



PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

SEKRETARIAT DAERAH

Jalan Wolter Monginsidi Kompleks Perkantoran Gedung A Lantai III
Telp. (0541) 661038, 661029 Fax. 6666379
TENGGARONG 75511

SURAT EDARAN

Nomor: B-011/BKPSDM/800/12/2025

TENTANG PENERAPAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Yth.

- 1. Kepala Perangkat Daerah se-Kabupaten Kutai Kartanegara**
- 2. Camat se-Kabupaten Kutai Kartanegara**
- 3. Direktur RSUD se-Kabupaten Kutai Kartanegara**

di –

TEMPAT

A. PENDAHULUAN

Dalam rangka percepatan pembangunan dan penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (ASN) yang objektif, terukur, dan berkelanjutan, serta sebagai tindak lanjut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta ASN Instansi Pemerintah, Keputusan Kepala BKN nomor 794 Tahun 2025 Persetujuan Penerapan Manajemen Talenta Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara serta arahan Bupati Kutai Kartanegara pada Apel Peringatan HUT Korpri ke 54 tanggal 15 Desember 2025, perlu dilakukan penguatan pemahaman dan implementasi Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara.

Manajemen Talenta merupakan instrumen strategis dalam mewujudkan sistem merit, pengisian jabatan berbasis kinerja dan potensi, serta penyiapan kader pemimpin birokrasi yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Surat Edaran ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi seluruh ASN dalam:

1. Memahami parameter dan indikator penilaian Manajemen Talenta ASN;
2. Mendorong partisipasi aktif ASN dalam pemenuhan data dan kinerja individu;
3. Mewujudkan pengelolaan karier ASN yang transparan, objektif, dan berbasis sistem merit.

C. PARAMETER DAN BOBOT PENILAIAN MANAJEMEN TALENTA

Manajemen Talenta ASN dilaksanakan melalui penilaian **Kinerja (Sumbu Y)** dan **Potensial (Sumbu X)** dengan parameter dan bobot sebagai berikut:

1. Parameter Kinerja (Sumbu Y)

a. Kinerja Utama (60%)

- Penilaian Kinerja ASN berdasarkan hasil evaluasi kinerja tahunan pada sistem e-Kinerja/ASN Digital.

b. Kinerja Penguatan (40%), meliputi:

- Penghargaan yang diterima ASN;
- Penugasan dalam Tim Kerja (internal maupun lintas instansi);
- Umpan balik kinerja 360 derajat.

2. Parameter Potensial (Sumbu X)

a. Kompetensi (40%), terdiri atas:

- Penilaian kompetensi manajerial, sosial kultural, dan teknis;
- Riwayat pengembangan kompetensi;
- Pengalaman jabatan, termasuk Plt./Plh.

b. Potensi (25%)

- Hasil asesmen potensi individu.

c. Kualifikasi (20%)

- Tingkat pendidikan formal;
- Kesesuaian bidang ilmu dengan rumpun jabatan.

d. Integritas dan Moralitas (15%)

- Verifikasi rekam jejak disiplin ASN.

Hasil penghitungan Kinerja dan Potensial selanjutnya digunakan untuk pemetaan ASN ke dalam **9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta** sebagai dasar penyusunan rencana suksesi, pengembangan karier, dan pengisian jabatan.



D. KEWAJIBAN ASN DAN PERANGKAT DAERAH

Sehubungan dengan penerapan Manajemen Talenta dimaksud, disampaikan hal-hal sebagai berikut:

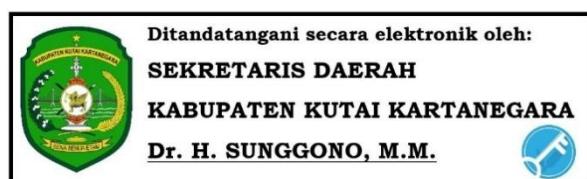
1. Setiap ASN **wajib memastikan keakuratan dan kelengkapan data** pada sistem kepegawaian (MyASN), meliputi riwayat kinerja, jabatan, pendidikan, pengembangan kompetensi dan penghargaan;
2. Setiap Perangkat Daerah Wajib Melaporkan **data penugasan ASN dalam tim kerja dan/atau data penugasan sebagai Pelaksana Tugas (PLT) atau Pelaksana Harian (PLH)** kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia; (*Format Terlampir*)
3. Atasan langsung ASN **wajib melaksanakan penilaian kinerja secara objektif** dan berkelanjutan;
4. Kepala Perangkat Daerah **wajib mendukung pelaksanaan asesmen, pemetaan talenta, dan pengembangan ASN** sesuai ketentuan;

E. PENUTUP

Dengan diterbitkannya Surat Edaran ini, Manajemen Talenta menjadi **salah satu dasar utama** dalam pengembangan karier, promosi, mutasi, dan pengisian jabatan. Selanjutnya diharapkan seluruh ASN dapat memahami dan mendukung penerapan Manajemen Talenta secara konsisten dan berkelanjutan sebagai bagian dari upaya mewujudkan **ASN Kabupaten Kutai Kartanegara yang profesional menuju Kukar Idaman Terbaik**.

Demikian Surat Edaran ini disampaikan untuk dipedomani dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Ditetapkan di : Tenggarong
Pada tanggal : 30 Desember 2025



Tembusan:

1. Bupati Kutai Kartanegara, di Tenggarong;
2. Ketua DPRD Kutai Kartanegara.

LAMPIRAN I

Surat Edaran Sekretaris Daerah

Nomor: B-011BKPSDM/800/12/2025

Tanggal 30 Desember 2025

KERANGKA TALENT POOL ASN

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 & Moralitas | 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 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:

- 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 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 | $\geq 80 - 100$ |
| Sesuai Ekspektasi | $\geq 60 - <80$ |
| 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 predikat kinerja yang dikonversikan ke dalam angka sesuai tabel 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 Penguatan

Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:

a) Penghargaan

a. Batasan

Penghargaan adalah pengakuan resmi atau formal yang terima 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 |

b) 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 |

c) Umpang Balik 360 Derajat

a. Batasan

Umpang 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 |
| 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 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:

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. 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

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 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 |

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 yang terdata pada aplikasi SIASN BKN

3) 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 s/d 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:

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

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:

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 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 |

b. 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

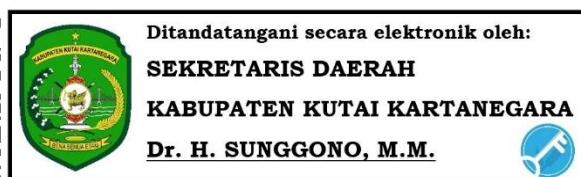
c. Cara Pengukuran

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 |

Ditetapkan di :Tenggarong
Pada tanggal : 30 Desember 2025



DAFTAR NAMA PENUGASAN DALAM TIM KERJA ASN PADA PERANGKAT DAERAH
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

| NO | NAMA | NIP | GOL.RUANG | JABATAN | STATUS | NAMA TIM KERJA | SK TIM | | Lingkup Tim (LINTAS_INSTANSI)**/ INTERNAL_INSTANSI)* | Kedudukan (KETUA/ANGGOTA) | KETERANGAN |
|----|------------------------------------|--------------------|-----------------------|-------------------------------|----------|----------------|--------|-------|---|------------------------------|-------------------|
| | | | | | | | NO | TGL | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1 | H. FULAN, S.Sos., M.A.P | 1970XXXXXXXXXXXXXX | PEMBINA TK. I (IV/b) | KEPALA BADAN/DINAS/KANTOR | PNS/PPPK | TIM KERJA XXX | | | LINTAS INSTANSI / INTERNAL_INSTANSI | KETUA | link SK tim kerja |
| 2 | H. FULAN, S.Sos., M.A.P | 1974XXXXXXXXXXXXXX | PEMBINA (IV/a) | SEKRETARIS BADAN/DINAS/KANTOR | PNS/PPPK | TIM KERJA XXX | | | LINTAS INSTANSI / INTERNAL_INSTANSI | ANGGOTA | |
| 3 | H. FULAN, S.Sos., M.A.P | 1970XXXXXXXXXXXXXX | PEMBINA (IV/a) | KEPALA BIDANG XXX | PNS/PPPK | TIM KERJA XXX | | | LINTAS INSTANSI / INTERNAL_INSTANSI | ANGGOTA | |
| 4 | H. FULAN, S.Sos., M.A.P | 1970XXXXXXXXXXXXXX | PEMBINA (IV/a) | KEPALA BIDANG XXX | PNS/PPPK | TIM KERJA XXX | | | LINTAS INSTANSI / INTERNAL_INSTANSI | ANGGOTA | |
| 5 | H. FULAN, S.Sos., M.A.P | 1970XXXXXXXXXXXXXX | PEMBINA (IV/a) | KEPALA BIDANG XXX | PNS/PPPK | TIM KERJA XXX | | | LINTAS INSTANSI / INTERNAL_INSTANSI | ANGGOTA | |
| 6 | H. FULAN, S.Sos., M.A.P | 1970XXXXXXXXXXXXXX | PEMBINA (IV/a) | KEPALA BIDANG XXX | PNS/PPPK | TIM KERJA XXX | | | LINTAS INSTANSI / INTERNAL_INSTANSI | ANGGOTA | |
| 7 | H. FULAN, S.Sos., M.A.P | 1970XXXXXXXXXXXXXX | PENATA TK.I (III/d) | KEPALA SUB BAGIAN XXX | PNS/PPPK | TIM KERJA XXX | | | LINTAS INSTANSI / INTERNAL_INSTANSI | ANGGOTA | |
| 8 | H. FULAN, S.Sos., M.A.P | 1970XXXXXXXXXXXXXX | PENATA TK.I (III/d) | KEPALA SUB BAGIAN XXX | PNS/PPPK | TIM KERJA XXX | | | LINTAS INSTANSI / INTERNAL_INSTANSI | ANGGOTA | |
| 9 | H. FULAN, S.Sos., M.A.P | 1970XXXXXXXXXXXXXX | PENATA (III/c) | PENELAAH TEKNIS KEBIJAKAN | PNS/PPPK | TIM KERJA XXX | | | LINTAS INSTANSI / INTERNAL_INSTANSI | ANGGOTA | |
| 10 | H. FULAN, S.Sos., M.A.P | 1970XXXXXXXXXXXXXX | PENGATUR TK. I (II/d) | PENGELOLA DATA DAN INFORMASI | PNS/PPPK | TIM KERJA XXX | | | LINTAS INSTANSI / INTERNAL_INSTANSI | ANGGOTA | |
| 11 | H. FULAN, S.Sos., M.A.P | 1970XXXXXXXXXXXXXX | PENGATUR MUDA (II/a) | PENGADMINISTRASI PERKANTORAN | PNS/PPPK | TIM KERJA XXX | | | LINTAS INSTANSI / INTERNAL_INSTANSI | ANGGOTA | |
| 12 | ANGGOTA DISESUAIKAN PADA SK | | | | | | | | | | |

PENJELASAN :

A. LINGKUP TIM

1. LINTAS_INSTANSI **(JIKA SK DITANDATANGANI OLEH BUPATI KUTAI KARTANEGARA)
2. INTERNAL_INSTANSI *(JIKA SK DITANDATANGANI OLEH SEKRETARIS DAERAH/KEPALA PERANGKAT DAERAH)

B. KEDUDUKAN DALAM TIM

KETUA**

ANGGOTA*

C. 1 ORANG PNS BISA MENGISI BEBERAPA TIM KERJA

MENGETAHUI, KEPALA PERANGKAT DAERAH
DINAS/BADAN/KANTOR

H. FULAN, S.Sos., M.A.P
 NIP. 1970XXXXXXXXXXXXXX

Lampiran III Surat Edaran Sekretaris Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara
 Nomor : B-011/BKPSDM/800/12/2025
 Tanggal : 30 Desember 2025
 Perihal : PENERAPAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGRAR

DAFTAR NAMA ASN YANG DIBERIKAN PENGHARGAAN
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGRAR

| NO | NAMA | NIP | GOL.RUANG | JABATAN | STATUS | JENIS PENGHARGAAN | PENGHARGAAN | | KETERANGAN |
|----|--|-----|----------------------|---------|--------|-------------------|-------------|-------|-------------------------|
| | | | | | | | NO | TGL | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 12 |
| 1 | xxx | xxx | PEMBINA TK. I (IV/b) | xxx | PNS | Instansi | | | Link Piagam Penghargaan |
| 2 | xxx | xxx | PEMBINA (IV/a) | xxx | PPPK | Unit Kerja | | | Link Piagam Penghargaan |
| | ASN DISESUAIKAN DENGAN JUMLAH PENGHARGAAN | | | | | | | | |

MENGETAHUI, KEPALA PERANGKAT DAERAH
DINAS/BADAN/KANTOR

CATATAN:

- 1 STATUS (PNS/PPPK)
- 2 JENIS PENGHARGAAN
 - A. UNIT KERJA
 - B. INSTANSI
 - C. KABUPATEN/KOTA
 - D. PROVINSI
 - E. NASIONAL
 - F. INTERNASIONAL
- 3 KETERANGAN (WAJIB DILAMPIRKAN SERTIFIKAT/PIAGAM PENGHARGAAN ATAS NAMA ASN)

H. FULAN, S.Sos., M.A.P
NIP. 1970XXXXXXXXXXXXXX

Lampiran IV Surat Edaran Sekretaris Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara
 Nomor : B-011/BKPSDM/800/12/2025
 Tanggal : 30 Desember 2025
 Perihal : PENERAPAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGERA

**DAFTAR NAMA ASN YANG DIBERIKAN TUGAS TAMBAHAN SEBAGAI PELAKSANA TUGAS (Plt) ATAU PELAKSANA TUGAS HARIAN (Plh)
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGERA**

| NO | NAMA | NIP | GOL.RUANG | JABATAN | STATUS | MERANGKAP SEBAGAI | PLT/PLH | | KETERANGAN |
|----|------|-----|-----------|---------|---------|-------------------|---------|-------|------------------|
| | | | | | | | NO | TGL | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | xxx | xxx | xxx | xxx | PLT/PLH | xxx | | | Link Surat Tugas |
| 2 | xxx | xxx | xxx | xxx | PLT/PLH | xxx | | | Link Surat Tugas |
| 3 | DST | xxx | xxx | xxx | PLT/PLH | xxx | | | Link Surat Tugas |

CATATAN:
 1 STATUS (PLT/PLH) PILIH SALAH SATU

MENGETAHUI, KEPALA PERANGKAT DAERAH
 DINAS/BADAN/KANTOR

H. FULAN, S.Sos., M.A.P
 NIP. 1970XXXXXXXXXXXXXX