



SALINAN

BUPATI SUBANG
PROVINSI JAWA BARAT
PERATURAN BUPATI SUBANG
NOMOR 31 TAHUN 2023

TENTANG

PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN BUPATI SUBANG
NOMOR 48 TAHUN 2021 TENTANG MANAJEMEN TALENTA
APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN SUBANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SUBANG,

- Menimbang : a. bahwa untuk penyesuaian pengaturan pelaksanaan manajemen talenta berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, Peraturan Bupati Subang Nomor 48 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Subang Nomor 333 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Subang Nomor 48 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang perlu diubah dan disesuaikan;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati Subang tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Subang Nomor 48 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang, dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat

(Lembaran...

- (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 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 diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
 4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
 5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
 6. 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 Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
 7. 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);

8. Peraturan...

8. 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);
9. 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);
10. 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);
11. 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);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
13. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1143);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Subang (Lembaran Daerah Kabupaten Subang Tahun 2016 Nomor 7), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Subang (Lembaran Daerah Kabupaten Subang Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Subang Nomor 4);
15. Peraturan Bupati Subang Nomor 48 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang (Berita Daerah Kabupaten Subang Tahun 2021 Nomor 48) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Subang Nomor 333 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Subang Nomor 48 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang (Berita Daerah Kabupaten Subang Tahun 2022 Nomor 333);
16. Peraturan...

16. Peraturan Bupati Subang Nomor 102 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Badan (Berita Daerah Kabupaten Subang Tahun 2021 Nomor 102), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Subang Nomor 2 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Subang Nomor 102 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Badan (Berita Daerah Kabupaten Subang Tahun 2023 Nomor 2);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN BUPATI SUBANG NOMOR 48 TAHUN 2021 TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SUBANG.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Bupati Subang Nomor 48 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang (Berita Daerah Kabupaten Subang Tahun 2021 Nomor 48), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Subang Nomor 333 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Subang Nomor 48 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang (Berita Daerah Kabupaten Subang Tahun 2022 Nomor 333) diubah sebagai berikut :

1. Ketentuan Lampiran mengenai Instrumen Penilaian dan Pemingkatan Kinerja, diubah sebagai berikut:

Pasal II...

Pasal II

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Subang
pada tanggal, 12 April 2023

BUPATI SUBANG,

ttd

RUHIMAT

Diundangkan di Subang
pada tanggal, 12 April 2023
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SUBANG,

ttd

ASEP NURONI

BERITA DAERAH KABUPATEN SUBANG TAHUN 2023 NOMOR: 31

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,



YOYON KARYONO, SH., M.H.

Pembina Tk. I (IV/b)

NIP. 19680416 2002121 003

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI SUBANG
NOMOR TAHUN 2023
TANGGAL :
TENTANG
PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN BUPATI
SUBANG NOMOR 48 TAHUN 2021 TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL
NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
DAERAH KABUPATEN SUBANG.

PEDOMAN TEKNIS IDENTIFIKASI, PENILAIAN DAN PEMETAAN TALENTA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SUBANG

- I. Instrumen Penilaian dan Pemingkatan Kinerja, sebagai berikut :
- a. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) memiliki bobot 65%. Predikat yang diperoleh talenta, kemudian dikonversikan menjadi nilai sebagai berikut :
 - a. Sangat Baik : 100
 - b. Baik : 90
 - c. Butuh Perbaikan : 70
 - d. Kurang : 60
 - e. Sangat Kurang : 50
 - b. Sistem informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (Sijawara) memiliki bobot 35%. Persentase Sijawara talenta dikali 100 kemudian diambil bobotnya sebanyak 35%.
- II. Instrumen Penilaian dan Pemingkatan Potensi, sebagai berikut :
- A. *Assesment Center* (Potensi).
- Assesment Center* untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri (*self awareness*), kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*), kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*), kecerdasan emosional (*emotional quotient*), kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*), serta motivasi dan komitmen (*grit*). Setiap unsur potensi yang dinilai memiliki rentang poin sebagai berikut :
- Sangat Kurang = 1
 - Kurang = 2
 - Cukup = 3
 - Baik = 4
 - Sangat Baik = 5

Sehingga...

d

Sehingga poin sempurna dari penilaian potensi adalah 40. Sedangkan penghitungan untuk memperoleh nilai potensi sesuai dengan presentase yang diambil adalah sebagai berikut :

$$\text{NILAI} = ((\text{Point} / 40) \times 100) \times 35\%$$

B. Uji Kompetensi.

1. Uji Kompetensi Manajerial.

Uji Kompetensi Manajerial merupakan uji kompetensi yang dilaksanakan oleh Asesor SDM Aparatur, berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan. Adapun Penghitungannya, sebagai berikut :

- a. Pelaksana/ setara = $((\text{Poin} / 8) \times 100) \times 36\%$;
- b. Pengawas/ setara = $((\text{Poin} / 16) \times 100) \times 36\%$;
- c. Administrator/Setara = $((\text{Poin} / 24) \times 100) \times 36\%$;
- d. JPTP/ Setara = $((\text{Poin} / 32) \times 100) \times 36\%$.

2. Uji Kompetensi Sosial Kultural.

Uji Kompetensi Sosio Kultural merupakan uji kompetensi yang dilaksanakan oleh Asesor SDM Aparatur, berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan. Adapun Penghitungannya, sebagai berikut :

- a. Pelaksana/ Setara = $((\text{Poin} / 1) \times 100) \times 4\%$;
- b. Pengawas/ Setara = $((\text{Poin} / 2) \times 100) \times 4\%$;
- c. Administrator/ Setara = $((\text{Poin} / 3) \times 100) \times 4\%$;
- d. JPTP/ Setara = $((\text{Poin} / 4) \times 100) \times 4\%$.

C. Rekam Jejak.

1. Pendidikan Formal.

NO	URAIAN	POIN
1	SD	5
2	SMP	25
3	SMA	45
4	Diploma I (DI)	65
5	Diploma II (DII)	85
6	Diploma III (DIII)	100

7. Sarjana...

d'

7	Sarjana (S1)	200
8	Magister (S2)	300
9	Doktoral (S3)	400

Penghitungan Nilai Pendidikan Formal sebagai berikut :

- a. Pelaksana/Setara = $((\text{Poin}/1) \times 10\%)$;
- b. Pengawas/Setara = $((\text{Poin}/2) \times 10\%)$;
- c. Administrator/Setara = $((\text{Poin}/3) \times 10\%)$;
- d. JPTP/Setara = $((\text{Poin}/4) \times 10\%)$.

2. Pendidikan dan Pelatihan.

NO	URAIAN	POIN
1	Telah Melaksanakan Diklat Pelatihan Dasar CPNS.	100
2	Telah Melaksanakan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas/ Diklatpim Tk. IV/Setara.	200
3	Telah Melaksanakan Pelatihan Kepemimpinan Administrator/ Diklatpim Tk. III/Setara.	300
4	Telah Melaksanakan Pelatihan Kepemimpinan Nasional TK.II/ Diklatpim Tk. II/Setara.	400

Penghitungan Nilai Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut :

- a. Pelaksana/Setara = $((\text{Poin}/1) \times 3\%)$;
- b. Pengawas/Setara = $((\text{Poin}/2) \times 3\%)$;
- c. Administrator/Setara = $((\text{Poin}/3) \times 3\%)$;
- d. JPTP Setara = $((\text{Poin}/4) \times 3\%)$.

3. Pengalaman Dalam Jabatan.

NO.	JABATAN	LAMA JABATAN	POIN
1	Pelaksana/ Setara	1	25
		2	50
		3	75
		4	100
		≥4	125
2	Pengawas/ Setara	1	33,34

2. 66,67...

		2	66,67
		3	100
		≥3	133,34
3	Administrator / Setara	1	50
		2	100
		≥3	150
4	JPTP/ Setara	1	50
		2	100
		≥3	150

Penghitungan Nilai Pengalaman dalam jabatan sebagai berikut :

- a. Pelaksana/Setara = Poin x 2%;
- b. Pengawas/Setara = Poin x 2%;
- c. Administrator/Setara = Poin x 2%;
- d. JPTP/Setara = Poin x 2%.

4. Integritas dan Moralitas.

NO.	URAIAN	POIN
1	Pejabat yang tidak pernah mendapat hukuman disiplin.	0
2	Pejabat yang memiliki catatan disiplin atau masalah.	-2
3	Pejabat yang memiliki catatan disiplin atau masalah lebih dari dua kasus.	-4
4	Pejabat yang pernah mendapat hukuman disiplin tingkat ringan.	-6
5	Pejabat yang pernah mendapat hukuman disiplin tingkat sedang.	-8
6	Pejabat yang pernah mendapat hukuman disiplin tingkat berat.	-10

D. Pertimbangan...

d

D. Pertimbangan lain.

Aspek penilaian pertimbangan lain diambil dari pangkat golongan talenta, dengan penghitungan sebagai berikut :

NO	URAIAN	POIN
1	Juru Muda (I.a)	20
2	Juru Muda Tk.I (I.b)	40
3	Juru (I.c)	60
4	Juru Tk.I (I.d)	80
5	Pengatur Muda (II.a)	100
6	Pengatur Muda Tk.I (II.b)	120
7	Pengatur (II.c)	140
8	Pengatur Tk.I (II.d)	160
9	Penata Muda (III.a)	200
10	Penata Muda Tk. I (III.b)	250
11	Penata (III.c)	300
12	Penata Tk. I (III.d)	350
13	Pembina (IV.a)	400
14	Pembina Tk.I (IV.b)	450
15	Pembina Utama Muda (IV.c)	500
16	Pembina Utama Madya (IV.d)	550

Adapun Penghitungannya, sebagai berikut :

- 1) Pelaksana/Setara = $((\text{Poin}/1) \times 10\%$;
- 2) Pengawas/Setara = $((\text{Poin}/2) \times 10\%$;
- 3) Administrator/Setara = $((\text{Poin}/3) \times 10\%$;
- 4) JPTP/Setara = $((\text{Poin}/4) \times 10\%$.

Seluruh nilai yang diperoleh Talenta kemudian di lakukan pemeringkatan, sebagai berikut :

- a. Tinggi : Talenta yang memiliki nilai di atas rata-rata;
- b. Menengah : Talenta yang memiliki nilai di atas kuartil bawah (Q1) sampai dengan nilai rata-rata;
- c. Rendah : Talenta yang memiliki nilai lebih rendah dari kuartil bawah (Q1).

III. Setelah...



- III. Setelah diketahui Peringkat Talenta baik pada Kinerja maupun potensi. Talenta di petakan pada kotak manajemen talenta, sebagai berikut :
- a. Kotak 9 dengan kriteria kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi;
 - b. Kotak 8 dengan kriteria kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi;
 - c. Kotak 7 dengan kriteria kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah;
 - d. Kotak 6 dengan kriteria kinerja dibawah ekspektasi dan potensial tinggi;
 - e. Kotak 5 dengan kriteria kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah;
 - f. Kotak 4 dengan kriteria kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah;
 - g. Kotak 3 dengan kriteria kinerja dibawah ekspektasi dan potensial menengah;
 - h. Kotak 2 dengan kriteria kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah;
 - i. Kotak 2 dengan kriteria kinerja dibawah ekspektasi dan potensial rendah.
- IV. Rekomendasi berdasarkan Kotak Manajemen Talenta, sebagai berikut :
- a. Rekomendasi kotak 9 :
 1. Dipromosikan dan dipertahankan;
 2. Masuk Kelompok Rencana Sukses;
 3. Penghargaan.
 - b. Rekomendasi kotak 8:
 1. Dipertahankan;
 2. Masuk Kelompok Rencana Sukses;
 3. Rotasi/Perluasan jabatan;
 4. Bimbingan kinerja.
 - c. Rekomendasi kotak 7:
 1. Dipertahankan;
 2. Masuk Kelompok Rencana Sukses;
 3. Rotasi/Pengayaan jabatan;
 4. Pengembangan kompetensi;
 5. Tugas belajar.
 - d. Rekomendasi kotak 6:
 1. Penempatan yang sesuai;
 2. Bimbingan kinerja;
 3. Konseling kinerja.
 - e. Rekomendasi...

d

- e. Rekomendasi kotak 5:
 - 1. Penempatan yang sesuai;
 - 2. Bimbingan kinerja;
 - 3. Pengembangan kompetensi.
- f. Rekomendasi kotak 4:
 - 1. Rotasi;
 - 2. Pengembangan kompetensi.
- g. Rekomendasi kotak 3:
 - 1. Bimbingan kinerja;
 - 2. Konseling kinerja;
 - 3. Pengembangan kompetensi;
 - 4. Penempatan yang sesuai.
- h. Rekomendasi kotak 2:
 - 1. Bimbingan kinerja;
 - 2. Pengembangan kompetensi;
 - 3. Penempatan yang sesuai.
- i. Rekomendasi kotak 1:
 - 1. Diproses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BUPATI SUBANG,

ttd

RUHIMAT