



BUPATI KEPULAUAN SANGIHE
PROVINSI SULAWESI UTARA

KEPUTUSAN BUPATI KEPULAUAN SANGIHE
NOMOR 306/800/ TAHUN 2025
TENTANG
PENETAPAN PENILAIAN MANAJEMEN TALENTA
APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE


BUPATI KEPULAUAN SANGIHE,

- Menimbang : a. bahwa penilaian dalam manajemen talenta Aparatur Sipil Negara sangat penting untuk menjadi dasar dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mengelola talenta terbaik dalam pemerintahan;
- b. bahwa penilaian membantu memastikan Aparatur Sipil Negara ditempatkan pada posisi yang tepat dan mendukung peningkatan profesionalitas Aparatur Sipil Negara serta mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Bupati tentang Penetapan Penilaian Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
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);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2014 tentang Perubahan Nama Kabupaten Kepulauan Sangihe dan Talaud menjadi Kabupaten Kepulauan Sangihe di Provinsi Sulawesi Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 167, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5557);
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);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

- KESATU** : Menetapkan Penilaian Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe, sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Bupati ini.
- KEDUA** : Penilaian sebagaimana diktum KESATU digunakan sebagai dasar perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara.
- KETIGA** : Keputusan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan. 

Ditetapkan di Tahuna

pada tanggal 25 November 2025

BUPATI KEPULAUAN SANGIHE,


MICHAEL THUNGARI

LAMPIRAN
KEPUTUSAN BUPATI KEPULAUAN SANGIHE
NOMOR 306/800/ TAHUN 2025
TENTANG
PENETAPAN PENILAIAN MANAJEMEN
TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE

PENILAIAN MANAJEMEN TALENTA

A. Identifikasi, Penilaian dan Penetapan Talenta

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

1. Pemetaan Talenta

Pemetaan talenta ke dalam matriks pemetaan talenta menggunakan 2 (dua) unsur nilai yaitu:

a. Unsur Kinerja

Unsur kinerja berupa pemeringkatan kinerja yang dilakukan berdasarkan penilaian Sasaran Prestasi Kerja Pegawai untuk 2 (dua) tahun terakhir, terdiri dari:

- 1) Penilaian Spesifik (60%), merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap individu PNS pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), yang merupakan gabungan dari (i) Rating Hasil Kerja dan (ii) Rating Perilaku Kerja sesuai yang diatur dalam Peraturan Menteri PANRB No. 6/2022.

No	Instrumen dan Bobot	Keterangan/Penjelasan	Output Rujukan
1.	Predikat Kinerja (Bobot 60%)	Predikat Kinerja Tahunan – 1 tahun sebelumnya; (35%) Predikat Kinerja Tahunan – 2 tahun sebelumnya; (25%)	Predikat Kinerja a. Sangat Baik; (Nilai 100) b. Baik; (Nilai 85) c. Butuh Perbaikan; (Nilai 70) d. Kurang; (Nilai 55) e. Sangat Kurang; (Nilai 40)

28

2). Penilaian Generik (40%)

- a). Inovasi atau Kreativitas (10%), merupakan hasil karya/kreativitas yang dihasilkan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya yang bermanfaat bagi organisasi/instansi/organisasi lain serta masyarakat selama menjadi ASN.

No	Instrumen dan Bobot	Keterangan dan Penjelasan	Output Rujukan
1.	Inovasi atau Kreativitas (Bobot 10%)	Hasil karya atau inovasi yang dihasilkan oleh individu/kelompok yang memiliki dampak/kontribusi bagi percepatan pelayanan atau pembangunan di level daerah (pemerintah kabupaten); [Nilai 100]	<p>a. SI atau aplikasi untuk mendukung SPBE;</p> <p>b. Inovasi pelayanan publik berbentuk progsam/kegiatan (nominasi SINOVIK);</p> <p>c. Karya Tulis (jurnal terakreditasi/nasional, artikel/opini di media nasional);</p>
		Hasil karya atau inovasi yang dihasilkan oleh individu/kelompok yang memiliki dampak/kontribusi bagi peningkatan kinerja atau perubahan di level unit kerja (OPD); [Nilai 80]	<p>a. Inovasi berbentuk program dan kegiatan untuk OPD (proyek perubahan);</p> <p>b. Rekomendasi kebijakan bagi pengambil kebijakan (<i>Policy Brief, Police Paper</i>);</p> <p>c. Karya Tulis (artikel/opini di media lokal Prov/Kab;</p>

28

		Hasil karya atau inovasi yang dihasilkan oleh individu pegawai yang merupakan prestasi individu; [Nilai 60]	Karya Tulis (artikel/opini di media humas Pemkab/OPD);
--	--	---	--

- b). Partisipasi Dalam Tim Kerja di Instansi (15%), merupakan keterlibatan talenta dalam pelaksanaan program/kegiatan satuan kerja melalui Tim Kerja atau Kelompok Kerja (Pokja) yang ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan (SK).

No	Instrumen dan Bobot	Keterangan/Penjelasan	Output Rujukan
1.	Partisipasi dalam Tim Kerja di Instansi (Bobot 15%)	Berpengalaman menjadi Ketua Tim Kerja atau Kelompok Kerja lintas Perangkat Daerah yang dibentuk oleh Bupati; [Nilai 100]	SK Tim (Satgas, Pokja, Tim Efektif, Tim Kerja, dan nama lainnya) yang ditandatangani oleh Bupati;
		Berpengalaman dan terlibat dalam Tim Kerja atau Kelompok Kerja lintas Perangkat Daerah yang dibentuk oleh Bupati; [Nilai 80]	SK Tim (Satgas, Pokja, Tim Efektif, Tim Kerja, dan nama lainnya) yang ditandatangani oleh Bupati;
		Berpengalaman menjadi Ketua Tim Kerja atau Kelompok Kerja di unit OPD yang dibentuk oleh Kepala OPD; [Nilai 80]	SK Tim (Satgas, Pokja, Tim Efektif, Tim Kerja, dan nama lainnya) yang ditandatangani oleh Kepala OPD;

PA

		Berpengalaman dan terlibat dalam Tim Kerja di unit OPD yang dibentuk oleh Kepala OPD; [Nilai 70]	SK Tim (Satgas, Pokja, Tim Efektif, Tim Kerja, dan nama lainnya) yang ditandatangani oleh Kepala OPD;
		Berpengalaman dan terlibat dalam Tim Kerja di unit OPD yang dibentuk oleh Kepala OPD; [Nilai 60]	SK Tim (Satgas, Pokja, Tim Efektif, Tim Kerja, dan nama lainnya) yang ditandatangani oleh Kepala OPD;

- c. Tugas Tambahan (15%), merupakan pengalaman kerja talenta dalam bentuk penugasan khusus dan/atau penugasan tambahan di luar tugas dan fungsi utamanya yang diberikan oleh Pimpinan di Instansi (minimal oleh pejabat setingkat eselon II.b).

No	Instrumen dan Bobot	Keterangan/Penjelasan	Output Rujukan
1.	Tugas Tambahan (Bobot 15%)	Berpengalaman menjadi delegasi (tim atau perorangan) yang mendapatkan penugasan oleh Pimpinan untuk mewakili instansi (sebagai pembicara/pemateri/pengajar/narasumber) dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah lain/badan/organisasi di level provinsi (lintas kabupaten/kota); [Nilai 100]	a. Surat Tugas yang ditandatangani oleh Pimpinan; b. Sebagai pembicara/pemateri/pengajar/narasumber dalam seminar/konferensi/diklat/perguruan tinggi;

28

		Berpengalaman menjadi delegasi (tim atau perorangan) yang mendapatkan penugasan oleh Pimpinan untuk mewakili instansi (sebagai pembicara/pemateri/pengajar/narasumber) dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh instansi/badan/perguruan tinggi/organisasi non pemerintah di level Kabupaten Kepulauan Sangihe; [Nilai 80]	a. Surat Tugas yang ditandatangani oleh Pimpinan; b. Sebagai pembicara/pemateri/pengajar/narasumber dalam seminar/konferensi/diklat/perguruan tinggi;
		Berpengalaman mendapatkan penugasan oleh Kepala OPD untuk menjadi pembicara/pemateri/narasumber dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh OPD lain; [Nilai 60]	SK Tim (Satgas, Pokja, Tim Efektif, Tim Kerja, dan nama lainnya) yang ditandatangani oleh Kepala OPD;

b. Unsur Potensial

- 1) Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural (35%) merupakan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.

Indikator	Integritas	Kerjasama	Komunikasi	Orientasi pada Hasil	Pelayanan Publik	Perubahan Diri dan Orang Lain	Mengelola Perubahan	Pengambilan Keputusan	Perekat Bangsa
Pemetaan	X	X	X	X	X	X	X	X	X

No	Instrumen dan Bobot	JPM Assessment	Nilai
1.	Kompetensi Man, Sos, Kul (Bobot 35%)%	Sesuai Angka JPM



- 2) Penilaian Potensial (25%), merupakan kepemilikan potensi/kemampuan terpendam (*underlying capabilities*) yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.

Indikator	Kemampuan Intelektual	Kemampuan Interpersonal	Kesadaran Diri	Kemampuan Berfikir Kritis dan Strategis	Kemampuan Menyelesaikan Masalah	Kecerdasan Emosional	Kemampuan Belajar Cepat Mengembangkan Diri	Motivasi dan Komitmen	Jumlah
Pemetaan	X	X	X	X	X	X	X	X	X

No	Instrumen dan Bobot	Kategori	Nilai
1.	Potensi (Bobot 25%)	Potensi Tinggi (24, 1 – 32)	100
		Potensi Sedang (16, 1 – 24)	80
		Potensi Rendah (8 – 16)	60

3). Rekam Jejak (25%)

- a) Tingkat Pendidikan (7%), merupakan jenjang pendidikan terakhir seorang PNS yang diperoleh melalui kegiatan belajar mengajar secara formal oleh lembaga pendidikan dan dibuktikan dengan perolehan keterangan tanda kelulusan dari proses belajar mengajar tersebut.

No	Instrumen dan Bobot	Keterangan/ Penjelasan	Output Rujukan
1.	Tingkat Pendidikan Formal (Bobot 7%)	Doktoral (S.3) [Nilai 100]	Ijazah Pendidikan S.3
		Master (S.2) [Nilai 90]	Ijazah Pendidikan S.2
		Sarjana (S.1) atau Diploma 4 [Nilai 80]	Ijazah Pendidikan S.1/D.4
		Diploma 3 [Nilai 70]	Ijazah Pendidikan D.3



- b) Pengalaman Jabatan (5%), merupakan pengalaman jabatan seorang PNS dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki (jabatan target), selama kurun waktu sejak menjadi PNS hingga jabatan terakhir saat ini dan dibuktikan dengan SK Pengangkatan dalam jabatan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

No	Instrumen dan Bobot	Keterangan/Penjelasan	Output Rujukan
1.	Pengalaman Jabatan (Bobot 5%)	Sedang atau pernah menduduki jabatan sesuai dengan rumpun atau sesuai SKJ jabatan target lebih dari empat tahun (>4 tahun) atau lebih dari dua kali (>2x) dalam jabatan berbeda; [Nilai 100]	1. SK Pengangkatan dalam Jabatan oleh PPK; 2. Jabatan harus relevan (satu rumpun atau sesuai SKJ) jabatan target;
		Sedang atau pernah menduduki jabatan sesuai dengan rumpun atau sesuai SKJ jabatan target selama empat (<4 tahun) atau dua kali [<2x] dalam jabatan berbeda; [Nilai 80] Sedang atau pernah menduduki jabatan sesuai dengan rumpun atau sesuai SKJ jabatan target kurang dari empat (<4 tahun) atau kurang dari dua kali [<2x] dalam jabatan berbeda; [Nilai 60]	

78

- c) Pelatihan (Kepemimpinan atau Fungsional sesuai Jabatan Target (5%), merupakan keikutsertaan seorang PNS mengikuti pelatihan dan hasil yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan, yaitu pelatihan yang bersifat manajerial atau kepemimpinan (bagi pejabat manajerial) atau pelatihan yang bersifat non manajerial (bagi pejabat fungsional) yang dibuktikan dengan sertifikat kelulusan pelatihan.

No	Instrumen dan Bobot	Keterangan/Penjelasan	Output Rujukan
1.	Pelatihan (Kepemimpinan) atau Fungsional) (Bobot 5%)	<p>Telah mengikuti dan menjadi 3 besar peserta terbaik:</p> <p>a. Pelatihan kepemimpinan (untuk jabatan manajerial) sesuai persyaratan jabatan pada Standar Kompetensi Jabatan, untuk jabatan yang diduduki saat ini;</p> <p>b. Pelatihan fungsional (untuk jabatan non manajerial sesuai dengan jenjang jabatan fungsional yang diduduki saat ini: [Nilai 100]</p> <p>Sedang atau telah mengikuti dan lulus:</p> <p>a. Pelatihan kepemimpinan (untuk jabatan manajerial) sesuai persyaratan jabatan pada SKJ, untuk jabatan yang diduduki saat ini;</p>	<p>1. Surat Tugas dari Pejabat yang berwenang;</p> <p>2. Sertifikat kelulusan pelatihan;</p> <p>3. Sertifikat kelulusan pelatihan fungsional;</p>

27

		b. Pelatihan fungsional (untuk jabatan non manajerial) sesuai dengan jenjang jabatan fungsional yang diduduki saat ini: [Nilai 80]	
		Sedang atau telah mengikuti lulus: a. Pelatihan kepemimpinan (untuk jabatan manajerial) sesuai persyaratan jabatan pada Standar Kompetensi Jabatan, untuk jabatan satu tingkat lebih rendah dari jabatan yang diduduki saat ini; b. Pelatihan fungsional (untuk jabatan non manajerial) untuk jabatan fungsional satu tingkat lebih rendah dari jabatan yang diduduki saat ini: [Nilai 60]	

- d) Pengembangan Kompetensi Teknis Lainnya (4%), merupakan keikutsertaan seorang PNS mengikuti pelatihan dan hasil yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan, yaitu pelatihan yang bersifat manajerial atau kepemimpinan (bagi pejabat manajerial) atau pelatihan yang bersifat non manajerial (bagi pejabat fungsional) yang dibuktikan dengan sertifikat kelulusan pelatihan.

01

No	Instrumen dan Bobot	Keterangan/Penjelasan	Output Rujukan
1.	Pengembangan Kompetensi Teknis Lainnya (Bobot 4%)	Telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis, baik metode klasikal dan/atau non klasikal (diklat, seminar, webinar, konferensi, workshop/lokakarya, bimtek, kursus, penataran, lainnya) selama kumulatif > 40 JP, dalam waktu satu tahun sebelumnya; [Nilai 100]	
		Telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis, baik metode klasikal dan/atau non klasikal (diklat, seminar, webinar)	
		konferensi, workshop/lokakarya, bimtek, kursus, penataran, lainnya) selama kumulatif > 40 JP, dalam waktu satu tahun sebelumnya; [Nilai 90]	

JK

		Telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis, baik metode klasikal (diklat, seminar, webinar), konferensi, workshop/lokakarya, bimtek, kursus, penataran, lainnya) selama 21 – 30 JP, dalam waktu satu tahun sebelumnya; [Nilai 80]	
		Telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis, baik metode klasikal (diklat, seminar, webinar, konferensi, workshop/lokakarya, bimtek, kursus, penataran, lainnya) selama kumulatif < 21 – 30 JP, dalam waktu satu tahun sebelumnya; [Nilai 60]	

- e). Integritas dan Moralitas (4%), merupakan rekam jejak seorang PNS dalam menjaga disiplin, kode etik dan kode perilaku serta netralitas pegawai ASN sehingga tidak pernah mendapatkan pelanggaran dan tidak pernah dijatuhi sanksi berupa hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang memberikan sanksi.



No	Instrumen dan Bobot	Keterangan/Penjelasan	Ouput Rujukan
1.	Pelatihan (Kepemimpinan atau Fungsional) (Bobot 4%)	Tidak Pernah dijatuhi hukuman disiplin baik ringan/sedang/berat; [100]	Surat Keputusan penjatuhan sanksi hukuman disiplin;
		Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang/berat, namun pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan (> 5 tahun lalu); [90]	
		Pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan dalam 5 tahun terakhir atau pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang/berat (> 5 tahun lalu); [80]	
		Pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang dalam 5 tahun terakhir; [60]	
		Pernah dijatuhi hukuman disiplin berat dalam 5 tahun terakhir; [40]	
		Pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang/berat dalam 3 tahun terakhir; [20]	

JK

		Pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang/berat dalam 2 tahun terakhir; [10]	
--	--	--	--

4). Pertimbangan Lain (15%)

- a). Pengalaman Kepemimpinan Organisasi (5%), merupakan pengalaman seorang PNS menjadi pengurus (Ketua, Wakil Ketua, Anggota) suatu organisasi di luar dari Instansi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe dan dibuktikan dengan SK pengangkatan dalam kepengurusan organisasi sesuai AD/ART organisasi.

No	Instrumen dan Bobot	Keterangan/ Penjelasan	Output Rujukan
1.	Pengalaman Kepemimpinan Organisasi (Bobot 5%)	Pernah atau sedang menduduki jabatan Ketua/Wakil Ketua di organisasi (kemasyarakatan/keagamaan/kepemudaan/keolahragaan/asosiasi profesi/asosiasi lainnya) di lingkup Provinsi Sulawesi Utara; [100]	SK pengangkatan dalam jabatan oleh Ketua Umum (pejabat yang berwenang sesuai AD/ART organisasi);
		Pernah atau sedang menjabat sebagai pengurus di organisasi (kemasyarakatan/keagamaan/kepemudaan/keolahragaan/asosiasi	

Handwritten signature

		profesi/asosiasi lainnya) di lingkup Provinsi Sulawesi Utara; [90]	
		Pernah atau sedang menduduki jabatan Ketua/Wakil Ketua di organisasi (kemasyarakatan/keagamaan/kepu- daan/keolahragaan/asosiasi profesi/asosiasi lainnya) di lingkup Kabupaten Kepulauan Sangihe; [80]	
		Pernah atau sedang menjabat sebagai Pengurus di organisasi (kemasyarakatan/keagamaan/kepu- daan/keolahragaan/asosisasi profesi/asosiasi lainnya) di lingkup Kabupaten Kepulauan Sangihe: [70]	

28

- b) Penghargaan Pribadi dan/atau Kolaborasi (5%), merupakan penghargaan yang diterima oleh seorang PNS baik secara individu maupun dalam tim (baik sebagai satu OPD ataupun a.n. Pemerintah Daerah) atas keberhasilan dan prestasinya dalam suatu ajang kompetisi penilaian prestasi/perlombaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Pusat/Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara/Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe.

No	Instrumen dan Bobot	Keterangan/Penjelasan	Output Rujukan
1.	Penghargaan (Bobot 5%)	Pernah meraih penghargaan secara pribadi sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara terbaik/Aparatur Sipil Negara teladan/Aparatur Sipil Negara berprestasi Tingkat Nasional atau Provinsi Sulawesi Utara; [100]	
		Pernah meraih penghargaan/juara secara kelompok (kolaborasi/tim) sebagai utusan/delegasi/tim perwakilan kabupaten yang dinobatkan sebagai tim terbaik atau pemenang dalam suatu penilaian/kompetisi/lomba Tingkat Provinsi Sulawesi Utara; [90]	

08

		Pernah meraih penghargaan secara pribadi sebagai pegawai ASN terbaik/ASN teladan/ASN berprestasi Tingkat Kabupaten Kepulauan Sangihe; [80]	
		Pernah meraih penghargaan/juara secara kelompok (kolaborasi tim) sebagai unit kerja/OPD/tim kerja yang dinobatkan sebagai tim terbaik atau pemenang dalam suatu penilaian/kompetisi/lo mba Tingkat Kabupaten Kepulauan Sangihe; [70]	

c) Disiplin terhadap Jam Kerja Kantor (Pemenuhan Jam Kerja) (5%), merupakan catatan kehadiran atau presensi seorang PNS di Kantor sesuai dengan peraturan tentang jam kerja dan disiplin yang berlaku di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe.

No	Instrumen dan Bobot	Keterangan/Penjelasan	Output Rujukan
1.	Disiplin terhadap jam kerja kantor (Bobot 5%)	Tidak pernah terlambat hadir di kantor tidak pernah pulang kantor sebelum waktunya dalam periode waktu 6 bulan terakhir; [100]	

OK

		Tidak pernah terlambat hadir di kantor dan tidak pernah pulang kantor sebelum waktunya dalam periode waktu 4-5 bulan terakhir; [90]	
		Tidak pernah terlambat hadir di kantor dan tidak pernah pulang kantor sebelum waktunya dalam periode 1 bulan terakhir; [80]	
		tidak pernah terlambat hadir di kantor dan tidak pernah pulang kantor sebelum waktunya dalam periode 1 bulan terakhir; [70]	
		Pernah terlambat hadir di kantor dalam periode 6 bulan terakhir, namun mengganti waktu keterlambatan tersebut sesuai jumlah waktu keterlambatannya saat jam pulang kantor; [60]	
		Tidak pernah terlambat hadir di kantor, namun pernah pulang kantor sebelum waktunya dalam periode 6 bulan terakhir; [50]	

08

		Pernah terlambat hadir di kantor dalam periode 6 bulan terakhir, namun pernah tidak mengganti atau tidak pernah mengganti waktu keterlambatan tersebut; [40]	
--	--	--	--

d) Hasil Penilaian Talenta

PERINGKAT	RENTANG NILAI PENGUKUHAN UNSUR KINERJA		
	JPT	ADMINISTRATOR	PENGAWAS
UNSUR KINERJA			
Diatas Ekspektasi	≥ 85 s.d 100	≥ 85 s.d 100	≥ 85 s.d 100
Sesuai Ekspektasi	≥ 70 s.d <85	≥ 70 s.d <85	≥ 70 s.d <85
Dibawah Ekspektasi	≥ 55 s.d <70	≥ 55 s.d <70	≥ 55 s.d <70
Perangkat Kinerja merupakan pemeringkatan berdasarkan nilai hasil pengukuran terhadap parameter pembentuk aspek kinerja sesuai dengan rentang nilai pengukuran kinerja yang ditetapkan			

PERINGKAT	RENTANG NILAI PENGUKUHAN UNSUR POTENSIAL		
	JPT	ADMINISTRATOR	PENGAWAS
UNSUR POTENSIAL			
POTENSI TINGGI	≥ 80 s.d 100	≥ 75 s.d 100	≥ 65 s.d 100
POTENSI MENENGAH	≥ 60 s.d <80	≥ 50 s.d <75	≥ 30 s.d <65
POTENSI RENDAH	≥ 40 s.d <60	≥ 25 s.d <50	≥ 10 s.d <30
Peringkat Potensial merupakan pemeringkatan berdasarkan nilai hasil pengukuran terhadap parameter pembentuk aspek potensial sesuai dengan rentang nilai pengukuran yang ditetapkan.			

08

2. Menyusun Rencana Suksesi

Setelah pegawai dipetakan dalam matriks talenta, maka langkah selanjutnya adalah menyusun rencana suksesi untuk pegawai bertalenta atau disebut talenta. Tahap penyusunan rencana suksesi, yaitu:

- a. 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 ke dalam rencana suksesi sesuai rumpun jabatannya dan dilakukan uji kompetensi teknis.
 - 2) Uji Kompetensi Teknis dilakukan dengan penilaian rekam jejak sesuai dengan bidang tugas jabatan target.
- b. Menyusun peringkat talenta
Jika jumlah calon talenta yang lulus seleksi matriks pemetaan talenta melebihi jumlah talenta yang dibutuhkan maka dilakukan pemeringkatan calon talenta.

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 Kepulauan Sangihe 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 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 skema 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.

C. Retensi dan Penempatan Talenta

1. Tahapan selanjutnya adalah retensi dan penempatan talenta yang merupakan strategi mempertahankan talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan kinerja talenta agar siap dalam penempatan jabatan pada jabatan target di waktu yang tepat.
2. Retensi talenta (*talent retention*) bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan rotasi jabatan, pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan.
3. Rencana suksesi (*succession plan*) memuat nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan suksesor dalam jabatan target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
4. Rencana suksesi disusun dengan memperhatikan hasil pemetaan talenta, syarat kompetensi jabatan target, serta memperhatikan pula informasi lowongan jabatan.

5. Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe, talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat dimasukkan ke dalam calon suksesor dan dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target. Talenta yang termasuk dalam kotak 8 (delapan) dan 7 (tujuh) dilakukan pengembangan talenta yang termasuk dalam kotak 8 (delapan) dan 7 (tujuh) dilakukan pengembangan talenta terlebih dahulu sebelum masuk ke dalam calon suksesor. Jika dibutuhkan dalam waktu yang cepat, maka talenta yang termasuk dalam kotak 8 (delapan) dan 7 (tujuh) dapat diberikan pengembangan berupa penugasan khusus, penempatan talenta ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan rencana suksesi.

D. Pemantauan dan Evaluasi

1. Tahapan akhir pada 1 (satu) siklus manajemen talenta adalah pemantauan dan evaluasi yang merupakan proses pengumpulan dan analisis data dan informasi yang bertujuan untuk menentukan status talenta serta memperbaiki sistem dan prosedur manajemen talenta.
2. Tujuan dan pemantauan dan evaluasi adalah menentukan status talenta dan memperbaiki sistem dan prosedur manajemen talenta.
3. Laporan pemantauan dan evaluasi talenta menjadi input bagi proses analisis kebutuhan dan identifikasi talenta pada periode berikutnya. Sementara itu, laporan pelaksana manajemen talenta menjadi input bagi perbaikan sistem dan prosedur manajemen talenta.
4. Pemantauan dan evaluasi dilakukan secara berkelanjutan dengan periode laporan semesteran. 2

BUPATI KEPULAUAN SANGIHE,



MICHAEL THUNGARI