SALINAN

BUPATI LAMPUNG BARAT
PROVINSI LAMPUNG

PERATURAN BUPATI LAMPUNG BARAT
NOMOR 14 TAHUN 2026

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI NOMOR 42 TAHUN 2025
TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LAMPUNG BARAT,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan profesionalisme jabatan, kompetensi, dan kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah, telah diatur Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan Peraturan Bupati Nomor 42 Tahun 2025 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;

b. bahwa beberapa ketentuan yang mengatur mengenai Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah dalam Peraturan Bupati Nomor 42 Tahun 2025 masih belum sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang lebih tinggi maka perlu dilakukan penyesuaian;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 42 Tahun 2025 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1991 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Lampung Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 64, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3452);

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 beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7153);

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 Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
7. 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);
8. Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor 391), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor 4 Tahun 2023 (Lembaran Daerah Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023 Nomor 4);
9. Peraturan Bupati Lampung Barat Nomor 42 Tahun 2025 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI NOMOR 42 TAHUN 2025 TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA.

Pasal I

Ketentuan Pasal 13 ayat (3) dan ayat (5) dalam Peraturan Bupati Nomor 42 Tahun 2025 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Daerah Kabupaten Lampung Barat Tahun 2025 Nomor 42) diubah sebagai berikut :

Pasal 13

(1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf d diperuntukan bagi kandidat talenta yang berasal dari ASN, termasuk Calon PNS dan PPPK.

(2) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui :
   a. pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari :
      1. diatas ekspektasi;
      2. sesuai ekspektasi; dan
      3. dibawah ekspektasi.
   b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah dan rendah melalui *assesment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi atau nasional.

(3) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari :
   a. hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau Perangkat Daerah;
   b. *assesment center* untuk mengukur/menilai potensi Talenta yang meliputi :
      1. kemampuan intelektual;
      2. kemampuan interpersonal;
      3. kesadaran diri (*self awareness);*
      4. kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking);*
      5. kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving);*
      6. kecerdasan emosional *(emotional quotient);*
      7. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset);* dan
      8. motivasi dan komitmen (*grit)* Talenta.
   c. uji kompetensi yang mencakup pengukuran kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural yang dilakukan oleh *assesor* secara objektif dalam rangka pemetaan Talenta;
   d. rekam jejak jabatan, antara lain aspek kualifikasi Pendidikan, pangkat/golongan, masa kerja, pengalaman dalam jabatan, integritas dan moralitas, dan pendidikan dan pelatihan yang relevan;
   e. pertimbangan lain merupakan preferensi karier yag terdiri atas Penghargaan, Responsif terhadap organisasi, Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Kepribadian dan Sosial, Relevansi Pendidikan, Relevansi Pengelaman Kerja, dan Budaya Kerja Organisasi.

(4) Tim Penilaian Kinerja ASN menyusun mekanisme pelaksanaan identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta sebagaimana ayat (2) dan ayat (3).

(5) Identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal II

Peraturan Bupati ini berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Lampung Barat

Ditetapkan di Liwa
pada tanggal 30 April 2026

BUPATI LAMPUNG BARAT,

ttd

PAROSIL MABSUS

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

RUSPEL GULTOM, S.H., M.M.
NIP. 197310282000031001

Diundangkan di Liwa
pada tanggal 30 April 2026

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN LAMPUNG BARAT,

ttd

NUKMAN

BERITA DAERAH KABUPATEN LAMPUNG BARAT TAHUN 2026 NOMOR 14

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI LAMPUNG BARAT
NOMOR : 14 TAHUN 2026
TENTANG : PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI NOMOR 42 TAHUN 2025 TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

KERANGKA *TALENT POOL* APARATUR SIPIL NEGARA
PEMERINTAH DAERAH

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 %
Kinerja (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 %
	Verifikasi	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 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	≥80 – 100
Sesuai Ekpektasi	≥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 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 Penguat
   Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut :
   1) 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 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 dilingkup Nasional	75
Peraih penghargaan dilingkup lintas Instansi	50
Peraih penghargaan dilingkup 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 kera 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
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:
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, sosiokultural 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 sertifikat Keahlian/Diklat Perjenjangan	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 Pejabat (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 lima tahun keatas	100
Memiliki Masa Kerja dalam jenjang Jabatan 3 Tahun 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 :

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

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 Masalah	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

4. Kualifikasi

Komponen ini menggunakan indikator 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 (yang 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

5. 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 Hukum 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 seperti tercantum pada Gambar 1.9.

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
	DIBAWAH 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	POTENSIAL MENENGAH	POTENSIAL TINGGI
			<60	≥60 – <80	≥80 – 100
			POTENSIAL		

4. 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 :

      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.

      Nilai Akhir Talenta = (70 % x Nilai Talenta)+(30 % x Nilai Kompetensi Teknis)

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 Pertama	70% (Standar)	30% (Standar)	Untuk jabatan teknis spesifik (misal Direktur Sistem Informasi dan Digitalisasi), bobot teknis dapat dinaikan hingga 35% dengan mengurangi bobot 9 Kotak menjadi 65%
Jabatan Administrator	60% (Standar)	40% (Standar)	Untuk jabatan teknis dominan (misal 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 dapat dinaikan 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.

Contoh Penilaian Talenta, Pemetaan Talenta ke 9 Kotak Manajemen Talenta, dan Rencana Suksesi.
Sdr. Budi adalah seorang pegawai ASN dengan jabatan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi ASN di Badan Kepegawaian Daerah yang telah dilakukan penilaian talenta bagi pejabat administrator (jabatan target JPT Pratama, yaitu Kepala Badan Kepegawaian Daerah) pada tahun 2024. Data hasil penilaian talenta Sdr. Budi adalah sebagai berikut :

1) Predikat kinerja tahun 2023 adalah Sangat Baik oleh karena itu diberikan nilai 100 untuk Penilaian Kinerja;
2) Memperoleh penghargaan Anugerah ASN 2023 yang diberikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi oleh karena itu diberikan nilai 75 untuk Pernah Penghargaan;
3) Mulai tahun 2024 diberikan penugasan sebagai ketua Tim Kerja Penyusunan Rancangan Peraturan Bupati tentang Manajemen Kinerja di Lingkungan Instansi, lingkup tim kerja ini Adalah internal instansi oleh karena itu diberikan nilai 75 untuk Penugasan dalam Tim Kerja;
4) Nilai hasil asesmen kompetensi manajerial dan sosial kultural tahun 2023 adalah sebesar 90 yang menjadi nilai untuk Penilaian Kompetensi;
5) Pernah mengikuti Diklat Manajemen Talenta pada tahun 2023, Diklat Penyusunan Indikator Kinerja Organisasi pada tahun 2023, Diklat Human Resources Management di tahun 2022 dan pelatihan daring penyusunan Human Capital Development Plan (HCDP) di tahun 2021. Mempunyai sertifikat kompetensi Pengadaan Barang dan Jasa, serta sertifikat kompetensi Ahli Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu diberikan nilai sebesar 50 untuk Pengembangan Kompetensi;
6) Telah menduduki jabatan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi ASN di Badan Kepegawaian Daerah selama 3 tahun. Pernah menduduki jabatan Kepala Bidang Perencanaan Sarana dan Prasarana di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah selama 2 tahun. Pernah ditugaskan sebagai Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah. Oleh karena itu, diberikan nilai sebesar 86,67.
7) Nilai hasil asesmen potensi tahun 2023 adalah sebesar 38 sehingga memperoleh nilai 95 untuk indikator Penilaian Potensi;
8) Memiliki ijazah magister sehingga diberikan nilai 90 pada indikator Tingkat Pendidikan Formal;
9) Memiliki latar belakang bidang ilmu pendidikan yang relevan dengan rumpun jabatan target, yaitu magister manajemen sehingga diberikan nilai 100 untuk indikator Kesesuaian Bidang Ilmu;
10) Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin dalam 5 tahun terakhir sehingga diberikan nilai 100 untuk indikator Verifikasi Rekam Jejak Disiplin.

Tabel 15. Contoh Hasil Penghitungan Nilai Talenta

Komponen Penilaian	Bobot Komponen	Indikator Penilaian	Bobot Indikator	Nilai	Nilai terbobot
Sumbu Kinerja (Y) :					
Kinerja Utama	60%	Penilaian Kinerja	60%	100	60
Kinerja Penguat	40%	Penghargaan	25%	75	18,75
		Penugasan dalam tim Kerja	15%	75	11,25
Sumbu Potensial (X) :					
Kompetensi	40%	Penilaian kompetensi	20%	90	18
		Pengembangan Kompetensi	10%	50	5
		Pengalaman Jabatan	10%	86,67	8,67
Potensi	25%	Penilaian Potensi	25%	95	23,75
Kualifikasi	20%	Tingkat Pendidikan Formal	10%	90	9
		Kesesuaian Ilmu	10%	100	10
Integritas dan Moralitas	15%	Verifikasi Rekam Jejak Disiplin	15%	100	15
Total Nilai Sumbu Kinerja= Kinerja Utama + Kinerja Penguat					90 (Diatas Ekspektasi)
Total Nilai Sumbu Potensial= Kompetensi + Potensi + Kualifikasi + Integritas dan Moralitas					89,42 (Tinggi)

Pemetaan kotak Manajemen Talenta	Kotak 9
Nilai Talenta= (50% x Nilai Sumbu Potensial) + (50% x Nilai Sumbu Kinerja)	89,71

Instansi tempat Sdr. Budi bekerja menerapkan penilaian kompetensi teknis menggunakan metode wawancara oleh Komite Talenta pasca pemetaan ke 9 Kotak Manajemen Talenta dan hanya dilakukan terhadap talenta di kotak 7, 8, dan 9. Oleh karena Sdr. Budi ada di kotak 9 berdasarkan penghitungan di atas, maka Sdr. Budi masuk ke tahap penilaian kompetensi teknis oleh Komite Talenta dan mendapatkan Nilai Kompetensi Teknis sebesar 90. Maka integrasi Nilai Talenta dengan Nilai Kompetensi Teknis Sdr. Budi adalah sebagai berikut :

Tabel 16. Integrasi Nilai Talenta dan Nilai Kompetensi Teknis untuk Menghasilkan Nilai Akhir Talenta

Nilai Talenta	Nilai Kompetisi Teknis	Nilai Akhir Talenta
(a)	*(b)*	*(70% x a) + (30% x b)*
89,71	90	89,79

Nilai Akhir Talenta sejumlah 89,79 yang didapat oleh Sdr. Budi adalah nilai acuan yang dipakai untuk menentukan peringkat yang bersangkutan di dalam Rencana Suksesi.

5. Retensi Talenta

a. Ruang Lingkup Retensi Talenta

Retensi talenta merupakan proses yang terdiri atas rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mempertahankan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi melalui kegiatan pemantauan, manajemen suksesi serta pemberian penghargaan untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi serta kinerja talenta agar siap dalam penempatan jabatan.

1. Definisi

   Retensi talenta merupakan strategi untuk menjaga dan mempertahankan kompetensi dan kinerja talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi sehingga tetap memenuhi syarat sebagai calon suksesor yang akan menduduki jabatan target.

2. Pokok Kegiatan

   Retensi talenta dilakukan melalui kegiatan rotasi, pengayaan, dan/atau perluasan jabatan, serta pemberian penghargaan untuk menjaga dan mengembangkan Kompetensi dan Kinerja Suksesor agar selalu siap dalam penempatan jabatan.

3. Tujuan

   Retensi talenta bertujuan untuk mempertahankan posisi calon suksesor yang akan menduduki Jabatan Target.

4. Input

   Retensi talenta membutuhkan input, antara lain :

   a) daftar talenta yang masuk dan ditetapkan dalam kelompok rencan suksesi sebagai calon suksesor;
   b) Hasil evaluasi *return on People Investment* (RPI) untuk melihat dampak positif pada produktivitas dan kualitas kinerja pegawai;
   c) Keputusan penetapan suksesor dalam jabatan; dan
   d) Informasi lain yang relevan untuk menentukan status calon suksesor.

5. Output

   Output retensi talenta adalah laporan hasil pelaksanaan retensi yang akan digunakan sebagai bahan evaluasi untuk menentukan status calon suksesor dalam penempatan kembali dalam jabatan yang dapat berupa promosi ke jabatan setingkat lebih tinggi atau penempatan jabatan lain yang setara.

b. Pihak-pihak terkait retensi talenta

Dalam upaya mempertahankan talenta unggul di organisasi, keterlibatan berbagai pihak sangatlah penting. Retensi talenta bukan hanya menjadi tanggung jawab satu pihak saja, melainkan memerlukan kolaborasi lintas fungsi dan tingkatan. Berikut adalah pihak yang terlibat :

1. Retensi talenta melibatkan pengelola/tim kerja manajemen talenta dan komite talenta
2. Pengelola/tim kerja manajemen talenta memiliki peran sebagai berikut :

   a) Melakukan pemantauan kegiatan Retensi Talenta; dan
   b) Menuangkan hasil pemantauan ke dalam laporan pelaksanaan retensi talenta yang memuat usulan atas status calon suksesor apakah tetap berada di dalam atau keluar dari kelompok rencana suksesi kepada komite talenta.

3. Komite talenta berperan melakukan pembahasan atas usulan status calon suksesor apakah tetap berada di dalam atau keluar dari kelompok rencana suksesi dari pengelola/Tim kerja Manajemen Telanta dan menuangkan hasilnya ke dalam Berita Acara Komite Talenta.

c. Mekanisme Retensi Talenta

Retensi talenta dilaksanakan melalui rotasi jabatan *(job rotation),* pengayaan jabatan *(job enrichment),* perluasan jabatan *(job enlargement),* dan pemberian penghargaan.

1. Rotasi jabatan *(job rotation)* adalah pemindahan talenta secara sistematik dari 1 (satu) jabatan ke jabatan lain;
2. Pengayaan jabatan *(job enrichment)* adalah peningkatan motovasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggungjawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan;
3. Perluasan jabatan *(job enlargement)* adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan sama;
4. Pelaksanaan rotasi, pengayaan dan perluasan jabatan mengacu pada ketentuan mengenai pola karier yang berlaku di instansi;
5. Penghargaan, pegawai yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dapat diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Lebih lanjut mengenai pemberian penghargaan akan dijelaskan lebih lanjut pada pedoman atau peraturan terkait pemberian penghargaan.

d. Implementasi Retensi Talenta

Retensi dilakukan pada suksesor yang berada pada kotak 7 (Tujuh), 8 (delapan) dan 9 (sembilan).

1. Retensi talenta pada Kotak 7 (tujuh)

   Suksesor kotak 7 (tujuh) adalah yang mampu :

   a. Menunjukan secara konsisten hasil pekerjaan di atas rata-rata;
   b. Menguasai pekerjaan dengan baik;
   c. Berpotensi untuk di tempatkan pada posisi pekerjaan lain dengan kompetensi yang berbeda.

   Dapat direkomendasikan :

   a) Dipertahankan pada posisi level saat ini;
   b) Dimasukan dalam kelompok rencana suksesi instansi;
   c) Dapat dilakukan rotasi/perluasan jabatan talenta, dapat mengembangkan ketrampilanlintas fungsi dan meningkatkan rasa kepemilikan;
   d) Pengembangan kompetensi dengan penugasan dan pelatihan-pelatihan manajerial dan non-manajerial.
   e) *Recognition* dan *reward* (non-kompensasi) memberikan pengakuan secara terbuka melalui penghargaan atau *"Employee Of The Month"* untuk pencapaian luar biasa.
   f) dapat di berikan tugas belajar.

2. Retensi talenta pada Kotak 8 (delapan)

   Suksesor kotak 8 (delapan) adalah yang mampu :

   a) Menunjukan secara konsisten hasil pekerjaan di atas standar;
   b) Menguasai pekerjaan saat ini dengan sangat baik;
   c) Berpotensi untuk di tempatkan pada posisi pekerjaan lain dengan kompetensi saat ini atau kompetensi yang berbeda.

Dapat direkomendasikan :

a) Dipertahankan pada posisi dan level saat ini;
b) Dimasukan dalam kelompok rencana suksesi instansi;
c) Dapat dilakukan rotasi/perluasan jabatan talenta, dapat mengembangkan ketrampilan lintas fungsi dan meningkatkan rasa kepemilikan;
d) Bimbingan peningkatan kinerja oleh pimpinan atau senior untuk mendukung pengembangan talenta dalam aspek kepemimpinan dan keterampilan teknis.
e) *Recognition* dan *reward* (non-kompensasi) memberikan pengakuan secara terbuka melalui penghargaan atau *"Employee Of The Month"* untuk pencapaian luar biasa.

3. Retensi Talenta pada Kotak 9 (Sembilan)
   Suksesor kotak 9 (sembilan) adalah yang mampu dan memiliki potensi untuk dipromosikan pada level manajemen puncak.
   Dapat direkomendasikan :
   a) Dipromosikan dan dipertahankan;
   b) Dimasukan dalam kelompok rencana suksesi instansi/nasional;
   c) Penghargaan

BUPATI LAMPUNG BARAT,

ttd

PAROSIL MABSUS