



BUPATI BOLAANG MONGONDOW SELATAN
PROVINSI SULAWESI UTARA

KEPUTUSAN BUPATI BOLAANG MONGONDOW SELATAN
NOMOR 53 TAHUN 2026
TENTANG
PENILAIAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

BUPATI BOLAANG MONGONDOW SELATAN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan sistem merit dan manajemen karier Aparatur Sipil Negara yang terencana, objektif dan transparan, perlu dilakukan percepatan pembangunan dan penerapan manajemen talenta untuk mempersiapkan suksesi kepemimpinan dan pengembangan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah;
- b. bahwa penilaian dalam manajemen talenta Aparatur Sipil Negara menjadi dasar untuk mengidentifikasi, mengembangkan dan mengelola talenta terbaik serta memastikan Aparatur Sipil Negara ditempatkan pada posisi yang tepat, sehingga mendukung peningkatan profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan pencapaian tujuan strategis organisasi;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Bupati tentang Penilaian Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan di Provinsi Sulawesi Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 103, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4876);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
3. 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);

g

4. 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);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan :
KESATU : Menetapkan Penilaian Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
KEDUA : Penilaian Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU, digunakan sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara.
KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

PARAF KOORDINASI	
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM	
KEPALA BAGIAN HUKUM	
ASISTEN ADMINISTRASI UMUM	
SEKRETARIS DAERAH	
WAKIL BUPATI	

Ditetapkan di Bolaang Uki
pada tanggal 5 Januari 2026

BUPATI BOLAANG MONGONDOW SELATAN,


ISKANDAR KAMARU

LAMPIRAN
KEPUTUSAN BUPATI BOLAANG MONGONDOW SELATAN
NOMOR 53 TAHUN 2026
TENTANG
PENILAIAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL
NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

A. IDENTIFIKASI, PENILAIAN DAN PEMETAAN TALENTA

Untuk dapat menduduki suatu jabatan, dilakukan identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta terhadap kandidat melalui mekanisme sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi Talenta

Persyaratan kandidat pada masing-masing jenjang jabatan target sebagai berikut:

- a. Kriteria kandidat talenta untuk jabatan target yang termasuk kedalam jenjang jabatan JPT Pratama adalah:
 - 1) memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - 2) memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
 - 3) memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 5 (lima) tahun;
 - 4) setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - 5) sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
 - 6) memiliki rekam jejak, integritas dan moralitas yang baik; dan
 - 7) sehat jasmani dan rohani.
- b. Kriteria kandidat talenta untuk jabatan target yang termasuk kedalam jenjang jabatan Administrator adalah:
- c. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
- d. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
- e. memiliki pengalaman pada jabatan pengawas atau JF jenjang ahli muda paling singkat 3 (tiga) tahun;
- f. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- g. memiliki rekam jejak, integritas dan moralitas yang baik; dan
- h. sehat jasmani dan rohani.
- i. Kriteria kandidat talenta untuk jabatan target yang termasuk kedalam jenjang jabatan Pengawas adalah:
 - 1) memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara;
 - 2) memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
 - 3) memiliki pengalaman pada jabatan pelaksana atau JF yang setingkat dengan jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun;
 - 4) setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;

- 5) memiliki rekam jejak, integritas dan moralitas yang baik; dan
- 6) sehat jasmani dan rohani.

2. Parameter dan Bobot Penilaian

Parameter, komponen, indikator dan bobot penilaian manajemen talenta ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan adalah sebagai berikut:

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 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%	Tingkat Pendidikan Formal	10%
			Kesesuaian Bidang Ilmu	10%
	Integritas dan Moralitas	15%	Verifikasi Rekam Jejak Disiplin	15%

3. Mekanisme Penilaian Talenta

Penilaian talenta dilakukan untuk memetakan pegawai ke dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta berdasarkan 2 (dua) parameter yaitu:

- a. Penghitungan Nilai Kinerja (Sumbu Y) Talenta; dan
- b. Penghitungan Nilai Potensial (Sumbu X) Talenta.

Rincian penghitungan nilainya adalah sebagai berikut:

- a. Penghitungan Nilai Kinerja (Sumbu Y)

Nilai Kinerja terdiri dari 2 (dua) komponen penilaian beserta pembobotannya, yaitu:

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

Hasil perhitungan dari Nilai Kinerja terbagi dalam 3 (tiga) kategori, yaitu:

Kategori Kinerja	Nilai Kinerja
Diatas Ekspektasi	≥80 - 100
Sesuai Ekspektasi	≥60 - < 80
Dibawah Ekspektasi	< 60

ha

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

1) Kinerja Utama (bobot 60%)

Komponen Kinerja Utama menggunakan indikator Penilaian Kinerja yang merupakan evaluasi kinerja tahunan pegawai ASN yang terdiri atas hasil kerja dan perilaku kerja. Sumber data berasal dari predikat kinerja hasil evaluasi pegawai ASN dalam layanan e-Kinerja pada ASN Digital. Pengukuran predikat kinerja dikonversikan kedalam angka sebagai berikut:

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

2) Kinerja Penguat (bobot 40%)

Komponen Kineja Penguat terbagi dalam 3 (tiga) indikator, yaitu:

a) Penghargaan (bobot 15%)

Penghargaan merupakan pengakuan resmi atau formal yang diterima oleh ASN atas prestasinya dalam capaian kinerja yang ditunjukkan dari piagam/sertifikat penghargaan/tanda apresiasi lainnya yang dapat membuktikan lingkup prestasi yang diraih serta pemberi penghargaan/riwayat penghargaan dalam SIASN. Pengukuran berdasarkan lingkup penghargaan atas prestasi pegawai ASN selama 5 (lima) tahun terakhir diberikan nilai 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

b) Penugasan dalam Tim Kerja (bobot 15%)

Penugasan dalam Tim Kerja adalah kedudukan pegawai ASN secara resmi di dalam tim kerja untuk menyelenggarakan tugas-tugas kedinasan dalam rangka mendukung kinerja instansi dibuktikan dengan Surat Keputusan penugasan/surat perintah penugasan/riwayat penugasan dalam tim kerja/riwayat penugasan tim kerja dalam layanan e-Kinerja ASN Digital. Pengukuran penugasan berdasarkan kedudukan tertinggi yang pernah ditugaskan kepada seorang pegawai ASN selama kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir dinilai 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

- c) Umpan Balik 360 derajat (bobot 10%)
 Umpan balik 360 derajat merupakan penilaian atas perilaku pegawai ASN oleh atasan, rekan sejawat dan/atau bawahan. Hasil penilaian dikonversikan kedalam nilai sebagai berikut:

Hasil Penilaian 360 derajat	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 penilaian, yaitu:
- 1) Kompetensi (bobot 40%);
 - 2) Potensi (bobot 25%);
 - 3) Kualifikasi (bobot 20%); dan
 - 4) Integritas dan Moralitas (bobot 15%).
- Hasil Perhitungan dari Nilai Potensial terbagi dalam 3 (tiga) kategori, yaitu:

Kategori Potensial	Nilai Potensial
Potensial Tinggi	≥ 80 – 100
Potensial Menengah	≥ 60 – < 80
Potensial Rendah	< 60

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

- 1) Kompetensi (bobot 40%)
 Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:
- a) Penilaian Kompetensi (bobot 20%)
 Penilaian kompetensi adalah suatu proses membandingkan kompetensi (manajerial, sosial kultural dan teknis) yang dimiliki oleh pegawai ASN dengan standar kompetensi jabatan

yang dipersyaratkan berdasarkan hasil penilaian kompetensi pegawai. Penilaian kompetensi manajerial, sosial kultural dan teknis dikonversi ke dalam angka nominal skala 0-100. Penilaian kompetensi teknis 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.

- b) Pengembangan Kompetensi (bobot 10%)
Pengembangan Kompetensi adalah upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi pegawai ASN agar sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier berdasarkan riwayat pelatihan dan pengembangan kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikat kepesertaan dan atau sertifikat kompetensi. Nilai pengembangan kompetensi dihitung berdasarkan nilai rata-rata dari riwayat pelatihan dan riwayat sertifikasi keahlian atau diklat penjenjangan selama 3 (tiga) tahun terakhir, dengan rincian sebagai berikut:

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

- c) Pengalaman Jabatan (bobot 10%)
Pengalaman Jabatan adalah unsur pengalaman pegawai ASN dalam menduduki jabatan yang terdiri atas lama menduduki jabatan, keragaman riwayat jabatan dan jabatan nondefinitif misalnya Pelaksana Tugas (Plt.), Pelaksana Harian (Plh.), dan Penjabat (Pj.) berdasarkan riwayat jabatan. Indikator ini diukur dengan menggabungkan rata-rata nilai yang diperoleh sebagai berikut:

Lama Jabatan (Tahun)	Nilai
Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan 5 tahun ke atas	100
Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan 3 sampai 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 (bobot 25%)
- Penilaian Potensi adalah proses membandingkan potensi yang dimiliki pegawai ASN dengan standar potensi. Penilaian potensi diperoleh dari hasil asesmen dikonversi ke dalam angka nominal skala 0-40 yang terdiri dari 8 (delapan) indikator sebagai berikut:

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

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 (bobot 20%)
- Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:
- a) Tingkat Pendidikan Formal (bobot 10%)
- Tingkat Pendidikan Formal adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang telah selesai ditempuh oleh pegawai ASN berdasarkan data ijazah terakhir/riwayat pendidikan formal. Nilai untuk masing-masing jenjang pendidikan formal terakhir adalah sebagai berikut:

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

- b) Kesesuaian Bidang Ilmu (bobot 10%)
 Kesesuaian Bidang Ilmu adalah keterkaitan/relevansi bidang ilmu yang dimiliki pegawai dengan rumpun jabatan target berdasarkan data ijazah/riwayat pendidikan formal. Nilai untuk kesesuaian bidang ilmu adalah sebagai berikut:

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 (bobot 15%)
 Verifikasi Rekam Jejak Disiplin adalah proses untuk memastikan riwayat kepatuhan pegawai terhadap peraturan disiplin PNS dan/atau PPPK berdasarkan data riwayat hukuman disiplin/Surat Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin. Pengukuran dengan melakukan pengecekan riwayat hukuman disiplin pegawai dalam 5 tahun terakhir, dengan nilai adalah sebagai berikut:

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

4. Pemetaan Talenta
 Nilai Potensial dan Kinerja kemudian digunakan untuk memetakan pegawai ASN ke dalam 9 Kotak Manajemen Talenta.

9 (Sembilan) Kotak Manajemen Talenta

KINERJA	DIATAS 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

44

	SESUAI EKSPEKTASI	$\geq 60 - < 80$	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	$\geq 60 - < 80$	$\geq 80 - 100$
			POTENSIAL		

Hasil pemetaan talenta digunakan untuk menentukan talenta yang dapat masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.

Kotak	Kategori	Rekomendasi Umum	Rekomendasi Pengembangan Kompetensi
9	Kinerja diatas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi/Nasional 3. Penghargaan	•Pelatihan lintas bidang kerja •Pelatihan 1 level lebih tinggi dari Jabatan saat ini •Pengayaan pekerjaan •Pembimbingan •Pengembangan kompetensi lainnya yang diperlukan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Perluasan jabatan 4. Bimbingan kinerja	•Pengayaan pekerjaan •Pelatihan •Pendampingan •Pengembangan kompetensi lainnya yang diperlukan
Kotak	Kategori	Rekomendasi Umum	Rekomendasi Pengembangan Kompetensi
7	Kinerja diatas ekspektasi dan potensial menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Pengayaan jabatan 4. Pengembangan	•Pelatihan •Perluasan pekerjaan •Pembimbingan •Pendampingan •Rotasi •Pengembangan

Handwritten signature

		kompetensi 5. Tugas belajar	kompetensi lainnya yang diperlukan
6	Kinerja dibawah ekspektasi dan potensi tinggi	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling kinerja	• Perluasan pekerjaan • Pembimbingan • Pendampingan • Pembelajaran dalam pekerjaan • Literatur dalam pembelajaran • Pengembangan kompetensi lainnya yang diperlukan
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi menengah	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi	• Konseling • Pembimbingan • Pelatihan • Pembelajaran dalam pekerjaan • Perluasan pekerjaan • Rotasi • Pengembangan kompetensi lainnya yang diperlukan
4	Kinerja diatas ekspektasi dan potensi rendah	1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi	• Konseling • Pembimbingan • Pendampingan • Pembelajaran dalam pekerjaan • Reposisi jabatan • Pengembangan kompetensi lainnya yang diperlukan
3	Kinerja dibawah ekspektasi dan potensi menengah	1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai	• Pelatihan • Pembimbingan • Pendampingan • Pembelajaran dalam pekerjaan • Rotasi jabatan • Pengembangan kompetensi lainnya yang diperlukan
Kotak	Kategori	Rekomendasi Umum	Rekomendasi Pengembangan Kompetensi
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi rendah	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai	• Pembimbingan • Konseling • Pendampingan • Pembelajaran dalam pekerjaan • Reposisi jabatan

			• Pengembangan kompetensi lainnya yang diperlukan
1	Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan	• Pembimbingan • Konseling • Pendampingan • Pemberhentian

5. Menyusun Rencana Suksesi

Setelah pegawai ASN dipetakan dalam matriks talenta, maka langkah selanjutnya adalah menyusun rencana suksesi. Tahap penyusunan rencana suksesi, yaitu :

- a. Memeringatkan nilai pegawai ASN terhadap jabatan targetnya berdasarkan penggabungan dari nilai Kinerja dan Potensial yang akan menghasilkan Nilai Talenta. Untuk menghasilkan Nilai Talenta, perhitungan dilakukan melalui rumus sebagai berikut :

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

- b. Menghimpun pegawai yang berada di kotak 9, 8, dan 7 dalam matriks talenta. Kelompok yang dapat mengikuti tahap selanjutnya adalah kelompok yang berada pada kotak 9, 8 dan 7, dengan ketentuan:
- 1) Kelompok yang berada di kotak 9, 8 dan 7 langsung dimasukkan kedalam rencana suksesi sesuai rumpun jabatannya dan dilakukan penilaian kompetensi Teknis;
 - 2) Penilaian Kompetensi Teknis menggunakan metode wawancara oleh Komite Talenta dengan bobot penilaian sebagai berikut:

Jenjang Jabatan	Bobot 9 Kotak Manajemen Talenta	Bobot Kompetensi Teknis
JPT Pratama	70%	30%
Jabatan Administrator	60%	40%
Jabatan Pengawas	50%	50%

c. Mendapatkan Nilai Akhir Talenta

Nilai Akhir Talenta diperoleh dengan menjumlahkan Nilai Talenta dan Nilai Kompetensi Teknis pada setiap jenjang jabatan dengan rumus sebagai berikut:

Jenjang Jabatan	Nilai Talenta	Nilai Kompetensi Teknis	Nilai Akhir Talenta
JPT Pratama	(a)	(b)	(70% x a) + (30% x b)
Jabatan Administrator	(a)	(b)	(60% x a) + (40% x b)
Jabatan Pengawas	(a)	(b)	(50% x a) + (50% x b)

B. PENGEMBANGAN TALENTA

1. Pengembangan talenta merupakan proses yang terdiri atau rangkaian kegiatan yang bertujuan mengembangkan talenta dalam rangka mendukung pencapaian tujuan strategis Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan melalui:
 - a. Akselerasi karier dilaksanakan melalui sekolah kader;
 - b. Pengembangan kompetensi talenta dilaksanakan melalui:
 - 1) ASN corporate university dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - 2) Pembelajaran di dalam kantor dan luar kantor; dan
 - 3) Bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
 - c. Peningkatan kualifikasi talenta dilaksanakan melalui tugas belajar.
2. Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.
3. Pengembangan talenta direalisasikan menurut skema mentoring. Berdasarkan tema mentoring, talenta akan didampingi oleh mentor dalam mengembangkan kompetensi yang menjadi target atau kebutuhan pengembangannya.
4. Mentor terdiri atas:
 - a. Mentor Tetap
Mentor tetap adalah atasan langsung talenta atau pejabat lain yang setingkat dengan atasan langsung atau atasan dari atasan langsung talenta.
 - b. Mentor Tidak Tetap
Mentor tidak tetap adalah Pejabat setingkat lebih tinggi dan/atau praktisi ahli untuk melakukan bimbingan maupun alih pengetahuan untuk mengembangkan kompetensi yang menjadi target pengembangan. Penunjukan mentor tidak tetap dilakukan berdasarkan kebutuhan.

Tabel Alur Validasi Individual Development Plan (IDP)

No	Tahap	Pelaksana	Uraian Kegiatan	Output
1	Penyusunan draft IDP	Pegawai	Menyusun IDP berdasarkan hasil Assesment Kompetensi, talent mapping dan kebutuhan jabatan	Draft IDP
2	Review IDP	Atasan Langsung / Unit SDM	Review IDP berdasarkan Hasil Assesment kompetensi, talent mapping dan kebutuhan jabatan	Draft IDP
3	Review Teknis	Unit SDM/ Tim Manajemen Talenta	Menilai kesesuaian IDP dengan standar kompetensi, kebutuhan organisasi dan roadmap suksesi	Catatan revisi (revisi bila perlu)
4	Validasi Formal	Pejabat Berwenang (Kepala Unit Kerja/ PPK)	Memberikan persetujuan resmi terhadap IDP	IDP Tervalidasi
5	Integrasi Sistem	Unit SDM/ Pengelola Aplikasi	Memasukan IDP yang sudah tervalidasi kedalam aplikasi SIMATA	Data IDP terintegrasi

		Kepegawaian		
6	Monitoring dan Re-validasi	Atasan langsung/ Unit SDM	Memantau pelaksanaan IDP, mengevaluasi capaian dan memperbaharui jika ada perubahan kebutuhan organisasi	Laporan monitoring dan IDP terbaru

C. RETENSI DAN PENEMPATAN TALENTA

1. Ruang Lingkup Retensi Talenta

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.

a. Definisi

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.

b. Pokok Kegiatan

Retensi Talenta dilakukan melalui kegiatan rotasi, pengayaan, dan/atau perluasan jabatan, serta pemberian penghargaan untuk menjaga dan mengembangkan Kompetensi dan Kinerja Suksesor agar selalu siap dalam penempatan Jabatan.

c. Tujuan

Retensi Talenta bertujuan untuk mempertahankan posisi calon Suksesor yang akan menduduki Jabatan Target.

d. Input

Retensi Talenta membutuhkan input, antara lain:

- 1) Daftar Talenta yang masuk dan ditetapkan dalam Kelompok Rencana Suksesi sebagai
- 2) calon Suksesor;
- 3) Hasil evaluasi Return on People Investment (RPI); untuk melihat dampak positif pada produktivitas dan kualitas kinerja pegawai
- 4) Keputusan penetapan Suksesor dalam Jabatan; dan Informasi lain yang relevan untuk menentukan status calon Suksesor.

e. Output

Output Retensi Talenta adalah laporan hasil pelaksanaan retensi yang akan digunakan sebagai bahan evaluasi untuk menentukan status calon Suksesor dalam penempatan kembali dalam Jabatan yang dapat berupa promosi ke Jabatan setingkat lebih tinggi atau penempatan Jabatan lain yang setara.

2. Pihak-pihak Terkait Retensi Talenta

Dalam upaya mempertahankan talenta unggul di organisasi, keterlibatan berbagai pihak sangatlah penting. Retensi talenta bukan hanya menjadi tanggung jawab satu pihak saja, melainkan memerlukan kolaborasi lintas fungsi dan tingkatan.

Berikut adalah pihak yang terlibat:

- a. Retensi Talenta melibatkan Pengelola Manajemen Talenta (PMT) dan Komite Talenta.
- b. Pengelola Manajemen Talenta (PMT) memiliki peran sebagai berikut:

- 1) Melakukan pemantauan kegiatan Retensi Talenta; dan
- 2) Menuangkan hasil pemantauan ke dalam Laporan Pelaksanaan Retensi Talenta yang memuat usulan atas status calon Suksesor apakah tetap berada di dalam atau keluar dari Kelompok Rencana Suksesi kepada Komite Talenta
- c. Komite Talenta berperan melakukan pembahasan atas usulan status calon Suksesor apakah tetap berada di dalam atau keluar dari Kelompok Rencana Suksesi dari PMT dan menuangkan hasilnya ke dalam Berita Acara Komite Talenta.

3. Mekanisme Retensi Talenta

Retensi Talenta dilaksanakan melalui rotasi Jabatan (*job rotation*), pengayaan Jabatan (*job enrichment*), perluasan Jabatan (*job enlargement*), dan pemberian penghargaan.

- a. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari 1 (satu) Jabatan ke Jabatan lain
- b. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggungjawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan
- c. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama.
- d. Pelaksanaan rotasi, pengayaan, dan perluasan Jabatan mengacu pada ketentuan mengenai pola karier yang berlaku di Instansi
- e. Penghargaan, pegawai yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dapat diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Lebih lanjut mengenai pemberian penghargaan akan dijelaskan lebih lanjut pada pedoman atau peraturan terkait pemberian penghargaan.

4. Implementasi Retensi Talenta

a. Aspek Finansial

Strategi	Deskripsi	Target
Kenaikan Gaji Selektif	Penyesuaian gaji untuk talenta berpotensi tinggi di atas rata-rata pasar.	Talent kotak 9
Bonus Retensi	Pemberian bonus tunai kepada talenta yang bertahan di posisi kunci selama periode tertentu (misal: 2-3 tahun).	Talent kotak 9
Tunjangan Khusus	Tambahan tunjangan (kesehatan premium, transportasi, komunikasi, pendidikan anak).	Talent kotak 9
Insentif Kinerja Tahunan	Skema insentif berbasis pencapaian kinerja individu dan tim.	Talent kotak 9
Penghargaan Masa Kerja	Insentif loyalitas berupa bonus tambahan untuk masa kerja tertentu (misal 5, 10, 15 tahun).	Talent kotak 9

b. Aspek Non-Finansial

Strategi	Deskripsi	Target
Pengembangan Karier (IDP)	Membuat Individual Development Plan (IDP) untuk talenta yang mencakup tujuan karier jangka pendek dan panjang.	Talent kotak 7,8,9
Coaching & Mentoring	Program mentoring oleh pimpinan atau senior untuk mendukung pengembangan talenta dalam aspek kepemimpinan dan keterampilan teknis.	Talent kotak 7,8,9
Program Pelatihan & Sertifikasi	Memberikan akses kepada talenta untuk pelatihan profesional dan sertifikasi yang relevan dengan bidang pekerjaan mereka.	Talent kotak 7,8,9
Kesempatan Rotasi Jabatan	Memberikan kesempatan rotasi jabatan agar talenta dapat mengembangkan keterampilan lintas fungsi dan meningkatkan rasa kepemilikan.	Talent kotak 7,8,9
Recognition & Reward (Non-Kompensasi)	Memberikan pengakuan secara terbuka melalui penghargaan bulanan/tahunan atau "Employee of the Month" untuk pencapaian luar biasa.	Talent kotak 7,8,9
Fleksibilitas Kerja (WFH, Jam Kerja Fleksibel)	Memberikan fleksibilitas dalam hal lokasi kerja (work from home) dan jam kerja untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja.	Talent kotak 7,8,9
Beasiswa Pendidikan Lanjutan	Menawarkan beasiswa untuk talenta yang ingin melanjutkan pendidikan mereka (misal: S2/S3) di bidang yang relevan dengan posisi mereka	Talent kotak 7,8,9

PARAF KOORDINASI	
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM	R
KEPALA BAGIAN HUKUM	SW
ASISTEN ADMINISTRASI UMUM	A
SEKRETARIS DAERAH	B
WAKIL BUPATI	W

BOLAANG MONGONDOW SELATAN,

ISKANDAR KAMARU