

**SALINAN**



PERATURAN BUPATI BREBES  
NOMOR 49 TAHUN 2025

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BREBES,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka mewujudkan pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara serta sebagai upaya meningkatkan kualitas pembinaan dan pengembangan karier Aparatur Sipil Negara perlu sistem pengelolaan talenta Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja sesuai prinsip sistem merit;
  - b. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan menjamin ketersediaan Aparatur Sipil Negara yang profesional, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara terencana dan terukur;
  - c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara

Instansi ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian pada setiap Pemerintah Daerah;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
  3. 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 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);
  4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2023 tentang Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6867);
  5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.



BAB I  
KETENTUAN UMUM  
Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Brebes.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
4. Bupati adalah Bupati Brebes.
5. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat Daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
7. 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.
8. 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 dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.
9. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

10. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah yang selanjutnya disingkat BKPSDMD adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Brebes.
11. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.
12. Pola Karier PNS yang selanjutnya disebut Pola Karier adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
13. Jalur Karier adalah lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi secara horizontal, vertikal maupun diagonal yang dapat dilalui PNS sejak pengangkatan pertama dalam Jabatan sampai dengan Jabatan tertinggi.
14. 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.
15. Penempatan PNS adalah menempatkan Calon PNS dan/atau PNS pada Jabatan sesuai dengan formasi PNS dan/atau kebutuhan organisasi.
16. Masa Kerja adalah masa pengabdian PNS sejak diangkat menjadi Calon PNS sampai dengan diberhentikan sebagai PNS.
17. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
18. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit dengan memperhatikan target capaian, hasil dan manfaat yang dicapai

serta perilaku PNS yang dilakukan oleh atasan langsung atau pejabat lain yang ditentukan.

19. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang ASN dalam satuan organisasi.
20. Jabatan Kritis adalah Jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
21. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada Pemerintah Kabupaten Brebes.
22. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
23. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
24. Analisis Jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan, dan penyusunan data Jabatan menjadi informasi Jabatan.
25. Peta Jabatan adalah susunan nama dan tingkat Jabatan pimpinan tinggi, Jabatan administrasi dan fungsional yang tergambar dalam suatu struktur unit organisasi dari tingkat yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi.
26. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
27. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
28. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
29. 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.

30. Kompetensi Pemerintahan adalah pengetahuan, sikap dan keterampilan yang terkait dengan kebijakan desentralisasi, hubungan pemerintah pusat dengan Daerah, pemerintahan umum, pengelolaan keuangan Daerah, urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah, hubungan Pemerintah Daerah dengan DPRD dan etika pemerintahan.
31. Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
32. Standar Kompetensi Jabatan adalah persyaratan kompetensi paling rendah yang harus dimiliki seorang PNS dalam pelaksanaan tugas Jabatan.
33. Mutasi adalah perpindahan tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) perangkat Daerah, antar perangkat Daerah, antar instansi Daerah, antar instansi pusat dan instansi Daerah.
34. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan target di lingkungan Pemerintah Daerah.
35. Tugas Belajar adalah tugas yang diberikan oleh pejabat yang berwenang kepada PNS berdasarkan kebutuhan organisasi untuk mengikuti pendidikan, baik di dalam maupun di luar negeri dengan biaya dari Pemerintah, Pemerintah Negara Lain, Badan Internasional, atau Badan Swasta Dalam Negeri maupun Luar Negeri.
36. Izin Belajar adalah izin yang diberikan oleh pejabat yang berwenang kepada PNS untuk mengikuti pendidikan berdasarkan permohonan PNS tanpa meninggalkan tugas kedinasan dengan biaya pendidikannya ditanggung sendiri oleh

PNS yang bersangkutan.

37. Manajemen Talenta adalah sistem manajemen karier Aparatur Sipil Negara 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.
38. 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.
39. *Talent Scouting* adalah sistem seleksi secara terbuka untuk mendapatkan Pegawai Negeri Sipil terbaik sebagai *Talent Pool*.
40. *Talent Pool* adalah Pegawai Negeri Sipil potensial hasil dari *Talent Scouting* sebagai kandidat yang dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.

## BAB II

### RUANG LINGKUP

#### Pasal 2

- (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 pada ayat (1) huruf a yaitu proses dalam Manajemen 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 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 pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh PNS.
  - (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu jabatan Target dalam Manajemen Talenta ASN yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga 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.

### BAB III

#### PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN DAERAH

##### Bagian Kesatu

##### Umum

##### Pasal 3

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Daerah, meliputi :



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

#### Pasal 4

Manajemen Talenta ASN Daerah didukung infrastruktur yang terdiri atas :

- 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 instansi sesuai peraturan perundang-undangan;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim manajemen talenta;
- 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 5

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a meliputi tahapan sebagai berikut :

- a. identifikasi dan penetapan jabatan kritikal;
- b. analisis kebutuhan talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta melalui mekanisme

- penelusuran kader potensial *Talent Scouting*;
- 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 Kritisal

#### Pasal 6

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a untuk penempatan talenta.
- (2) Jabatan Kritisal merupakan jabatan inti dalam Perangkat Daerah yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Jabatan Kritisal disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan Daerah.
- (4) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam manajemen talenta ASN Daerah terdiri atas :
  - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi Perangkat Daerah 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.
- (5) Jabatan Kritisal ditetapkan oleh PPK.

#### Paragraf 2

#### Analisis Kebutuhan Talenta

#### Pasal 7

- (1) Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Daerah yang terjabar dalam visi,

misi, tujuan dan sasaran serta rencana strategi.

- (2) Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Jabatan Kritis.

### Paragraf 3

#### Penetapan Strategi Akuisisi

#### Pasal 8

- (1) Strategi akuisisi talenta disusun berdasarkan analisis kebutuhan talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut :
  - a. membangun talenta internal Daerah;
  - b. merekrut talenta baru (calon PNS dan/atau PPPK);
  - c. mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi dan/atau antar Perangkat Daerah; dan
  - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (2) Strategi akuisisi talenta disusun sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta Daerah.
- (3) PPK menetapkan strategi akuisisi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan Keputusan Bupati.

### Paragraf 4

#### Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

#### Pasal 9

- (1) Kandidat talenta berasal dari ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah termasuk calon PNS dan PPPK.
- (2) Terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta melalui :
  - a. pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi dan di bawah ekspektasi; dan
  - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, sedang dan rendah melalui mekanisme *assesment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan

lain sesuai kebutuhan.

- (3) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemerinkatan yang terdiri atas :
- 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;
    - 4. kemampuan berpikir kritis dan strategis;
    - 5. kemampuan menyelesaikan masalah;
    - 6. kecerdasan emosional;
    - 7. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri; dan
    - 8. motivasi dan komitmen talenta.
  - c. uji kompetensi untuk mengukur/menilai kompetensi telenta yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosio 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, Pangkat dan golongan, Masa kerja golongan dan Integritas dan moralitas; dan
  - e. pertimbangan lain yang terdiri atas :
    - 1. kualifikasi pendidikan sesuai dengan rumpun jabatan;
    - 2. preferensi karier; dan
    - 3. pengalaman kepemimpinan organisasi.
- (4) Ketentuan teknis identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh PPK.

## Pasal 10

Dalam hal terdapat kekosongan jabatan Administrator dan Jabatan



Pengawas, maka dilakukan penetapan nominatif calon peserta *Talent Scouting* calon Pejabat Administrator dan Pengawas dengan pemenuhan persyaratan administratif.

#### Pasal 11

- (1) Persyaratan administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 untuk jabatan Administrator sebagai berikut:
  - a. berstatus PNS aktif Pemerintah Daerah, dengan batasan usia 2 (dua) tahun sebelum batas usia pensiun;
  - b. menduduki jabatan setingkat jabatan Pengawas secara akumulatif paling singkat 2 (dua) tahun atau sedang menduduki jabatan fungsional paling rendah jenjang ahli muda;
  - c. pendidikan paling rendah S-1 (strata satu) atau setara;
  - d. menduduki pangkat paling rendah penata golongan ruang III/c;
  - e. setiap unsur penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - f. tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
  - g. sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dari surat keterangan sehat dari dokter pemerintah; dan
  - h. melampirkan pernyataan berintegritas, ditandatangani oleh yang bersangkutan bermeterai dan diketahui oleh pimpinan Perangkat Daerah.
- (2) Persyaratan administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 untuk jabatan Pengawas, sebagai berikut:
  - a. berstatus PNS aktif Pemerintah Daerah, dengan Batasan usia 2 (tahun) sebelum batas usia pensiun;
  - b. menduduki jabatan pelaksana atau sedang menduduki jabatan fungsional paling rendah jenjang Ahli Pertama;
  - c. pendidikan paling rendah S-1 (strata satu) atau setara;
  - d. memiliki pangkat paling rendah Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b;
  - e. setiap unsur penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik

dalam 2 (dua) tahun terakhir;

- f. tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
- g. sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dari surat keterangan sehat dari dokter pemerintah; dan
- h. menyampaikan pernyataan berintegritas, ditandatangani oleh yang bersangkutan bermeterai dan diketahui oleh Pimpinan Perangkat Daerah.

## Pasal 12

- (1) Dalam hal pelaksanaan *Talent Scouting* jabatan administrator dan jabatan pengawas dibentuk tim pelaksana *Talent Scouting*.
- (2) Tim pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

## Pasal 13

- (1) Pemetaan talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai pada level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, jabatan pengawas, Jabatan Fungsional dan jabatan pelaksana.
- (2) Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud pada 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.

## Paragraf 5

### Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

## Pasal 14

- (1) Pemetaan talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam 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.

- (3) PPK menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi untuk mengisi Jabatan Kritis atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan Daerah.
- (4) Kelompok rencana suksesi ditetapkan oleh PPK.
- (5) Penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berlaku selama 3 (tiga) tahun.

#### Pasal 15

- (1) Dalam hal dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan Talenta dengan keahlian/kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian Talenta yang ditindaklanjuti melalui mekanisme mutasi dari instansi pemerintah lain atau penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.
- (2) Mekanisme mutasi dari instansi pemerintah lain dan mekanisme penugasan atau penugasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Ketiga

#### Pengembangan Talenta

#### Pasal 16

- (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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui :
  - a. *PNS 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 17

- (1) Retensi talenta 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;
  - d. perluasan jabatan; dan
  - e. penghargaan.

#### Paragraf 1

#### Rencana Suksesi

#### Pasal 18

- (1) Rencana suksesi memuat nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan suksesor dalam jabatan target, dan proyeksi penempatan.
- (2) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan dalam Sistem Informasi Manajemen Talenta yang diselenggarakan oleh BKPSDMD.
- (3) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbasis

pada *Talent Pool*.

#### Paragraf 2

#### Rotasi Jabatan, Pengayaan Jabatan dan Perluasan Jabatan

#### Pasal 19

Rotasi Jabatan, Pengayaan Jabatan dan Perluasan Jabatan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Paragraf 3

#### Penghargaan

#### Pasal 20

- (1) PNS yang masuk dalam kelompok rencana suksesi dapat diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sistem penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, kebutuhan dan kemampuan Daerah.

#### Bagian Kelima

#### Penempatan Talenta

#### Pasal 21

- (1) Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas Daerah jangka menengah dan jangka Panjang.
- (2) Talenta yang masuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.
- (3) Penempatan talenta ditetapkan oleh PPK.

Bagian Keenam  
Pemantauan dan Evaluasi  
Pasal 22

- (1) Pemantauan talenta dilakukan pada tahap :
  - a. pengembangan;
  - b. retensi; dan
  - c. penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditetapkan pada Jabatan Kritisal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 2 (dua) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
- (3) Penempatan kembali dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa promosi atau penempatan dalam jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Kritisal selanjutnya.

Pasal 23

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta dilaksanakan secara periodik oleh PPK melalui BKPSDMD.

BAB IV  
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 24

- (1) Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN ditetapkan oleh PPK.
- (2) Penyelenggaraan sistem informasi manajemen talenta ASN terintegrasi dengan sistem informasi manajemen kepegawaian dan dikelola oleh BKPSDMD.

BAB V  
PENDANAAN

Pasal 25

Pendanaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari :

- a. anggaran pendapatan dan belanja Daerah; dan/atau



- b. sumber pendanaan lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB VI

### KETENTUAN LAIN-LAIN

#### Pasal 26

- (1) Pengangkatan dalam jabatan administrator Camat penempatannya diangkat dari PNS yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan dan memenuhi persyaratan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- (2) Menguasai pengetahuan teknis pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan ijazah diploma/sarjana dibidang ilmu pemerintahan atau sertifikat profesi kepamongprajaan.

## BAB VII

### KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 27

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku :

- a. Peraturan Bupati Nomor 103 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas Melalui Penyiapan Kader Potensial di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Brebes (Berita Daerah Kabupaten Brebes Tahun 2019 Nomor 103); dan
- b. Peraturan Bupati Nomor 57 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Brebes Nomor 103 tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas Melalui Penyiapan Kader Potensial di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Brebes (Berita Daerah Kabupaten Brebes Tahun 2020 Nomor 57) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 28

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

Ditetapkan di Brebes  
pada tanggal 29 Agustus 2025  
BUPATI BREBES,

Diundangkan di Brebes  
Pada tanggal 29 Agustus 2025  
Pj. SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN BREBES

Ttd

Dr. TAHRONI, M.Pd.  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19710609 199802 1 001  
BERITA DAERAH KAB. BREBES  
NOMOR 49 TAHUN 2025

Ttd

PARAMITHA WIDYA KUSUMA

Salinan sesuai dengan aslinya  
Plt. Kepala Bagian Hukum  
Setda Kabupaten Brebes

PURWANINGSIH SETYANI, SH, M.H.  
Penata Tk. I – III/d  
NIP. 198712142010012020

LAMPIRAN

PERATURAN BUPATI BREBES

NOMOR 49 TAHUN 2025

TENTANG MANAJEMEN TALENTA

APARATUR SIPIL NEGARA DI

LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA

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

II. REKOMENDASI PENEMPATAN DAN RETENSI TALENTA

| KOTAK | KATEGORI                                          | REKOMENDASI                                                                                                                                       |
|-------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9     | Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi   | 1. Dipromosikan<br>da<br>n dipertahankan<br>2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi / Nasional<br>3. Penghargaan                               |
| 8     | Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi    | 1. Dipertahankan<br>2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi<br>3. Rotasi / Perluasan Jabatan<br>4. Bimbingan kinerja                           |
| 7     | Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah | 1. Dipertahankan<br>2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi<br>3. Rotasi / Pengayaan Jabatan<br>4. Pengembangan Kompetensi<br>5. Tugas Belajar |
| 6     | Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi  | 1. Penempatan yang sesuai<br>2. Bimbingan kinerja<br>3. Konseling Kinerja                                                                         |
| 5     | Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah  | 1. Penempatan yang sesuai<br>2. Bimbingan Kinerja<br>3. Pengembangan Kompetensi                                                                   |
| 4     | Kinerja di atas ekspektasi                        | 1. Rotasi<br>2. Pengembangan                                                                                                                      |

|   |                                                    |                                                                                                         |
|---|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | dan potensial rendah                               | Kompetensi                                                                                              |
| 3 | Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah | 1. bimbingan kinerja<br>2. Konseling kinerja<br>3. Pengembangan kompetensi<br>4. Penempatan yang sesuai |
| 2 | Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah     | 1. Bimbingan kinerja<br>2. Pengembangan kompetensi<br>3. Penempatan yang sesuai                         |
| 1 | Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah   | Diproses sesuai ketentuan peraturanperundangan                                                          |

BUPATI BREBES,

Ttd

PARAMITHA WIDYA KUSUMA