BUPATI LAMPUNG BARAT
PROVINSI LAMPUNG

PERATURAN BUPATI LAMPUNG BARAT
NOMOR 42 TAHUN 2025

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LAMPUNG BARAT,

Menimbang :

a. bahwa untuk mewujudkan tata Kelola pemerintahan yang baik dan menjamin ketersediaan Aparatur Sipil Negara yang profesional, maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara terencana dan terukur;

b. bahwa dalam rangka meningkatkan profesionalisme jabatan, kompetensi, dan kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah, maka perlu disusun Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar;

c. bahwa pelaksanaan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah telah diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 60 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, namun dalam pelaksanaannya terdapat beberapa perubahan, sehingga perlu dilakukan penyesuaian;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, 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 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);

OPD | KABAG HUKUM

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 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
10. 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);
11. 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);
12. Peraturan Bupati Lampung Barat Nomor 60 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;

OPD | KABAG HUKUM

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 sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Lampung Barat.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Lampung Barat.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selanjutnya disingkat dengan BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di Perangkat Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
8. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada Instansi Pemerintah.
9. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangan-undangan.
10. 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.
11. 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.
12. 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.
13. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.

OPD | KASAG HUKUM

14. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
15. Jabatan Kritikal adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
16. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
17. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan public serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
18. Jabatan Fungsional adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
19. Jabatan Target adalah jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritikal yang akan diisi oleh Talenta.
20. Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan Target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertiggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Pemerintah Daerah.
21. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (Sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai PNS berdasarkan tingkatan potential dan kinerja.
22. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
23. Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah adalah kelompok talenta pada Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Barat yang berasal dari kotak 9 (Sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target.
24. Suksesor (successor) adalah talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk menddukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/ atau sesuai kebutuhan.
25. 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.
26. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan Kompetensi Talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
27. 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.
28. 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.

OPD | KABAG HUKUM

29. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
30. 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.
31. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
32. Standar Kompetensi Jabatan ASN yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas Jabatan.
33. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
34. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
35. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan perinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
36. Rumpun Jabatan adalah himpunan jabatan yang mempunyai fungsi dan tugas yang berkaitan erat satu sama lain dalam melaksanakan salah satu tugas umum pemerintahan.
37. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
38. *Assessor* Sumber Daya Manusia Aparatur yang selanjutnya disebut *Assessor* SDM Aparatur adalah pejabat fungsional Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh untuk melaksanakan kegiatan penilaian kompetensi manajerial dan sosiokultural di lingkungan instansi pemerintah.
39. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
40. Tim penilaian kinerja ASN adalah Tim Penilaian Kinerja ASN Pemerintah Kabupaten Lampung Barat.
41. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap Kinerja yang merupakan penggabungan nilai sasaran kinerja pegawai dan nilai perilaku kerja sesuai peraturan perundang-undangan serta aspek kinerja lain yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.
42. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau Perangkat Daerah.



43. 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.
44. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku Kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target Kinerja.
45. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematik dari satu jabatan ke jabatan lain.
46. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama.
47. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan.
48. Sekolah Kader adalah sistem Pengembangan Kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
49. Sistem Informasi Manajemen Talenta adalah sistem pelayanan aparatur sipil negara terpadu yang memanfaatkan teknologi informasi guna mendukung administrasi kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Barat.

Bagian Kedua
Maksud dan Tujuan

Pasal 2

(1) Manajemen Talenta ASN 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 Sistem Merit sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara 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 menyeimbangkan antara Pengembangan karier ASN dan kebutuhan Instansi Daerah.

OPD | BAGIAN HUKUM

f. menyeimbangkan antara pengembangan karir ASN dan kebutuhan Pemerintah Daerah

Bagian Ketiga
Prinsip

Pasal 3

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

(2) Objektif 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.

OPD | KABAG HUKUM

Bagian Keempat
Ruang Lingkup

Pasal 4

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

BAB II
KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 5

(1) Manajemen Talenta ASN ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK.

(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 prioritas pembangunan Daerah.

(3) Manajemen Talenta ASN ditetapkan dan dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta ASN yang terdiri dari unsur Badan Keuangan dan Aset Daerah, Inspektorat, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Dinas Komunikasi dan Informatika, Dinas Kesehatan, Bagian Organisasi, dan Bagian Hukum Sekretariat Daerah.

BAB III
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 6

Penyelengaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud Pasal 4 huruf b meliputi :
a. akuisisi Talenta;
b. pengembangan Talenta;
c. retensi Talenta;
d. penempatan Talenta;
e. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 7

Penyelengaraan Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri dari :
a. peta jabatan yang sedang/akan lowong dan 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 setiap Perangkat Daerah sesuai dengan ketetapan PPK;
e. standar penilaian Kinerja Riil;

OPD | KABAG HUKUM

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 (SDM);
k. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
l. anggaran.

Bagian Kedua
Akuisisi 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 mutasi/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 strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
   b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
   c. membutuhkan kinerja yang tinggi;
   d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
   e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
   f. sesuai kebutuhan prioritas daerah.

Pasal 10

(1) Sekretaris Daerah mengusulkan Jabatan Kritikal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkannya kepada PPK.

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

OPD | KABAG HUKUM

(3) Sekretaris Daerah dapat mengusulkan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional ahli kepada PPK.

(4) PPK menetapkan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional ahli.

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) PPK 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. diatas ekspektasi;
      2. sesuai ekspektasi; dan
      3. dibawah ekspektasi.
   b. penentuan tingkatan Potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment 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 :

OPD HUKUM

a. hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas Jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/ atau Perangkat Daerah;
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 (*grit*) Talenta.
c. uji Kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural yang dilakukan oleh *assessor* secara objektif dalam rangka pemetaan Talenta;
d. rekam jejak Jabatan, antara lain aspek kualifikasi Pendidikan, pangkat/golongan, masa kerja, pengalaman dalam jabatan, dan Pendidikan dan pelatihan yang relevan;
e. pertimbangan lain merupakan preferensi karier yang terdiri atas Penghargaan, Responsif terhadap Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Kepribadian dan Sosial, Relevansi Pendidikan, Relevansi Pengalaman Kerja, dan Budaya Kerja Organisasi; dan

(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 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.

OPD | KABAG HUKUM

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) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 17

(1) PPK 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 menetapkan 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 dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.

(2) Akselerasi karier dilaksanakan 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) BKPSDM Menyusun program pengembangan talenta sesuai dengan kebutuhan talenta.

(6) BKPSDM menyelenggarakan akselerasi karier dan pengembangan talenta sesuai dengan kebutuhan talenta.

(7) BKPSDM menyelenggarakan akselerasi karier dan pengembangan kompetensi sebagai bagian dari Penyelenggaraan Manajemen Talenta.

SPD | KABAG HUKUM

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

Bagian Keempat
Retensi 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 (*job enrichment*), Perluasan Jabatan (*job enlargement*), 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) PPK 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) Penghargaan 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 dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah.

OPD | HUKUM

(2) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat dimasukkan ke dalam calon suksesor dan diuji kompetensi teknisnya untuk dapat ditempatkan pada Jabatan Target.

(3) Talenta yang termasuk dalam kotak 8 (delapan) dan 7 (tujuh) dilakukan pengembangan talenta terlebih dahulu sebelum masuk ke dalam calon suksesor.

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 talenta (*talent monitoring*) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.

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

(3) Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya.

Pasal 26

(1) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta instansi dilaksanakan secara periodik oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

(2) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen telenta ASN nasional dilaksanakan setiap akhir tahun anggaran oleh Tim Manajemen Talenta ASN dan dilaporkan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

BAB V
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 27

(1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN.

(2) Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh BKPSDM.

OPD | KABAG HUKUM

BAB VI
PENDANAAN

Pasal 28

Pendanaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari :

a. anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan/atau
b. sumber-sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 29

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Nomor 60 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 30

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 10 November 2025

BUPATI LAMPUNG BARAT,

PAROSIL MABSUS

Diundangkan di Liwa
pada tanggal 10 November 2025

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN LAMPUNG BARAT,

NUKMAN

BERITA DAERAH KABUPATEN LAMPUNG BARAT TAHUN 2025 NOMOR 42

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

A. PEDOMAN PELAKSANAAN AKUISISI DAN RENCANA SUKSESI TALENTA

1. Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritikal dan Jabatan Target.
   Identifikasi Jabatan Kritikal ditentukan berdasarkan Analisa visi dan misi Pemerintah Daerah, rencana strategis Pemerintah Daerah, kebijakan strategis dan rencana kebutuhan pegawai dalam 5 (lima) tahun mendatang. Persentase Jabatan Kritikal ditetapkan dengan menggunakan prinsip Pareto dimana jumlah jabatan kritikal sebesar 20% (dua puluh persen) dari keseluruhan jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional ahli yang ada di Daerah. Selanjutnya dilakukan identifikasi Jabatan Target yang akan kosong.
2. Identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta
   Tahapan yang dilakukan dalam identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta adalah:
   a) Menghimpun Pegawai ASN yang memenuhi persyaratan untuk menduduki Jabatan Kritikal berdasarkan peraturan yang berlaku. Langkah ini merupakan langkah awal dan persyaratan mutlak untuk menjaring pegawai ASN bertalenta, yaitu:
      1) berstatus ASN;
      2) sehat jasmani dan Rohani;
      3) tidak sedang dalam proses atau sedang menjalani hukuman disiplin sedang/berat;
      4) bagi PNS memenuhi persyaratan Pendidikan, masa jabatan, dan kepangkatan, dengan ketentuan sebagai berikut:
         a. pengangkatan dari Jabatan Pelaksanan dan Jabatan Fungsional Ahli Pertama/Fungsional Penyelia ke Jabatan Pengawas yaitu memiliki Pendidikan paling rendah D-3. Pengalaman/masa jabatan Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional Ahli Pertama ≥ 4 tahun, dan memiliki pangkat paling rendah Penata Muda, golongan III/a, atau Pejabat Fungsional Ahli Pertama.
         b. pengangkatan dari Jabatan Pengawas dan Jabatan Fungsional Ahli Muda ke Jabatan Administrator yaitu memiliki Pendidikan paling rendah S-1/D-4, pengalaman/masa jabatan ≥ 3 tahun, dan memiliki pangkat paling rendah Penata, golongan III/c atau Jabatan Fungsional Ahli Muda.
         c. pengangkatan dari Jabatan Administrator ke Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yaitu memiliki Pendidikan paling rendah S-1/D-4, pengalaman/masa jabatan ≥ 2 tahun dan memiliki pangkat paling rendah Pembina, golongan IV/a, atau jabatan fungsional ahli madya.
      5) Bagi PPPK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

OPD | KABAG HUKUM

b) Memetakan PNS berdasarkan Penilaian Kinerja dan Potensial.
Tahap selanjutnya adalah melakukan penilaian dan pemetaan PNS yang memenuhi persyaratan sebagai pegawai bertalenta yang disebut dengan matriks talenta. Matriks talenta dapat menunjukkan pegawai mana yang memiliki kinerja dan Potensial tinggi sehingga dapat dicalonkan menjadi kelompok pegawai bertalenta. Ada 2 (dua) unsur yang dibutuhkan dalam matriks talenta, yaitu:

1) Unsur Kinerja (Sumbu X)
Unsur kinerja berupa Pemeringkatan Kinerja yang dilakukan berdasarkan:
   a. Nilai kinerja dengan bobot 75% (tujuh puluh lima persen)
   Nilai kinerja terdiri dari Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja pegawai selama 1 (satu) tahun.
   b. *Vote* Pegawai terbaik dengan bobot 10% (sepuluh persen)
   Vote ini dilakukan dengan menggunakan Kuesioner *Peer Review.*
   c. Penilaian Aktivitas Kerja dengan bobot 15% (lima belas persen).
   Aspek penilaian aktivitas kerja terdiri dari manajemen kinerja individu, pemenuhan jam kerja dan kreativitas kerja.

Pemeringkatan unsur kinerja terbagi dalam 3 (tiga) kategori yaitu:

Kategori	Skor (%)
Atas ekspektasi	>85
Sesuai ekspektasi	70 – 85
Di bawah ekspektasi	<70

2) Unsur Potensial (Sumbu Y)
Unsur Potensial terdiri dari 4 (empat) penilaian, yaitu:
   a. Penilaian potensi dengan bobot 30% (tiga puluh persen)
   Aspek yang diukur dalam penilaian potensi, yaitu:
      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*);
      8. Motivasi; dan
      9. Komitmen (*grit*)

   Penilaian potensi dinilai oleh Psikolog/Assessor SDM Aparatur yang berlatar belakang Psikolog.



b. Penilaian kompetensi manajerial dan sosiokultural dengan bobot 30% (tiga puluh persen)

Aspek yang diukur dalam penilaian Kompetensi manajerial dan kompetensi sosiokultural, yaitu:

1. Integritas;
2. Kerja sama;
3. Komunikasi;
4. Pelayanan publik;
5. Orientasi pada hasil;
6. Pengelolaan diri dan orang lain;
7. Mengelola perubahan;
8. Pengambilan keputusan; dan
9. Perekat bangsa.

Penilaian kompetensi manajerial dan sosiokultural dinilai oleh tenaga Assessor SDM Aparatur / Pejabat yang memenuhi persyaratan untuk melakukan penilaian kompetensi manajerial dan sosiokultural.

c. Penilaian rekam jejak dengan bobot 10% (sepuluh persen)

Aspek yang diukur dalam penilaian rekam jejak, yaitu:

1. Kualifikasi Pendidikan;
2. Pangkat/Golongan;
3. Masa kerja;
4. Pengalaman jabatan;
5. Pengalaman kerja yang relevan; dan
6. Pendidikan dan pelatihan yang relevan.

Penilaian rekam jejak dilakukan melalui system aplikasi dan disesuikan berdasarkan perkembangan data kepegawaian.

Penilaian kualifikasi Pendidikan dan penilaian kediklatan (diklat kepemimpinan, diklat fungsional, diklat teknis dan seminar /workshop/ magang/ kursus/ sejenisnya) berpedoman pada penilaian Indeks Profesionalitas ASN dan penilaian syarat Jabatan dalam SKJ Penilaian masa kerja, pengalaman bidangg dan pernah menjabat di Perangkat Daerah Jabatan Target dan penilaian syarat jabatan dalam SKJ.

d. Penilaian preferensi karier dengan bobot 30% (tiga puluh persen)

Aspek yang diukur dalam penilaian preferensi karier, yaitu:

1. Penghargaan;
2. Renponsif terhadap organisasi;
3. Gaya kepemimpinan;
4. Karakteristik kepribadian dan social;
5. Relevansi Pendidikan;
6. Relevansi pengalaman kerja; dan
7. Budaya kerja organisasi

OPD | KABAG HUKUM

Penilaian preferensi karier dilakukan oleh Tim Penilai Kinerja Kabupaten Lampung Barat.
Pemeringkatan unsur Potensial terbagi dalam tiga kategori, yaitu:

Kategori	Skor (%)
Tinggi	>85%
Menengah	70% – 85%
Rendah	<70%

c) Menyusun rencana suksesi
Setelah pegawai diperakan dalam matriks talenta, maka Langkah selanjutnya adalah Menyusun rencana suksesi untuk pegawai bertalenta atau disebut Talenta. Tahap penyusunan rencana suksesi, yaitu:

1) Menghimpun pegawai yang berada di kotak 9,8, dan 7 dalam matriks Talenta. Kelompok yang dapat mengikuti tahap selanjutnya adalah kelompok yang berada pada kotak 9, 8, dan 7, dengan ketentuan:
   a. Kelompok yang berada di kotak 9 dapat mengikuti tahap penilaian kompetensi teknis dan jika lulus dalam penilaian teknis dapat langsung dimasukkan ke dalam Rencana Suksesi yang merupakan peringkat suksesi dalam Jabatan Target/lowong sesuai Rumpun Jabatannya.
   b. Kelompok yang berada di kotak 7 dan 8, sebelum diikutkan dalam penilaian kompetensi teknis dan dimasukkan ke dalam Rencana Suksesi harus melalui proses pengembangan terlebih dahulu. Rasionya disesuaikan dengan kebutuhan Jabatan Target yang akan kosong. Jika dibutuhkan dalam waktu yang cepat (mendesak), proses pengembangan dapat dilakukan dengan cara penugasan khusus.
2) Melakukan uji Kompetensi Teknis
   a. Untuk target JPT Pratama, uji kompetensi teknis dilakukan sesuai dengan jabatan yang kosong. Uji Kompetensi Teknis dinilai oleh tim penguji teknis yang berjumlah minimal 3 (tiga) orang dan dapat berasal dari Akademisi Perguruan Tinggi atau pejabat yang memenuhi persyaratan untuk melakukan penilaian Kompetensi Teknis yang ditetapkan oleh PPK.
   b. Untuk target Jabatan Administrator dan Pengawas, uji kompetensi teknis berupa penilaian teknis oleh pejabat yang memenuhi persyaratan untuk melakukan penilaian komperensi teknis.
3) Menyusun Peringkat Talenta
   Pemeringkatan dilakukan berdasarkan penilaian:
   a. Penilaian Matriks Talenta dengan bobot 70% (tujuh puluh persen) untuk target JPT Pratama, 60% (enam puluh persen) untuk target Jabatan Administrator, dan bobot 50% (lima puluh persen) untuk target Jabatan Pengawas. Penilaian Matriks Talent ini adalah penilaian yang dilakukan pada tahap pemetaan Talenta.

OPD | KABAG HUKUM

b. Penilaian Kompetensi Teknis dengan bobot 30% (tiga puluh persen) untuk target JPT Pratama, 40% (empat puluh persen) untuk target Jabatan Administrator, dan bobot 50% (lima puluh persen) untuk target Jabatan Pengawas.

d) Penetapan Suksesor
Suksesor adalah Talenta yang berada pada peringkat tertinggi dalam perhitungan yang telah ditetapkan sebelumnya dan sudah tergambar dalam system manajemen Talenta. Bagi Talenta yang tidak terpilih, dapat dijadikan calon suksesor di Jabatan Target lain yang akan kosong.

B. KOTAK MANAJEMEN TALENTA

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		

C. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Perangkat Daerah 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Perangkat Daerah 3. Rotasi/ Perluasan Jabatan 4. Bimbingan Kinerja

OPD KABAG HUKUM

7	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Perangkat Daerah 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,

PARAF KOORDINASI

NO	JABATAN	PARAF
1	SEKDA/ASISTEN	
2	ASISTEN I	
3	ASISTEN II	
4	BKPSDM	
5	Inspektorat	
6	Bag. Organisasi	
7		
8		
9		
10	KABAG HUKUM	

PAROSIL MABSUS