BUPATI LAMPUNG BARAT
PROVINSI LAMPUNG

PERATURAN BUPATI LAMPUNG BARAT
NOMOR 60 TAHUN 2022

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LAMPUNG BARAT,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang berkompeten, professional, akuntabel, berintegritas dan memiliki kinerja tinggi untuk mengisi jabatan target yang dibutuhkan melalui manajemen talenta, berdasarkan pada Pasal 51 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 134 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

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 (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 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);

7. Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor 14 Tahun 2021;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu
Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Lampung Barat.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Lampung Barat.
3. Bupati adalah Bupati Lampung Barat.
4. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, disingkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
5. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut dengan Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan di serahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
6. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

7. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Sistem Merit adalah Kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
9. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan Organisasi.
11. Jabatan Kritikal adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
12. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritikal yang akan diisi oleh Talenta.
13. Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah.
14. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (Sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai PNS berdasarkan tingkatan potential dan kinerja.
15. Suksesor adalah talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/ atau sesuai kebutuhan.
16. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
17. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritikal, analisis kebutuhan Talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta, penetapan kelompok Rencana Suksesi, serta pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
18. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan Kompetensi Talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
19. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan Talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan Kompetensi dan kinerja Talenta agar siap dalam penempatan Jabatan.
20. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.

21. Potensial adalah kepemilikan potensi/ kemampuan terpendam (underlying capabilities) yang memungkinkan Talenta untuk mengembangkan dan menerapkan Kompetensi yang diperlukan dalam Jabatan Target yang diperkirakan dapat diperankan melalui assessment center, uji Kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
22. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
23. Standar Kompetensi Jabatan ASN yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas Jabatan.
24. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis,manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
25. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
26. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap Kinerja yang merupakan penggabungan nilai sasaran kinerja pegawai dan nilai perilaku kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
27. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu Pegawai ASN agar mengetahui dan mengembangkan Kompetensi Pegawai ASN, dan mencegah terjadinya kegagalan Kinerja.
28. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku Kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target Kinerja.
29. Perluasan Jabatan (*job enlarpement*) adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penamhahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama.
30. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan.
31. ASN *Corporate University* adalah entitas kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu-isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan Instansi Pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah.
32. Sekolah Kader adalah sistem Pengembangan Kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.

Bagian Kedua
Maksud dan Tujuan

Pasal 2

(1) Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah dimaksudkan untuk mempersiapkan ASN terbaik untuk menduduki Jabatan Target dan mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan system Merit sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah daerah bertujuan untuk :
   a. Meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan Daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
   b. menemukan dan mempersiapkan Talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan Daerah;
   c. mendorong peningkatan profesionalisme Jabatan, Kompetensi, dan Kinerja Talenta serta memberikan kejelasan dan kepastian karier Talenta dalam rangka akselerasi Pengembangan karier yang berkesinambungan;
   d. mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Pemerintahan Daerah;
   e. memastikan tersedianya pasokan Talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan Jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
   f. menyeimbangkan antara Pengembangan karier ASN dan kebutuhan Instansi Daerah.

BAB II
PRINSIP DAN RUANG LINGKUP

Pasal 3

(1) Manajemen Talenta ASN dilaksanakan berdasakan Sistem Merit dengan prinsip :
   a. objektif;
   b. terencana;
   c. terbuka;
   d. tepat waktu;
   e. akuntabel;
   f. bebas dari interveni politik; dan
   g. bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

(2) Obejektif sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a yaitu proses dalam Menajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.

(3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Manajemen Talenta ASN dalam mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.

(4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu informasi Manajemen Talenta ASN yang meliputi tahapan pelaksana, kriteria, dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh Pengawas ASN.

(5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta ASN yang lowong dapat segera diisi oleh suksesor sehinggga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan Talenta dalam pengisian Jabatan Target.

(6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.

(7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.

(8) Bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pasal 4

Aspek Manajemen Talenta ASN dilingkungan Pemerintah Daerah meliputi:
a. kelembagaan Manajemen Talenta ASN;
b. penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN; dan
c. sistem informasi Manajemen Talenta ASN Instansi.

BAB III
KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 5

(1) Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian pada Pemerintah Daerah.

(2) Pemerintah Daerah wajib menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran serta strategi organisasi guna mewujudkan pritoritas pembangunan Daerah.

BAB IV
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 6

Penyelengaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud Pasal 4 huruf b meliputi :

a. akusisi Talenta;
b. pengembangan Talenta;
c. retensi Talenta;
d. penempatan Talenta; dan
e. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 7

Penyelengaraan Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri dari :

a. peta jabatan yang sedang/akan lowong Jabatan Kritikal;
b. profil Talenta;
c. standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan Uji Kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
d. standar Kompetensi Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
e. standar penilaian Kinerja Riil;
f. pola karier;
g. tim Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah;
h. program pengembangan Talenta (ASN *Corporate University*/Sekolah Kader/ Tugas Belajar);
i. panitia seleksi;
j. basis data sumber daya manusia;
k. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
l. anggaran.

Bagian Kedua
Akusisi Talenta

Pasal 8

Akusisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a meliputi tahapan sebagai berikut :

a. identifikasi dan penetapan Jabatan Kritikal;
b. analisis kebutuhan Talenta;
c. penetapan strategis akuisisi;
d. identifikasi, penilaian, dari pemetaan Talenta;
e. penetapan kelompok Rencana Suksesi; dan
f. pencarian Talenta melalui mekanisme mutase/rotasi antara instansi dan rencana Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Pasal 9

(1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a ditunjukan untuk Penempatan Talenta.

(2) Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.

(3) Karakteristik Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk Manajemen Talenta ASN terdiri dari :
   a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategis organisasi serta perkembangan lingkungan;
   b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
   c. membutuhkan kinerja yang tinggi;
   d. memberikan peluang pembelajaran yang tinggi;
   e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
   f. sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah.

Pasal 10

(1) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Jabatan Kritikal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkannya kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

(2) Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan Nasional.

(3) Menteri menetapkan Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk Jabatan pimpinan tinggi pratama, Jabatan administrasi, dan Jabatan fungsional.

Pasal 11

(1) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah Daerah dan rencana pembangunan jangka panjang Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.

(2) Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan tugas dan fungsi, serta Jabatan Kritikal.

Pasal 12

(1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta, Pemerintah Daerah menyusun strategi Akuisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut :
   a. membangun Talenta internal Perangkat Daerah;
   b. merekrut Talenta baru yaitu Calon PNS dan/atau PPPK;
   c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar Perangkat Daerah; dan/atau
   d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.

(2) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan strategi Akuisisi Talenta sebagai dasar identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintahan Daerah.

Pasal 13

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

(2) Terhadap kandidiat Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui :
   a. pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari :
      1. di atas ekspektasi;
      2. sesuai ekspektasi; dan
      3. di bawah ekspektasi.
   b. penetuan tingkat Potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment center,* Uji Kompetensi, rekam jejak jabatan, dan atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.

(3) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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 instansi;
b. *assessment 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 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 Pendidikan formal, Pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam Jabatan, dan integritas dan moralitas ; dan
e. pertimbangan lain yang terdiri dari :
    1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
    2. preferensi karier; dan
    3. pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 14

(1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 pada tiap jenjang Jabatan yakni, Jabatan pimpinan tinggi, Jabatan administrator, Jabatan pengawas, Jabatan fungsional, dan Jabatan pelaksana.

(2) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah melalui penghimpunan Talenta yang menempati kotak ke-9 (sembilan) pada masing-masing Instansi.

Pasal 15

Telenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) selanjutnya dapat dilaksanakan :

a. pengembangan Talenta dan Retensi Talenta; dan/atau
b. penempatan Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dan/atau kelompok Rencana Suksesi.

Pasal 16

(1) Pemetaan Talenta dikelompokan dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.

(2) Pemetaan Talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) teranctum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 17

(1) Pejabat Pembina Kepegawaian menominasikan Talenta yang masuk dalam kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf e untuk mengisi Jabatan Kritikal atau Jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.

(2) Tim Manajemen Talenta ASN menetepkan kelompok berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 18

Dalam hal dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan Talenta dengan keahlian/Kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf f yang ditindaklanjuti melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi atau Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Ketiga
Pengembangan Talenta

Pasal 19

(1) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b dilaksanakan melalu akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualitas.

(2) Akselerasi karier dilakukan melalui Sekolah Kader

(3) Pengembangan Kompetensi Talenta dilaksanakan melalui :
a. ASN *Corporate University* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
c. bentuk Pengembangan Kompetensi lainnya.

(4) Peningkatan kualifikasi Talenta dilaksanakan melalu tugas belajar.

(5) Prioritas akselerasi karier, Pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang mulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta.

Bagian Keempat
Retensiu Talenta

Pasal 20

(1) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf c bertujuan untuk mempertahankan posisi Talenta dalam kelompok Rencana Suksesi sebagai Suksesor yang akan menduduki Jabatan Target.

(2) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui Rencana Suksesi, rotasi Jabatan, Pengayaan Jabatan (*jobenrichment*), Perluasan Jabatan (*jobenlargement*), dan penghargaan.

Pasal 21

(1) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) memuat:
   a. nama-nama Suksesor dalam kelompok Rencana Suksesi;
   b. urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target; dan
   c. proyeksi penempatan (posisi dan waktu).

(2) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan Jabatan dalam Sistem Informasi ASN dan Sistem Informasi Manajemen *Karier* Nasional yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.

(3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1).

Pasal 22

(1) PNS yang masuk kedalam kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Pengahrgaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan Pemerintah Daerah.

(3) Pemerintah Daerah dapat mendesain sistem penghargaan Talenta yang berbeda satu sama lain.

Bagian Kelima
Penempatan Talenta

Pasal 23

(1) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d didasarkan pada Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang.

(2) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan pada lintas Instansi Pemerintah, sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah.

(3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan langsung pada Jabatan Target.

Pasal 24

Penempatan Talenta Pemerintah Daerah ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (3).

Bagian Keenam
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 25

(1) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf e dilaksanakan secara periodik oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

(2) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.

(3) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritikal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam Jabatan.

(4) Penempatan kembali dalam Jabatan dapat berupa promosi atau penempatan Jabatan lain yang setara dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Kritikal selanjutnya.

BAB V
PENDANAAN

Pasal 26

Pendanaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari :
a. Anggran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan/atau
b. sumber-sumber lain yang sah dan yang tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 27

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 6 Desember 2022

BUPATI LAMPUNG BARAT,

ttd.

PAROSIL MABSUS

Diundangkan di Liwa
pada tanggal 6 Desember 2022

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN LAMPUNG BARAT,

ttd.

NUKMAN
BERITA DAERAH KABUPATEN LAMPUNG BARAT TAHUN 2022 NOMOR 60

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI LAMPUNG BARAT
NOMOR : 60 TAHUN 2022
TANGGAL : 6 Desember 2022

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (*TALENT MANAGEMENT BOX*)

KINERJA				
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 ESPEKTASI	1 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	3 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	6 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi
	RENDAH	MENENGAH	TINGGI
	POTENSI		

II. REKOMENDASI

KOTAK	KATAGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi/Nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi lnstansi 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 LAMPUNG BARAT,

ttd.

PAROSIL MABSUS