

**BERITA DAERAH KOTA DEPOK****NOMOR 4****TAHUN 2026****WALI KOTA DEPOK
PROVINSI JAWA BARAT****PERATURAN WALI KOTA DEPOK
NOMOR 4 TAHUN 2026
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA****DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA****WALI KOTA DEPOK,**

- Menimbang : a. bahwa pengembangan dan pemanfaatan talenta aparatur secara tepat merupakan perwujudan nilai-nilai Pancasila, khususnya keadilan sosial, kemanusiaan, dan profesionalisme dalam kehidupan berbangsa dan bernegara serta sejalan dengan prinsip *good governance*;
- b. bahwa dalam rangka mengidentifikasi, mengembangkan, dan menempatkan Aparatur Sipil Negara terbaik pada posisi strategis, maka diperlukan percepatan pembangunan dan penerapan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Depok;
- c. bahwa Peraturan Wali Kota Depok Nomor 86 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Depok sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Wali Kota Depok Nomor 73 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota Nomor 86 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Depok, sudah tidak sesuai dengan perkembangan penerapan manajemen talenta saat ini, sehingga perlu diganti;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Depok dan Kotamadya Daerah Tingkat II Cilegon (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3828);

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 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7153);
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);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan 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);
6. 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);
7. 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);
8. 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) sebagaimana telah diubah dengan 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 1193);

9. 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);
10. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1143);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1606);
12. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2016 Nomor 10) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2025 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kota Depok Nomor 51);
13. Peraturan Wali Kota Depok Nomor 100 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Depok (Berita Daerah Kota Depok Tahun 2021 Nomor 100) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Wali Kota Depok Nomor 9 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Wali Kota Nomor 100 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Depok (Berita Daerah Kota Depok Tahun 2025 Nomor 9);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN WALI KOTA TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA.**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kota yang selanjutnya disebut Daerah adalah Daerah Kota Depok.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Depok.

4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Depok.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selanjutnya disingkat dengan BKPSDM adalah perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
7. 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.
8. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
9. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
11. Talenta adalah pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
12. Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi Talenta, pengembangan Talenta, retensi Talenta, 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.
13. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.

BAB II KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu Komite Talenta

Pasal 2

- (1) Komite Talenta ASN diusulkan oleh PyB kepada PPK.
- (2) Berdasarkan usulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPK menetapkan Komite Talenta ASN.

Pasal 3

- (1) Komite Talenta ASN paling sedikit terdiri dari:
 - a. ketua; dan
 - b. anggota.
- (2) Jumlah anggota Komite Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah gasal paling sedikit 5 (lima) orang.
- (3) Ketua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dijabat oleh PyB.
- (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 yang akan menjadi kandidat Talenta suatu jabatan tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan Manajemen Talenta ASN yang bersangkutan.

Pasal 4

Komite Talenta ASN mempunyai tugas:

- a. melakukan verifikasi pemeringkatan kinerja tahunan pegawai dan tingkatan potensial;
- b. menetapkan Kotak Manajemen Talenta untuk seluruh jenjang jabatan;
- c. merekomendasikan pegawai yang memenuhi persyaratan untuk masuk dalam kelompok rencana suksesi kepada PPK;
- d. merekomendasikan rencana penempatan Talenta PNS, rencana pengembangan Talenta PNS, dan rencana akuisisi Talenta ASN kepada PPK; dan
- e. merekomendasikan hasil evaluasi pelaksanaan penempatan Talenta PNS, rencana pengembangan Talenta PNS, dan rencana akuisisi Talenta ASN.

Bagian Kedua
Tim Kerja Pengelola Manajemen Talenta

Pasal 5

- (1) Dalam rangka mengelola Manajemen Talenta ASN secara sistematis dan berkelanjutan, Wali Kota membentuk tim kerja pengelola Manajemen Talenta ASN.
- (2) Tim kerja pengelola Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

BAB III
MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 6

Dalam rangka mendukung penerapan Manajemen Talenta ASN yang terintegrasi, Pemerintah Daerah menerapkan sistem informasi layanan Manajemen Talenta ASN milik Badan Kepegawaian Negara.

Pasal 7

Pemerintah Daerah membangun Manajemen Talenta ASN dengan pedoman sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

BAB IV
PEMBIAYAAN

Pasal 8

Pembiayaan penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN bersumber dari:

- a. anggaran pendapatan dan belanja Daerah; dan/atau
- b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai ketentuan perundang-undangan.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 9

Pada saat Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku:

- a. Peraturan Wali Kota Depok Nomor 86 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Depok (Berita Daerah Kota Depok Tahun 2022 Nomor 86);
- b. Peraturan Wali Kota Depok Nomor 73 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota Nomor 86 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Depok (Berita Daerah Kota Depok Tahun 2023 Nomor 74), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 10

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Depok.

Ditetapkan di Depok
pada tanggal 30 Januari 2026

WALI KOTA DEPOK,

ttd.

SUPIAN SURI

Diundangkan di Depok
pada tanggal 30 Januari 2026

SEKRETARIS DAERAH KOTA DEPOK,

ttd.

MANGNGULUANG MANSUR

BERITA DAERAH KOTA DEPOK TAHUN 2026 NOMOR 4

SESUAI DENGAN ASLINYA
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA DEPOK



FEBRINA PUSPITA SARI, S.H
Penata Tk. I, III/d
NIP. 197702152005012015

LAMPIRAN
PERATURAN WALI KOTA DEPOK
NOMOR 4 TAHUN 2026
TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

KERANGKA *TALENT POOL* ASN PEMERINTAH DAERAH KOTA DEPOK

I.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%

Tabel I. Parameter dan bobot penilaian

II. 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, yaitu:

- 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%); dan
- 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.

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

Tabel 1. Kategori dan nilai kinerja

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.

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

Tabel 2. Predikat kinerja dan nilai

2. Kinerja Penguat

Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:

a. penghargaan

1) batasan

penghargaan adalah pengakuan resmi atau formal yang diterima oleh ASN atas prestasinya dalam hal capaian kinerja.

2) sumber data

piagam/sertifikat penghargaan/tanda apresiasi lainnya yang dapat membuktikan lingkup prestasi yang diraih serta pemberi penghargaan/riwayat penghargaan dalam sistem informasi ASN (SIASN).

3) cara pengukuran

berdasarkan lingkup penghargaan atas prestasi pegawai ASN selama 5 (lima) tahun terakhir sesuai tabel 3.

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

Tabel 3. Lingkup dan Nilai Penghargaan

b. penugasan dalam tim kerja

1) batasan

penugasan dalam tim kerja adalah kedudukan pegawai ASN secara resmi didalam tim kerja untuk menyelenggarakan tugas-tugas kedinasan dalam rangka mendukung kinerja instansi.

2) sumber data

surat keputusan penugasan/surat perintah penugasan/ riwayat penugasan dalam tim kerja/ riwayat penugasan tim kerja dalam layanan e-Kinerja ASN digital.

3) 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.

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

Tabel 4. Kedudukan dan nilai dalam penugasan tim kerja

- c. umpan balik 360 derajat
 - i. batasan
umpan balik 360 derajat merupakan penilaian atas perilaku pegawai ASN oleh atasan, rekan sejawat, dan/atau bawahan.
 - ii. sumber data
hasil penilaian umpan balik 360 derajat seorang pegawai ASN.
 - iii. cara pengukuran
berdasarkan hasil penilaian umpan balik 360 derajat yang dikonversikan ke dalam angka sesuai tabel 5.

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

Tabel 5. Kategori dan Nilai Umpan Balik 360 Derajat

- B. Penghitungan Nilai Potensial (Sumbu X)
Penilaian Potensial terdiri atas 4 (empat) komponen yaitu:
 - 1. kompetensi;
 - 2. potensi;
 - 3. kualifikasi; dan
 - 4. 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.

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

Tabel 6. Kategori Nilai Potensial (Sumbu X)*

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

- 1. Kompetensi
Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:
 - a. penilaian kompetensi
 - 1) batasan
penilaian kompetensi adalah suatu proses membandingkan kompetensi (manajerial, sosial kultural dan teknis) yang dimiliki oleh pegawai ASN dengan standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan.
 - 2) sumber data
hasil penilaian kompetensi pegawai.

- 3) cara penilaian kompetensi
penilaian kompetensi manajerial, sosio kultural, dan teknis dikonversi ke dalam angka nominal skala 0-100 (nol sampai seratus). Penilaian kompetensi teknis dapat dilakukan pada tahapan setelah pemetaan ke dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta pada pegawai ASN yang terpetakan di kotak 7 (tujuh), 8 (delapan), dan 9 (sembilan), maka bobot 20% (dua puluh persen) dalam indikator ini berlaku untuk penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural.
- b. pengembangan kompetensi
 - 1) batasan
pengembangan kompetensi adalah upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi pegawai ASN agar sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
 - 2) sumber data
riwayat pelatihan dan pengembangan kompetensi dibuktikan dengan sertifikat kepesertaan dan atau sertifikat kompetensi.
 - 3) cara pengukuran
menghitung nilai rata-rata dari riwayat pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai ASN selama 3 (tiga) tahun terakhir dari nilai pada tabel 7.

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

Tabel 7. Nilai Pengembangan Kompetensi

- c. pengalaman jabatan
 - 1) batasan
pengalaman jabatan adalah unsur pengalaman pegawai ASN dalam menduduki jabatan yang terdiri atas:
 - a) lama menduduki jabatan;
 - b) keragaman riwayat jabatan;
 - c) jabatan nondefinitif misalnya Pelaksana Tugas (Plt.), Pelaksana Harian (Plh.), dan Penjabat (Pj.).
 - 2) sumber data
riwayat jabatan
 - 3) cara pengukuran
Indikator ini diukur dengan menggabungkan secara rata-rata nilai yang didapat dari Tabel 8.

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

Tabel 8. Nilai pengalaman jabatan

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 (nol sampai empat puluh) sebagaimana dalam tabel 9. Setelah itu, angka nominal hasil penilaian potensi dihitung menggunakan rumus berikut:

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

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

No	Indikator Potensi	Nilai
8.	Motivasi dan komitmen	0 – 5
Total		0 – 40

Tabel 9. Rentang penilaian potensi

3. Kualifikasi

Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:

a. tingkat pendidikan formal

1) batasan

tingkat pendidikan formal adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang telah selesai ditempuh oleh pegawai ASN.

2) sumber data

ijazah terakhir/riwayat pendidikan formal.

3) cara pengukuran

melihat jenjang pendidikan formal terakhir yang diselesaikan oleh pegawai ASN sesuai dalam tabel 10.

Tingkat Pendidikan Formal	Penilaian
Doktor (S3)	100
Magister (S2)	90
Sarjana (S1) / Diploma IV	80

Tabel 10. Nilai Tingkat Pendidikan Formal

b. kesesuaian bidang ilmu

1) batasan

kesesuaian bidang ilmu adalah keterkaitan/relevansi bidang ilmu yang dimiliki pegawai dengan rumpun jabatan target.

2) sumber data

ijazah/riwayat pendidikan formal.

3) cara pengukuran

melihat kesesuaian bidang ilmu dalam riwayat pendidikan pegawai ASN dengan rumpun jabatan target sesuai dalam tabel 11.

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

Tabel 12. Nilai Kesesuaian Bidang Ilmu

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 (lima) tahun terakhir yang nilainya sebagaimana tercantum dalam tabel 12.

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

Tabel 12. Nilai Riwayat Hukuman Disiplin

III. Pemetaan Talenta

Nilai potensial dan kinerja kemudian digunakan untuk memetakan pegawai ASN ke dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta sebagaimana tercantum pada gambar 1.

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
	DI BAWAH 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		

Gambar 1. 9 (Sembilan) Kotak Manajemen Talenta

IV. Penyusunan Rencana Suksesi

Setelah pegawai ASN dipetakan dalam 9 (sembilan) 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 (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 tercantum dalam tabel 13.

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%.

Tabel 13. Pembobotan Adaptif Penilaian Kompetensi Teknis

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

WALI KOTA DEPOK,

ttd.

SUPIAN SURI