



BUPATI CIREBON
PROVINSI JAWA BARAT

KEPUTUSAN BUPATI CIREBON

NOMOR : 800.1.3.3/Kep. 495 - BKPSDM/2024

T E N T A N G

PENILAIAN DAN PENENTUAN KELOMPOK TALENTA
DALAM PENERAPAN MANAJEMEN TALENTA

BUPATI CIREBON,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka penerapan manajemen talenta Pegawai Negeri Sipil agar memenuhi prinsip objektivitas, transparansi, akuntabilitas dan keadilan, perlu melakukan penilaian guna penentuan kelompok talenta berdasarkan pada beberapa aspek dengan pembobotan, indikator penilaian dan skala nilai yang terukur;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Bupati tentang Penilaian dan Penentuan Kelompok Talenta Dalam Penerapan Manajemen Talenta.

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia tanggal 8 Agustus 1950), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam lingkungan Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
2. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;



BUPATI CIREBON
PROVINSI JAWA BARAT

KEPUTUSAN BUPATI CIREBON

NOMOR : 800.1.3.3/Kep. - BKPSDM/2024

T E N T A N G

PENILAIAN DAN PENENTUAN KELOMPOK TALENTA
DALAM PENERAPAN MANAJEMEN TALENTA

BUPATI CIREBON,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka penerapan manajemen talenta Pegawai Negeri Sipil agar memenuhi prinsip objektivitas, transparansi, akuntabilitas dan keadilan, perlu melakukan penilaian guna penentuan kelompok talenta berdasarkan pada beberapa aspek dengan pembobotan, indikator penilaian dan skala nilai yang terukur;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Bupati tentang Penilaian dan Penentuan Kelompok Talenta Dalam Penerapan Manajemen Talenta.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia tanggal 8 Agustus 1950), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam lingkungan Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
2. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;

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 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
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 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 dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
9. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 65 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2021 Nomor 65);
10. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 66 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2021 Nomor 66);
11. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 139 Tahun 2022 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2022 Nomor 139);

12. Peraturan Bupati Nomor 10 Tahun 2024 tentang Pedoman Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon. (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2024 Nomor 10).

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
KESATU : Pedoman Penilaian Dalam Penerapan Manajemen Talenta Yang Terdiri Dari Penilaian Potensial yang disebut dengan Sumbu X dan penilaian kinerja yang disebut dengan Sumbu Y
KEDUA : a. Sumbu X sebagaimana dimaksud diktum KESATU terdiri dari unsur :
1. Kualifikasi
2. Potensi; dan
3. Kompetensi.
b. Sumbu Y sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU terdiri dari unsur Kinerja.
KETIGA : Penilaian terhadap unsur-unsur sebagaimana dimaksud pada Diktum KEDUA ditetapkan sesuai dengan bobot setiap variabel dari masing-masing unsur yang di peroleh dari hasil penilaian sesuai skala dari masing-masing indikator setiap variabel yang tercantum dalam lampiran yang tidak terpisahkan dari keputusan ini.
KEEMPAT : Penentuan Kelompok Talenta dalam penerapan Manajemen Talenta berasal dari kotak Manajemen Talenta 9, 8, dan 7 yang memenuhi syarat jabatan untuk masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini
KELIMA : Keputusan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan

Ditetapkan di Sumber
pada tanggal 7 Oktober 2024

Pj. BUPATI CIREBON,



WAHYU MIJAYA

LAMPIRAN

KEPUTUSAN BUPATI CIREBON
 NOMOR : 800.1.3.3/ Kep. 495 – BKPSDM / 2024
 TANGGAL : 7 Oktober 2024
 TENTANG : PENILAIAN DAN PENENTUAN KELOMPOK TALENTA
 DALAM PENERAPAN MANAJEMEN TALENTA

I. INTERVAL PENILAIAN

SUMBU X	RENDAH	MENENGAH	TINGGI
SUMBU Y	DIBAWAH EKSPEKTASI ≤ 60	SESUAI EKSPEKTASI >60 dan ≤80	DIATAS EKSPEKTASI >80

II. ASPEK PENILAIAN SUMBU X (PENILAIAN POTENSIAL)

NO.	UNSUR	BOBOT UNSUR	BOBOT VARIABEL	BOBOT VARIABEL	INDIKATOR PENILAIAN	SKALA NILAI
1.	Kualifikasi	20	Pendidikan	25	dua Tingkat atau lebih diatas Pendidikan minimal 1 rumpun	3
					Satu Tingkat diatas Pendidikan minimal 1 rumpun	2
					Tingkat Pendidikan minimal dalam 1 rumpun	1
	Pangkat/Golongan	25	Pangkat golongan ruang dipersyaratkan		Pangkat golongan ruang di atas yang dipersyaratkan	4
			Pangkat golongan ruang persyaratan		Pangkat golongan ruang tertinggi dalam persyaratan	3
			Pangkat golongan ruang persyaratan		Pangkat golongan ruang terendah dalam persyaratan	2
	Pengalaman Kerja	20	Pangkat golongan ruang dibawah persyaratan		Pangkat golongan ruang satu Tingkat dibawah persyaratan	1
			Lebih dari 13 tahun sampai dengan 15 tahun		Lebih dari 13 tahun sampai dengan 15 tahun	4
			Lebih dari 10 tahun sampai dengan 13 tahun		Lebih dari 10 tahun sampai dengan 13 tahun	3

NO.	UNSUR	BOBOT UNSUR	VARIABEL	BOBOT VARIABEL	INDIKATOR PENILAIAN	SKALA NILAI
	Pengalaman Jabatan	20			Lebih dari 7 tahun sampai dengan 10 tahun 4 tahun sampai dengan 7 tahun 4 atau lebih pengalaman Jabatan berbeda dibawahnya	2 1 4
	Hukuman Disiplin	10			3pengalaman Jabatan yang berbeda di bawahnya 2 pengalaman Jabatan yang berbeda di bawahnya 1 pengalaman Jabatan dibawahnya Bebas hukuman disiplin semua tingkatan Ada hukuman disiplin ringan	3 2 1 2 1
2.	Potensi	40	Potensi	100	Ada hukuman sedang Ada hukuman berat Motivasi dan komitmen, kesadaran diri, interpersonal, kecerdasan emosional	0 NO 100
3.	Kompetensi	40	Manajerial	35	Nilai integritas + Kerjasama + komunikasi + orientasi ada hasil + pelayanan public + pengembangan diri dan orang lain + mengelola perubahan + pengambilan keputusan	100
	Sosial kultural	15			Perekat bangsa	100
	Teknis	30			Kompetensi Teknis	100
	Diklat Kepemimpinan	10			Lulus diklat pim sesuai Jabatan yang dilamar	4
	Diklat Teknis dan Kursus	10			Belum lulus diklat pim sesuai Jabatan yang dilamar 4 atau lebih diklat yang berbeda 3 diklat yang berbeda 2 diklat yang berbeda 1 diklat yang berbeda	3 4 3 2 1

III: ASPEK PENILAIAN SUMBU “Y” (PENILAIAN KINERJA)

NO	UNSUR	BOBOT UNSUR	VARIABEL	BOBOT VARIABEL	INDIKATOR	SKALA NILAI
1.	Kinerja	100	Perilaku kerja	40	Diatas ekspektasi Sesuai ekspektasi Dibawah ekspektasi	3
			Hasil Kerja	40	Diatas ekspektasi Sesuai ekspektasi Dibawah ekspektasi	2
			Inovasi Kerja	10	Diatas ekspektasi Sesuai ekspektasi Dibawah ekspektasi	1
			Penghargaan	10	Tingkat Nasional Tingkat Provinsi Tingkat Kabupaten	3
					Tingkat Perangkat Daerah	2
					Tingkat Nasional Tingkat Provinsi	1
					Tingkat Kabupaten	3
						2
						1

IV. SYARAT JABATAN

NO	ESELON	PANGKAT	PROSES PENGISIAN				USIA MAKSIMAL
			PROSES	MASA KERJA	TMT NAIK ESELON	TMT JABATAN	
1.	IV.b	Minimal III/a	Promosi	Pelaksana	≥4 Tahun	≥1 Tahun	57 tahun
		Mutasi	Mutasi	Eselon IV.b	≥2 Tahun	≥2 Tahun	
2.	IV.a	Minimal III/b	Promosi	Eselon IV.b	≥2 Tahun	≥1 Tahun	57 tahun
				Pelaksana	≥4 Tahun	≥1 Tahun	
3.	III.b	Minimal III/c	JF Ahli Pertama	JF Ahli Pertama	≥2 Tahun	≥1 Tahun	57 tahun
		Mutasi	Mutasi	Eselon IV.a JF Ahli Muda	≥2 Tahun	≥2 Tahun	
4.	III.a	Minimal III/d	Promosi	Eselon IV.a JF Ahli Muda	≥3 Tahun	≥1 Tahun	57 tahun
		Mutasi	Mutasi	Eselon III.b	≥2 Tahun	≥2 Tahun	
5.	II.b	Minimal IV/a	Promosi	Eselon III.a JF Ahli Madya	≥2 Tahun	≥2 Tahun	57 tahun
		Mutasi	Mutasi	Eselon III.b Ahli Madya	≥2 Tahun	≥1 Tahun	
				Eselon II.b	≥2 Tahun	≥2 Tahun	56 tahun
				JF Ahli Utama			57 tahun

NO	ESELON	PANGKAT	PROSES PENGISIAN			USIA MAKSIMAL
			PROSES	MASA KERJA	TMT NAIK ESELON	
6.	II.a	Minimal IV/b	Promosi	Eselon II.b JF Ahli Utama	≥1 Tahun	≥1 Tahun 56 tahun

Pj. BUPATI CIREBON



WAHYU MIJAYA



PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Sunan Muria Nomor 100 Telepon (0231) 320819 Fax. (0231) 320819
Website: <http://bkpsdm.cirebonkab.go.id/> email: bkpsdm@cirebonkab.go.id
Sumber - 45611

NOTA DINAS

Kepada : Pj. Bupati Cirebon
Dari : Kepala BKPSDM Kabupaten Cirebon
Tanggal : 1 September 2024
Nomor : 800.1.3.3/ND. 186/PKK/2024
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) bendel
Perihal : **Penandatanganan Keputusan Bupati tentang Penilaian dan Penentuan Kelompok Talenta Dalam Penerapan Manajemen Talenta.**

Dipermaklumkan dengan hormat, bahwa dalam rangka penerapan manajemen talenta Pegawai Negeri Sipil agar memenuhi prinsip objektivitas, transparansi, akuntabilitas dan keadilan, perlu melakukan penilaian guna penentuan kelompok talenta berdasarkan pada beberapa aspek dengan pembobotan, indikator penilaian dan skala nilai yang terukur.

Sehubungan dengan hal tersebut perlu menetapkan Keputusan Bupati tentang Penilaian dan Penentuan Kelompok Talenta Dalam Penerapan Manajemen Talenta.

Demikian agar menjadi maklum dan selanjutnya kami mohon arahan Bapak.

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,**



H. HENDRA NIRMALA, S Sos., M.Si.

Pembina Utama Muda
NIP. 19681022 198803 1 001