh Hasil Penghitungan Nilai Talenta

Komponen Penilaian	Bobot Komponen	Indikator Penilaian	Bobot Indikator	Nilai	Nilai Terbobot
Sumbu Kinerja (Y):					
Kinerja Utama	60%	Penilaian Kinerja	60%	100	60
Kinerja Penguat	40%	Penghargaan	25%	75	18,75
		Penugasan dalam Tim Kerja	15%	75	11,25
Sumbu Potensial (X):					
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 16. Integrasi Nilai Talenta dan Nilai Kompetensi Teknis untuk Menghasilkan Nilai Akhir Talenta

Nilai Talenta	Nilai Kompetensi Teknis	Nilai Akhir Talenta
<i>(a)</i>	<i>(b)</i>	<i>(70% x a) + (30% x b)</i>
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.

LAMPIRAN II
KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR 411 TAHUN 2025
TANGGAL 11 AGUSTUS 2025

INSTRUMEN PENILAIAN KESIAPAN PENERAPAN MANAJEMEN TALENTA ASN INSTANSI

PILAR 1 BOBOT: 20%		KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA				
NO	KOMPONEN PENILAIAN	INDIKATOR PENILAIAN	BUKTI OUTPUT	CHECKLIST		CATATAN
				ADA	TIDAK	
1	Komitmen Pimpinan Instansi	Tersedianya dukungan pimpinan instansi dalam penyelenggaraan manajemen talenta yang dinyatakan melalui surat pernyataan yang telah ditandatangani	Surat Pernyataan Komitmen Pimpinan Instansi			
2	Tim Kerja Pengelola Manajemen Talenta	Tersedianya tim kerja yang mengelola manajemen talenta secara sistematis dan berkelanjutan yang ditetapkan secara formal dan operasional	Surat Keputusan Pembentukan Tim Kerja Pengelola Manajemen Talenta			
3	Komite Talenta	Adanya tim penilai/komite talenta yang memberikan rekomendasi pengambilan keputusan dalam penyelenggaraan mobilitas talenta	Surat Keputusan Pembentukan Komite Talenta			
4	Regulasi Penyelenggaraan Manajemen Talenta	Tersedianya regulasi yang ditetapkan pimpinan instansi sebagai dasar penyelenggaraan manajemen talenta	Regulasi internal manajemen talenta instansi			

PILAR 2 BOBOT: 20%		SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA				
NO	KOMPONEN PENILAIAN	INDIKATOR PENILAIAN	BUKTI OUTPUT	CHECKLIST		CATATAN
				ADA	TIDAK	
1	Ketersediaan Aplikasi Manajemen Talenta	Tersedianya aplikasi manajemen talenta yang digunakan dalam penyelenggaraan manajemen talenta	Aplikasi manajemen talenta berbasis web			
2	Integrasi Sistem Informasi	Terintegrasinya aplikasi dengan sistem informasi ASN (SI ASN) BKN dan sistem informasi SDM lain (misal e-kinerja)	Integrasi data pada aplikasi manajemen talenta			

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

PILAR 3 BOBOT: 30%		MEMBANGUN DESAIN MANAJEMEN TALENTA				
NO	KOMPONEN PENILAIAN	INDIKATOR PENILAIAN	BUKTI OUTPUT	CHECKLIST		CATATAN
				ADA	TIDAK	
1	Akuisisi	Tersedianya identifikasi jabatan target	Daftar jabatan target			
		Tersedianya analisis kebutuhan talenta yang memenuhi persyaratan untuk menduduki jabatan target	Daftar kandidat yang memenuhi kriteria administrasi			
		Tersedianya pengelompokan berbagai jenis jabatan berdasarkan kedekatan fungsi, kompetensi, dan/atau karakteristik jabatan	Daftar rumpun jabatan			
		Tersedianya parameter, komponen, dan pembobotan penilaian talenta sebagai dasar pengembangan karier dalam pemetaan talenta	Demo aplikasi yang memuat parameter, komponen, dan pembobotan			
		Tersedianya profil talenta dari hasil penilaian kinerja dan potensial pegawai	Dokumen profil talenta			

PILAR 3 BOBOT: 30%		MEMBANGUN DESAIN MANAJEMEN TALENTA				
NO	KOMPONEN PENILAIAN	INDIKATOR PENILAIAN	BUKTI OUTPUT	CHECKLIST		CATATAN
				ADA	TIDAK	
		Tersedianya hasil pemetaan pegawai ke dalam 9 kotak talenta	Tangkapan layar aplikasi yang memuat matriks 9 kotak talenta ASN			
		Tersedianya kelompok rencana suksesi yang telah diperingkatkan untuk mengisi jabatan target	Bagan rencana suksesi			
2	Pengembangan Talenta	Tersedianya rencana pengembangan individu berdasarkan klasifikasi 9 kotak talenta	Dokumen rencana pengembangan individu (<i>individual development plan</i>) talenta ASN			
3	Retensi Talenta	Tersedianya strategi retensi talenta (<i>reward</i> , pengakuan, jenjang karier, dsb)	Dokumen strategi retensi talenta			

PILAR 3 BOBOT: 30%		MEMBANGUN DESAIN MANAJEMEN TALENTA				
NO	KOMPONEN PENILAIAN	INDIKATOR PENILAIAN	BUKTI OUTPUT	CHECKLIST		CATATAN
				ADA	TIDAK	
			untuk setiap kelompok talenta telah disusun			

PILAR 4 BOBOT: 20%		IMPLEMENTASI MANAJEMEN TALENTA				
NO	KOMPONEN PENILAIAN	INDIKATOR PENILAIAN	BUKTI OUTPUT	CHECKLIST		CATATAN
				ADA	TIDAK	
1	Pelaksanaan Identifikasi dan Pemetaan Talenta	Adanya proses pemetaan (asesmen/penilaian) kinerja dan potensial yang dilakukan secara rutin dan berkala	Dokumen riwayat hasil pemetaan data yang terakhir kali dilakukan untuk pemetaan di aplikasi manajemen talenta			
		Tersedianya data hasil pemetaan talenta yang digunakan dalam pengambilan Keputusan	Berita acara rapat komite talenta tentang penentuan daftar pendek suksesor			
2	Penempatan dan Pemanfaatan Talenta	Ditempatkannya talenta pada posisi strategis sesuai hasil pemetaan	Rekomendasi daftar pendek suksesor kepada PPK dan Surat Keputusan Pengangkatan Dalam Jabatan			

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

PILAR 4 BOBOT: 20%		IMPLEMENTASI MANAJEMEN TALENTA				
NO	KOMPONEN PENILAIAN	INDIKATOR PENILAIAN	BUKTI OUTPUT	CHECKLIST		CATATAN
				ADA	TIDAK	
3	Pengembangan dan Pembinaan Talenta Berkelanjutan	Terlaksananya program pengembangan individu berkelanjutan	Laporan pelaksanaan <i>Individual Development Plan</i>			
4	Retensi Talenta	Terlaksananya program retensi talenta	Laporan pelaksanaan retensi talenta			
5	Monitoring, Evaluasi, dan Umpan Balik Implementasi Manajemen Talenta	Terlaksananya evaluasi berkala atas pelaksanaan manajemen talenta	Laporan evaluasi manajemen talenta			
		Terlaksananya mekanisme umpan balik/tindak lanjut hasil evaluasi	Matriks tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi manajemen talenta			

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

PILAR 5 BOBOT: 10%		BUDAYA MANAJEMEN TALENTA				
NO	KOMPONEN PENILAIAN	INDIKATOR PENILAIAN	BUKTI OUTPUT	CHECKLIST		CATATAN
				ADA	TIDAK	
1	Komunikasi dan Internalisasi	Tersosialisasikannya informasi manajemen talenta secara berkala	Laporan pelaksanaan sosialisasi manajemen talenta			
		Terlaksananya forum diskusi atau <i>knowledge sharing</i> tentang manajemen talenta	Laporan pelaksanaan			
		Meningkatnya pemahaman manajemen talenta kepada seluruh pegawai	Hasil <i>post test</i>			

LAMPIRAN III
KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR 411 TAHUN 2025
TANGGAL 11 AGUSTUS 2025

MEKANISME PERSETUJUAN PENERAPAN MANAJEMEN TALENTA
DAN PENGISIAN JABATAN MELALUI MANAJEMEN TALENTA

1. Mekanisme Persetujuan Penerapan Manajemen Talenta ASN

- a. Instansi Pemerintah mengajukan usulan penerapan manajemen talenta dengan melampirkan bukti dukung persyaratan kepada BKN, sebagaimana tercantum dalam Lampiran II surat ini.
- b. BKN menelaah kesiapan penerapan manajemen talenta Instansi Pemerintah.
- c. Bagi Instansi Pemerintah yang telah memenuhi kriteria penilaian,
 - 1) BKN akan menyelenggarakan ekspose penerapan manajemen talenta:
 - 2) Instansi Pemerintah memaparkan hal-hal sebagai berikut.
 - a) Dasar kebijakan penyelenggaraan manajemen talenta ASN instansi;
 - b) Simulasi penggunaan sistem informasi manajemen talenta yang mencakup profil talenta, distribusi talenta pada 9 kotak dan peta jabatan target serta rencana suksesi.
- d. Kepala BKN menetapkan Surat Keputusan Persetujuan Penerapan Manajemen Talenta bagi instansi yang telah memenuhi kriteria penilaian.

2. Mekanisme Pengisian Jabatan melalui Manajemen Talenta

PPK menyampaikan surat usulan pengisian jabatan kepada Kepala BKN, dengan ketentuan:

- a. Pengisian jabatan melalui promosi melampirkan:
 - a. Jabatan target yang lowong/akan lowong sesuai ketentuan yang berlaku beserta alasan pengisian; dan
 - b. 3 (tiga) suksesor untuk setiap jabatan target berasal dari

kelompok rencana suksesi (kotak 9, 8, dan/atau 7), diutamakan posisi kotak 9 dan telah memiliki nilai total talenta.

- b. Pengisian jabatan melalui mutasi/rotasi melampirkan:
 - a. Jabatan target yang lowong/akan lowong sesuai ketentuan yang berlaku beserta alasan pengisian; dan
 - b. 1 (satu) suksesor yang diusulkan untuk setiap jabatan target berasal dari pemetaan talenta yang dilengkapi dengan data nilai talenta dan posisi pada kotak talenta
- c. Pengisian jabatan melalui manajemen talenta dilakukan melalui layanan *Integrated* Mutasi. Dalam hal instansi menggunakan layanan manajemen talenta BKN, maka pengusulan pengisian jabatan dilakukan secara terintegrasi.
- d. BKN melakukan verifikasi terhadap usulan pengisian jabatan melalui manajemen talenta. Dalam hal diperlukan, akan dilakukan kegiatan klarifikasi kepada Instansi pengusul; dan
- e. Kepala BKN menetapkan Surat Rekomendasi Pengisian Jabatan melalui manajemen talenta dan menyampaikan kepada PPK.