



BUPATI LAMPUNG TIMUR  
PROVINSI LAMPUNG

PERATURAN BUPATI LAMPUNG TIMUR  
NOMOR 30 TAHUN 2025

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LAMPUNG TIMUR,

- 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 melalui Manajemen Talenta;
- b. bahwa untuk melaksanakan Sistem Merit dan mewujudkan strategi pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Lampung Timur yang transparan, objektif dan akuntabel, maka diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b perlu menetapkan Peraturan Bupati Lampung Timur tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Way Kanan, Kabupaten Daerah Tingkat II Lampung Timur dan Kotamadya Daerah Tingkat II Metro (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3825);
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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
6. 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);
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 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
9. 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);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Timur Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Timur (Lembaran Daerah Kabupaten Lampung Timur Tahun 2016 Nomor 18 Tambahan lembaran Daerah Nomor 24) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Timur Nomor 7 Tahun 2021 (Lembar Daerah Kabupaten Lampung Timur Tahun 2021 Nomor 07);

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA.**

## BAB I KETENTUAN UMUM

### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah kesatuan Masyarakat hukum yang mempunyai batas-batas wilayah yang berwenang mengatur dan mengurus urusan Pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi Masyarakat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.
2. Bupati adalah Bupati Lampung Timur.
3. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah yang selanjutnya disingkat BKPPD adalah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur.
4. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintahan dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
5. 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 disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
7. 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.
8. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Pejabat Pembina Kepegawaian selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Instansi adalah perangkat daerah yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.
11. 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.

12. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
13. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
14. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan Daerah.
15. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
16. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN Instansi.
17. Manajemen Talenta ASN Instansi 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 tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi Pusat dan Instansi Daerah.
18. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
19. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
20. Kelompok Rencana Suksesi Instansi adalah kelompok talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah Daerah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan instansinya.
21. Suksesor (*successor*) 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.
22. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritis, 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.
23. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.

24. 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.
25. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
26. 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.
27. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
28. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
29. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
30. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/ atau mengelola unit organisasi.
31. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
32. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
33. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
34. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai Peraturan Perundang-undangan.
35. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.

36. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

## BAB II MAKSUD, TUJUAN, RUANG LINGKUP DAN SASARAN MANAJEMEN TALENTA

### Bagian Kesatu Maksud dan Tujuan Manajemen Talenta

#### Pasal 2

- (1) Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah dimaksudkan untuk:
  - a. menemukan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk menduduki jabatan target setingkat lebih tinggi dan pemimpin inisiatif dalam organisasi guna mengoptimalkan capaian strategis, tujuan organisasi, dan mendukung Pemerintah Daerah menjadi Institusi Pemerintahan Berkelas Dunia;
  - b. mewujudkan perencanaan suksesi (succession planning) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan akselerasi penerapan Merit System sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
  - c. membangun iklim kompetisi positif dan transparansi diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Daerah.
- (2) Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah bertujuan untuk:
  - a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan di daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
  - b. menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci pada urusan inti organisasi;
  - c. peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja serta kejelasan dan kepastian karir kinerja;
  - d. mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel;
  - e. memastikan tersedianya pasokan talenta berdasarkan tujuan strategis, visi dan misi organisasi;
  - f. menyeimbangkan antara pengembangan karir PNS dan kebutuhan instansi.

### Bagian Kedua Ruang Lingkup

#### Pasal 3

Ruang lingkup Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Timur meliputi :

- a. kelembagaan manajemen talenta ASN; dan
- b. penyelenggaraan manajemen talenta ASN;

## Bagian Ketiga Sasaran

### Pasal 4

Sasaran Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah adalah:

- a. tercapainya kesamaan pengertian dan penafsiran serta keselarasan dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta;
- b. terwujudnya kemudahan dan kelancaran komunikasi dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta; dan
- c. terselenggaranya Manajemen Talenta yang efektif dan efisien.

## BAB III KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

### Pasal 5

- (1) Manajemen Talenta ASN ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK sesuai ketentuan, Peraturan Perundang-undangan;
- (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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Tim yang ditetapkan oleh Bupati.

## BAB IV PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

### Bagian Kesatu Umum

### Pasal 6

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b meliputi:

- a. akuisisi talenta;
- b. pengembangan talenta;
- c. retensi talenta;
- d. penempatan talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

### Pasal 7

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;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim manajemen talenta ASN;
- 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 Akuisisi Talenta

### Pasal 8

Akuisisi talenta meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan jabatan kritikal;
- b. analisis kebutuhan talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta;
- e. penetapan kelompok rencana suksesi; dan
- f. pencarian talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus;

### Paragraf 1 Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritikal

### Pasal 9

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a untuk penempatan talenta.
- (2) Jabatan kritikal 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 instansi terdiri dari:
  - a. Strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
  - b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan urusan inti organisasi (*core business*);
  - c. membutuhkan kinerja yang tinggi;
  - d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
  - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik;
  - f. sesuai kebutuhan prioritas.

### Pasal 10

- (1) Jabatan kritikal disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan.
- (2) Jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Paragraf 2  
Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 11

- (1) Analisis kebutuhan talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
- (2) Tim manajemen talenta ASN menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritikal dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.
- (3) PPK menetapkan analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Paragraf 3  
Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 12

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan talenta, PPK menyusun strategi akuisisi talenta dengan menentukan seluruh/ sebagian pilihan sebagai berikut:
  - a. membangun talenta;
  - b. merekrut talenta baru (calon PNS dan/atau PPPK);
  - c. mutasi dan/atau promosi talenta;
  - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (2) PPK menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Timur.
- (3) Tim manajemen talenta ASN menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta.

Paragraf 4  
Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 13

Kandidat talenta berasal dari ASN, baik internal maupun eksternal instansi, termasuk Calon PNS dan PPPK.

Pasal 14

- (1) Terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta melalui :
  - a. pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari:
    1. di atas ekspektasi;
    2. sesuai ekspektasi; dan
    3. di bawah ekspektasi.
  - b. Penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui metode penilaian komprehensif untuk mengukur kompetensi perilaku seseorang melalui berbagai simulasi dan tes (*assessment center*), uji kompetensi, rekam jejak jabatan;
  - c. pertimbangan lain sesuai kebutuhan.

- (2) 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 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:
    1. pengukuran kompetensi teknis;
    2. kompetensi manajerial; dan
    3. kompetensi sosial kultural, yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta.
  - d. rekam jejak jabatan, antara lain:
    1. aspek pendidikan formal;
    2. pendidikan dan pelatihan;
    3. pengalaman dalam jabatan; dan
    4. integritas dan moralitas.
  - e. pertimbangan lain yang terdiri dari:
    1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
    2. preferensi karier; dan
    3. pengalaman kepemimpinan organisasi.

#### Pasal 15

- (1) Pemetaan talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 pada tiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional dan jabatan pelaksana sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (2) Pemetaan talenta dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta ASN melalui penghimpunan talenta yang menempati kotak ke-9 (sembilan) pada masing-masing Instansi.

#### Pasal 16

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 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.

Paragraf 5  
Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 17

- (1) Pemetaan talenta dikelompokkan 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 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 18

- (1) PPK menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- (2) Tim Manajemen Talenta ASN menetapkan kelompok rencana suksesi berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Paragraf 6  
Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 19

Dalam hal dibutuhkan talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan talenta dengan keahlian/kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian talenta yang ditindaklanjuti melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi atau penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Ketiga  
Pengembangan Talenta

Pasal 20

- (1) Pengembangan talenta dilaksanakan melalui:
  - a. akselerasi karier;
  - b. pengembangan kompetensi; dan
  - c. peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (3) Pengembangan kompetensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

## Bagian Keempat Retensi Talenta

### Pasal 21

- (1) Retensi talenta (*talent retention*) 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:
  - a. rencana suksesi;
  - b. rotasi jabatan;
  - c. pengayaan jabatan (*job enrichment*);
  - d. perluasan jabatan (*job enlargement*); dan
  - e. penghargaan.

### Paragraf 1 Rencana Suksesi

### Pasal 22

- (1) Rencana suksesi (*succession plan*) memuat antara lain :
  - 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 yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) PPK menetapkan rencana suksesi berdasarkan kelompok rencana suksesi.

### Paragraf 2 Penghargaan

### Pasal 23

- (1) PNS yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Sistem penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, dan kebutuhan.

## Bagian Kelima Penempatan Talenta

### Pasal 24

- (1) Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis dan/atau arah pembangunan prioritas jangka menengah dan jangka panjang Daerah.
- (2) Penempatan talenta dapat dilakukan pada lintas Instansi, sesuai kebutuhan.

- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

#### Pasal 25

Manajemen Talenta ASN merupakan bagian dari Manajemen Talenta yang dilaksanakan melalui mutasi dan/ atau promosi.

#### Paragraf 1 Penempatan Talenta

#### Pasal 26

Penempatan talenta ditetapkan oleh PPK berdasarkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21.

#### Bagian Keenam Pemantauan dan Evaluasi

#### Pasal 27

- (1) Pemantauan talenta (*talent monitoring*) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi dan penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritisal 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 kritisal selanjutnya.

#### Pasal 28

- (1) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta instansi dilaksanakan secara periodik oleh PPK.
- (2) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta ASN dilaksanakan setiap akhir tahun anggaran oleh Tim Manajemen Talenta ASN dan dilaporkan kepada PPK melalui Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.

#### BAB V ANGGARAN

#### Pasal 29

Pendanaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Lampung Timur.

BAB VI  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 30

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.  
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Lampung Timur.

Ditetapkan di Sukadana  
pada tanggal 11 September 2025

**BUPATI LAMPUNG TIMUR,**

ttd

**ELA SITI NURYAMAH**

Diundangkan di Sukadana  
pada tanggal 12 September 2025

**SEKRETARIS DAERAH,**

ttd

**RUSTAM EFFENDI**

BERITA DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TIMUR TAHUN 2025 NOMOR 77

Salinan Sesuai dengan Aslinya  
Kepala Bagian Hukum,

ttd

MEIDIA ULFAH, S.H., M.M  
Pembina Tk.I / IV.b  
NIP. 19780516 200312 2 006

LAMPIRAN  
PERATURAN BUPATI LAMPUNG TIMUR  
NOMOR 30 TAHUN 2025  
TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR  
SIPIIL NEGARA.

PEMETAAN TALENTA DAN REKOMENDASI TINDAK LANJUT

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

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	4	7	9
		Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
	SESUAI EKSPEKTASI	2	5	8
		Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
	DI BAWAH EKSPEKTASI	1	3	6
		Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi
	RENDAH		MENENGAH	TINGGI
	POTENSIAL			

II. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi 3. Rotasi/Perluasan jabatan 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi 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 perundangan

**BUPATI LAMPUNG TIMUR,**

ttd

**ELA SITI NURYAMAH**