BUPATI TANA TORAJA
PROVINSI SULAWESI SELATAN

KEPUTUSAN BUPATI TANA TORAJA

NOMOR : 97/IV/ TAHUN 2026

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
KABUPATEN TANA TORAJA

BUPATI TANA TORAJA,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka mengindentifikasi, mengembangkan, dan menempatkan Aparatur Sipil Negara terbaik pada posisi strategis, diperlukan manajemen Aparatur Sipil Negara berbasis sistem merit;

b. bahwa untuk meningkatkan serta mendorong pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia yang professional dan berdaya saing diperlukan sistem manajemen karier Aparatur Sipil Negara yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Pemerintah Daerah;

c. bahwa untuk memberikan arah, landasan dan kepastian hukum dalam pengembangan pola karir yang tepat guna menciptakan pemerintahan yang profesional dan efisien, maka diperlukan pengaturan tentang manejemen talenta Aparatur Sipil Negara;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Keputusan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Kabupaten Tana Toraja;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;;

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 diubah beberpa kali 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 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

3. Undang-Undang Nomor 147 Tahun 2024 tentang Kabupaten Tana Toraja di Provinsi Sulawesi Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 333, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7084);
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157;
5. 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Tahun 2018 Nomor 224);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6340);
9. 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);

10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2020);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
12. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Tana Toraja Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tana Toraja Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tana Toraja Nomor 19), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tana Toraja Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tana Toraja Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tana Toraja Tahun 2022 Nomor 04);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

KESATU : Kerangka *Talent Pool* Aparatur Sipil Negara sebagai dasar Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Pegawai Negeri Sipil lingkup Pemerintah Kabupaten Tana Toraja sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Bupati ini.

KEDUA : Pengisian jabatan Aparatur Sipil Negara melalui Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara harus memprioritaskan pemanfaatan hasil *talent pool* Aparatur Sipil Negara.

KETIGA : Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kabupaten Tana Toraja dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang ditetapkan oleh Bupati.

KEEMPAT : Segala biaya yang timbul sehubungan dengan ditetapkannya Keputusan Bupati ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Tana Toraja.

KELIMA : Keputusan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Makale
pada tanggal 7 April 2026

BUPATI TANA TORAJA,

ZADRAK TOMBEG

Tembusan disampaikan kepada Yth.:
1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia di Jakarta;
2. Kepala Badan Kepegawaian Negara di Jakarta;
3. Gubernur Sulawesi Selatan di Makassar;
4. Ketua DPRD Kabupaten Tana Toraja di Makale.

LAMPIRAN
KEPUTUSAN BUPATI TANA TORAJA
NOMOR :
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA KABUPATEN TANA TORAJA

I. KERANGKA *TALENT POOL* ASN PEMERINTAH KABUPATEN TANA TORAJA

1. Parameter dan Bobot Penilaian

Tabel 1. Parameter dan Bobot Penilaian

Parameter	Komponen	Bobot Komponen	Indikator	Bobot Indikator
Kinerja (Sumbu Y)	Kinerja Utama	60%	Penilaian Kinerja	60%
	Kinerja Penguat	40%	1. Penghargaan	15%
			2. Penugasan dalam Tim Kerja	15%
			3. Umpan Balik Kinerja 360 derajat	10%
Potensial (Sumbu X)	Kompetensi	40%	1. Penilaian Kompetensi	20%
			2. Pengembangan Kompetensi	10%
			3. Pengalaman Jabatan	10%
	Potensi	25%	Penilaian Potensi	25%
	Kualifikasi	20%	1. Tingkat Pendidikan Formal	10%
			2. Kesesuaian Bidang Ilmu	10%
	Integritas & Moral	15%	Verifikasi Rekam Jejak Disiplin	15%

2. Mekanisme Penilaian Talenta

Penilaian talenta merupakan tahap untuk mengidentifikasi pegawai ASN berdasarkan tingkatan kinerja dan potensial sehingga dapat dikembangkan karirnya lebih lanjut sebagai talenta untuk mendukung terwujudnya sasaran strategis instansi. Hasil penilaian talenta selanjutnya akan menentukan posisi ASN di dalam pemetaan 9 (Sembilan) Kotak Manajemen Talenta. Penilaian Talenta yang dilakukan terbagi untuk dua parameter:

A. Penghitungan Nilai Kinerja (Sumbu Y) Talenta; dan

B. Penghitungan Nilai Potensial (Sumbu X) Talenta.

Penjelasan terperinci mengenai masing-masing penghitungan nilai kinerja dan potensial adalah sebagai berikut:

A. Penghitungan Nilai Kinerja (Sumbu Y)

NIlai Kinerja yang didapat oleh Talenta terdiri dari 2 (dua) komponen penilaian beserta pembobotannya, yaitu:

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

Nilai Kinerja merupakan hasil penghitungan seluruh komponen dan indicator yang membentuk parameter kinerja yang terbagi ke dalam 3 (tiga) kategori sesuai table 2.

Tabel 2. Kategori dan Nilai Kinerja

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

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

1. Kinerja Utama

   Komponen ini menggunakan indicator 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 table 3.

Tabel 3. Predikat Kinerja dan Nilai

Predikat Kinerja	Nilai
Sangat Baik	100
Baik	80
Butuh Perbaikan	60

Kurang	40
Sangat Kurang	20

2. Kinerja Penguat

Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:

1) Penghargaan

a. Batasan

Penghargaan adalah pengakuran resmi atau formal yang diterima oleh ASN atas prestasinya dalam hal capaian kinerja.

b. Sumber Data

Piagam/sertifikat penghargaan/tanda apresiasi lainnya yang dapat membuktikan lingkup prestasi yang diraih serta pemberi penghargaan/riwayat penghargaan dalam SIASN.

c. Cara Pengukuran

Berdasarkan lingkup penghargaan atas prestasi pegawai ASN selama 5 (lima) tahun terakhir sesuai tabel 4.

Tabel 4. Lingkup dan Nilai Penghargaan

Lingkup Penghargaan	Nilai
Peraih penghargaan di lingkup internasional	100
Peraih penghargaan di lingkup nasional	75
Peraih penghargaan di lingkup lintas instansi	50
Peraih penghargaan di lingkup instansi	25
Tidak pernah mendapatkan penghargaan	0

2) Penugasan dalam Tim Kerja

a. Batasan

Penugasan dalam Tim Kerja adalah kedudukan pegawai ASN secara resmi di dalam tim kerja untuk menyelenggarakan tugas-tugas kedinasan dalam rangka mendukung kinerja instansi.

b. Sumber Data

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

c. Cara Pengukuran

Berdasarkan kedudukan tertinggi yang pernah ditugaskan kepada seorang pegawai ASN dalam tim kerja selama kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir sesuai tabel 5.

Tabel 5. Kedudukan dan Nilai dalam Penugasan Tim Kerja

Kedudukan Pegawai ASN dalam Tim Kerja	Nilai
Ketua Tim Kerja lingkup lintas instansi	100
Ketua Tim Kerja lingkup internal instansi	75

Anggota Tim Kerja lingkup lintas instansi	50
Anggota Tim Kerja lingkup internal instansi	25
Tidak mempunyai penugasan dalam tim kerja	0

3) Umpan Balik 360 Derajat

a. Batasan

Umpan balik 360 derajat merupakan penilaian atas perilaku pegawai ASN oleh atasan, rekan sejawat dan/atau bawahan.

b. Sumber Data

Hasil penilaian umpan balik 360 derajat seorang pegawai ASN.

c. Cara Pengukuran

Berdasarkan hasil penilaian umpan balik 360 derajat yang dikonversikan ke dalam angka sesuai tabel 6.

Tabel 6. Kategori dan Nilai Umpan Balik 360 Derajat

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

B. Penghitungan Nilai Potensial (Sumbu X)

Penilaian Potensial terdiri atas 4 (empat) komponen, yaitu Kompetensi, Potensi, Kualifikasi serta Integritas dan Moralitas. Nilai Potensial yang didapat dari hasil penghitungan seluruh komponen dan indikator yang membentuk parameter Potensial terbagi ke dalam 3 (tiga) kategori sesuai tabel 7.

Tabel 7. Kategori Nilai Potensial (Sumbu X)

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

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

1. Kompetensi

Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:

1) Penilaian Kompetensi

a. Batasan

Penilaian kompetensi adalah suatu proses membandingkan kompetensi (manajerial, sosial kultural dan teknis) yang dimiliki

oleh pegawai ASN dengan standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan.

b. Sumber Data

Hasil penilaian kompetensi pegawai.

c. Cara penilaian kompetensi

Penilaian kompetensi manajerial, sosio kultural dan teknis dikonversi ke dalam angka nominal skala 0-100. Penilaian kompetensi teknis dapat dilakukan pada tahapan setelah pemetaan ke dalam 9 Kotak Manajemen Talenta pada pegawai ASN yang terpetakan di kotak 7, 8, dan 9, maka bobot 20% dalam indikator ini berlaku untuk penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural.

2) Pengembangan Kompetensi

a. Batasan

Pengembangan Kompetensi adalah upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi pegawai ASN agar sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.

b. Sumber Data

Riwayat pelatihan dan pengembangan kompetensi dibuktikan dengan sertifikat kepesertaan dan atau sertifikat kompetensi.

c. Cara Pengukuran

Menghitung nilai rata-rata dari riwayat pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai ASN selama tiga tahun terakhir dari nilai pada tabel 8.

Tabel 8. Nilai Pengembangan Kompetensi

Jumlah Sertifikat Kepesertaan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi	Nilai
≥8	100
6-8	75
4-6	50
1-3	25
0	0
Jumlah Sertifikasi Keahlian/Diklat Penjenjangan	Nilai
≥3	100
1-2	50
0	0

3) Pengalaman Jabatan

a. Batasan

Pengalaman Jabatan adalah unsur pengalaman pegawai ASN dalam menduduki jabatan yang terdiri atas:

1. Lama menduduki jabatan;
2. Keragaman riwayat jabatan;
3. Jabatan nondefinitif misalnya Pelaksana Tugas (Plt.), Pelaksana Harian (Plh.), dan Penjabat (Pj.).

b. Sumber Data
Riwayat jabatan

c. Cara Pengukuran
Indikator ini diukur dengan menggabungkan secara rata-rata nilai yang didapat dari Tabel 9.

Tabel 9. Nilai Pengalaman Jabatan

Lama Jabatan (Tahun)	Nilai
Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan 5 tahun ke atas	100
Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan 3 sampai dengan 4 tahun	80
Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan kurang 2 tahun	60
Keragaman Riwayat Jabatan	Nilai
Memiliki pengalaman jabatan lintas instansi	100
Memiliki pengalaman jabatan lintas unit kerja	80
Memiliki pengalaman jabatan hanya dalam 1 unit kerja	60
Penugasan dalam Jabatan nondefinitif	Nilai
Memiliki pengalaman penugasan jabatan non-ASN sebagai Penjabat Kepala Daerah	100
Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Tugas pada jenjang jabatan yang lebih tinggi	80
Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Tugas pada jabatan yang setara	60
Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Harian pada jenjang jabatan yang lebih tinggi	40
Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Harian pada jabatan yang setara	20
Tidak memiliki pengalaman penugasan dalam jabatan nondefinitif	0

2. Potensi

Penilaian Potensi adalah proses membandingkan potensi yang dimiliki pegawai ASN dengan standar potensi. Penilaian potensi dikonversi ke dalam angka nominal skala 0-40 sebagaimana dalam tabel 10. Setelah itu, angka nominal hasil penilaian potensi dihitung menggunakan

rumus berikut:

$$Nilai\ potensi = \frac{Total\ Nilai\ Potensi\ Hasil\ Asesmen}{Total\ Nilai\ Maksimal\ Potensi}\ x\ 100$$

Tabel 10. Rentang Penilaian Potensi

No.	Indikator Potensi	Nilai
1.	Kemampuan Intelektual	0 – 5
2.	Kemampuan Interpersonal	0 – 5
3.	Kesadaran Diri	0 – 5
4.	Kemampuan Berpikir Kritis dan Strategis	0 – 5
5.	Kemampuan Menyelesaikan Permasalahan	0 – 5
6.	Kecerdasan Emosi	0 – 5
7.	Kemampuan Belajar Cepat dan Mengembangkan Diri	0 – 5
8.	Motivasi dan Komitmen	0 – 5
	Total	0 – 40

3. Kualifikasi

Komponen ini menggunakan indicator penilaian sebagai berikut:

1) Tingkat Pendidikan Formal

a. Batasan

Tingkat Pendidikan Formal adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang telah selesai ditempuh oleh pegawai ASN.

b. Sumber Data

Ijazah terakhir/riwayat pendidikan formal.

c. Cara Pengukuran

Melihat jenjang pendidikan formal terakhir yang diselesaikan oleh pegawai ASN sesuai dalam tabel 11.

Tabel 11. Nilai Tingkat Pendidikan Formal

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

2) Kesesuaian Bidang Ilmu

a. Batasan

Kesesuaian Bidang Ilmu adalah keterkaitan/relevansi bidang ilmu yang dimiliki pegawai dengan rumpun jabatan target.

b. Sumber Data

Ijazah/riwayat pendidikan formal.

c. Cara Pengukuran

Melihat kesesuaian bidang ilmu dalam riwayat pendidikan pegawai ASN dengan rumpun jabatan target sesuai dalam tabel 12.

Tabel 12. Nilai Kesesuaian Bidang Ilmu

Riwayat Pendidikan	Nilai
Memiliki riwayat pendidikan dalam bidang ilmu yang sesuai dengan rumpun jabatan target	100
Tidak memiliki riwayat pendidikan dalam bidang ilmu yang sesuai dengan rumpun jabatan target	50

4. Integritas dan Moralitas
   a. Batasan
      Verifikasi Rekam Jejak Disiplin adalah proses untuk memastikan riwayat kepatuhan pegawai terhadap peraturan disiplin PNS dan/atau PPPK.
   b. Sumber Data
      Riwayat hukuman disiplin/Surat Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin
   c. Cara Pengukuran
      Melakukan pengecekan riwayat hukuman disiplin pegawai dalam 5 tahun terakhir yang nilainya sebagaimana tercantum dalam tabel 13.

      Tabel 13. Nilai Riwayat Hukuman Disiplin

Riwayat Hukuman Disiplin	Nilai
Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin	100
Pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan	75
Pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang	50
Pernah dijatuhi hukuman disiplin berat	25
Sedang menjalani hukuman disiplin	0

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

Gambar 1. 9 (Sembilan) Kotak Manajemen Talenta

KINERJA					
DI ATAS EKSPEKTASI	≥80 - 100	Kotak 4	Kotak 7	Kotak 9
		Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial Rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial Menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial Tinggi
SESUAI EKSPEKTASI	≥60 - <80	Kotak 2	Kotak 5	Kotak 8
		Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial Rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial Menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial Tinggi
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	POTENSIUAL MENENGAH	POTENSIAL TINGGI
		<60	≥60 - <80	≥80 – 100
		POTENSIAL		

4. Penyusunan Recana Suksesi

Setelah pegawai ASN dipetakan dalam 9 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:

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

b. Apabila instansi memilih untuk melaksanakan penilaian kompetensi teknis setelah dihasilkan pemetaan ke dalam 9 Kotak Manajemen Talenta, maka untuk mendapatkan nilai akhir perlu dilakukan penggabungan Nilai Talenta yang didapat dari pemetaan ke dalam 9 Kotak Manajemen Talenta dengan hasil penilaian kompetensi teknis. Komposisi pembobotan dalam rangka penggabungan nilai tersebut bagi setiap jenjang jabatan target sebagaimana tercantum dalam tabel 14.

Tabel 14. Pembobotan Adaptif Penilaian Kompetensi Teknis

Jenjang Jabatan	Bobot 9 Kotak Manajemen Talenta	Bobot Kompetensi Teknis	Catatan Penyesuaian
JPT Madya	80% (Standar)	20% (Standar)	Untuk jabatan teknis strategis tertentu (misal Kepala Badan Perakitan dan Modernisasi Pertanian, Inspektur Utama), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 25% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 75%
JPT Pratama	70% (Standar)	30% (Standar)	Untuk jabatan teknis spesifik (misal Direktur Sistem Informasi dan Digitalisasi), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 35% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 65%
Jabatan Administrator	60% (Standar)	40% (Standar)	Untuk Jabatan Teknis Dominan (misalnya Kepala Bidang Laboratorium Kesehatan) bobot teknis dapat dinaikkan hingga 45% dengan mengurangi bobot 9 kotak menjadi 55%
Jabatan Pengawas	50% (Standar)	50% (Standar)	Untuk jabatan teknis penuh (misal Kepala Seksi Laboratorium Kimia), bobot teknis dapat dinaikkan hingga 55% dengan mengurangi bobot 9 kotak menjadi 45%.

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

II. KOTAK MANAJEMEN TALENTA DAN REKOMENDASI TINDAK LANJUT

A. KOTAK MANAJEMEN TALENTA

KINERJA	POTENSIAL: RENDAH	POTENSIAL: MENENGAH	POTENSIAL: TINGGI
DI ATAS EKSPEKTASI	**4** Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	**7** Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	**9** Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
SESUAI EKSPEKTASI	**2** Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	**5** Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	**8** Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
DI BAWAH EKSPEKTASI	**1** Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	**3** Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	**6** Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi

B. REKOMENDASI TINDAK LANJUT

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1.
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan; 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi; 3. Rotasi/Perluasan jabatan; 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	1. Dipertahankan; 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi; 3. Rotasi/Pengayaan jabatan; 4. Pengembangan kompetensi; 5. Tugas belajar
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	1. Penempatan yang sesuai; 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai; 2. Bimbingan kinerja; 3. Pengembangan kompetensi
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

BUPATI TANA TORAJA,

ZADRAK TOMBEG