



BUPATI JAYAPURA
PROVINSI PAPUA

KEPUTUSAN BUPATI JAYAPURA
NOMOR 188.4/121 TAHUN 2026

TENTANG

PARAMETER DAN MEKANISME PENILAIAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL
NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN JAYAPURA

BUPATI JAYAPURA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan visi Indonesia maju dan mendukung tercapainya tujuan Pembangunan Nasional dalam Asta Cita Presiden Republik Indonesia, diperlukan Aparatur Sipil Negara yang profesional, kompeten, dan berintegritas tinggi melalui Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
- 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 pada instansi pemerintah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b di atas, perlu ditetapkan Keputusan Bupati Jayapura tentang Parameter dan Mekanisme Penilaian Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jayapura;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1969 tentang Pembentukan Propinsi Otonom Irian Barat dan Kabupaten-kabupaten Otonom di Propinsi Irian Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1969 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2907);
2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 135, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4151) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6697);
3. 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);

4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
7. 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);
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);
9. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

- KESATU : Parameter dan Mekanisme Penilaian Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jayapura sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini.
- KEDUA : Pengisian jabatan Aparatur Sipil Negara melalui Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara harus memprioritaskan pemanfaatan hasil *talent pool* Aparatur Sipil Negara yang sudah dibentuk oleh Pemerintah Kabupaten Jayapura.

- KETIGA : Segala biaya yang diperlukan sebagai akibat ditetapkannya Keputusan ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Jayapura Tahun Anggaran 2026.
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Sentani
pada tanggal 16 Januari 2026

BUPATI JAYAPURA,

ttd

YUNUS WONDA

salinan sesuai dengan aslinya,
a.n. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN JAYAPURA
KEPALA BAGIAN HUKUM DAN,
PERUNDANG-UNDANGAN



THIMOTIUS TAIME, SH
PENATA TK.I
NIP. 198406122010041003

SALINAN Keputusan ini disampaikan Kepada Yth. :

1. Gubernur Provinsi Papua;
2. Ketua DPR Kabupaten Jayapura;
3. Inspektur Kabupaten Jayapura;
4. Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jayapura;
5. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayapura;
6. Yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan.

LAMPIRAN KEPUTUSAN BUPATI JAYAPURA
NOMOR 188.4/121 TAHUN 2026
TANGGAL 16 JANUARI 2026

PARAMETER DAN MEKANISME PENILAIAN MANAJEMEN TALENTA
APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN JAYAPURA

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 (tiga ratus enam puluh derajat) 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 dan Moralitas	15%	Verifikasi Rekam Jejak Disiplin	15%	

2. Mekanisme Penilaian Talenta

Penilaian talenta merupakan tahap untuk mengidentifikasi pegawai Aparatur Sipil Negara (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 Aparatur Sipil Negara (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%); 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.

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

Tabel 3. 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. Kinerja Penguat

Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut :

- Penghargaan

a. Batasan

penghargaan adalah pengakuan 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 Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara.

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

- 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

- Umpan Balik 360 (tiga ratus enam puluh) Derajat
- Batasan
umpan balik 360 (tiga ratus enam puluh) derajat merupakan penilaian atas perilaku pegawai ASN oleh atasan, rekan sejawat dan/atau bawahan.
 - Sumber Data
hasil penilaian umpan balik 360 (tiga ratus enam puluh) derajat seorang pegawai ASN.
 - 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 (tiga ratus enam puluh) Derajat

Kategori Umpan Balik	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, 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. 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

- 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 (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, di kotak 8, dan di kotak 9, maka bobot 20% (dua puluh persen) dalam indikator ini berlaku untuk penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural.
- 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 Penjurangan	Nilai
≥3	100
1-2	50
0	0

- 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; dan
 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 (nol sampai empat puluh) sebagaimana dalam Tabel 10. Setelah itu, angka nominal hasil penilaian potensi dihitung menggunakan rumus berikut :

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

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 indikator penilaian sebagai berikut :

- 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 (yang sederajat)	60

- 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 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan/atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (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 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

5. Pemetaan Talenta

Nilai Potensial dan Kinerja kemudian digunakan untuk memetakan pegawai ASN ke dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta seperti tercantum pada Gambar 1.

Gambar 1. 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta

KINERJA	DI ATAS EKSEKTASI	≥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 EKSEKTASI	≥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 EKSEKTASI	<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		

6. Penyusunan Rencana 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 :

$$\text{Rumus Nilai Talenta} = (50\% \times \text{Nilai Sumbu Kinerja}) + (50\% \times \text{Nilai Sumbu Potensial}).$$

- b. Apabila instansi memilih untuk melaksanakan penilaian kompetensi teknis setelah dihasilkan pemetaan ke dalam 9 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 Pratama	70% (<i>Standar</i>)	30% (<i>Standar</i>)	Untuk jabatan teknis spesifik bobot teknis dapat dinaikkan hingga 35% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 65%
Jabatan Administrator	60% (<i>Standar</i>)	40% (<i>Standar</i>)	Untuk jabatan teknis dominan, bobot teknis dapat dinaikkan hingga 45% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 55%.
Jabatan Pengawas	50% (<i>Standar</i>)	50% (<i>Standar</i>)	Untuk jabatan teknis penuh, 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

BUPATI JAYAPURA,

ttd

YUNUS WONDA

salinan sesuai dengan aslinya,
a.n. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN JAYAPURA
KEPALA BAGIAN HUKUM DAN,
PERUNDANG-UNDANGAN


THIMOTIUS TAIME, SH
PENATA TK.I
NIP. 198406122010041003