



SALINAN

BUPATI SUBANG
PROVINSI JAWA BARAT
PERATURAN BUPATI SUBANG
NOMOR 66 TAHUN 2025
TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SUBANG,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 27 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Manajemen Aparatur Sipil Negara diselenggarakan berdasarkan sistem merit;
- b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 8 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Subang;
- c. bahwa Peraturan Bupati Subang Nomor 48 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Bupati Subang Nomor 50 Tahun 2023 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Bupati Nomor 48 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang, sudah tidak sesuai dengan perkembangan hukum dan perlu diganti;
- 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. 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 Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
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 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);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
4. 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);
5. 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);

6. 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);
7. 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);
8. 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);
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 Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1143);
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 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 beberapa kali diubah, 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);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kabupaten yang selanjutnya disebut Daerah adalah Daerah Kabupaten Subang.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Subang.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintahan dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
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 Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM, merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian pengembangan sumber daya manusia.
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. Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan Pegawai menghasilkan Pegawai Negeri Negeri profesional, memiliki nilai Sipil untuk Sipil yang dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
13. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
14. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
15. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas Pembangunan Daerah.
16. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/ akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.

17. 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 tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan 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 adalah kelompok talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target.
21. Suksesor adalah talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
22. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritical, 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 pendidikan dan pelatihan.
24. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi kinerja talenta jabatan. agar dan siap dalam penempatan
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*/ metode penilaian lainnya, uji kompetensi, rekam jejak jabatan dan pertimbangan lain ketentuan.
27. Kompetensi sesuai adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
28. Standar Kompetensi Negara yang Jabatan ASN 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 keterampilan, adalah pengetahuan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan memimpin dan/ atau mengelola unit organisasi.
31. Kompetensi Sosial Kultural untuk 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 kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
33. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap ASN pada organisasi/unit.
34. Penilaian Kinerja adalah penilaian dicapai terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai Peraturan Perundang-undangan.

35. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
36. 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.
37. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target kinerja.
38. Rotasi Jabatan adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
39. Perluasan Jabatan adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
40. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
41. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
42. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

BAB II

MAKSUD, TUJUAN, DAN SASARAN

Pasal 2

- (1) Maksud disusunnya Peraturan Bupati ini adalah sebagai berikut:
 - a. menemukan dan mempersiapkan ASN terbaik untuk menduduki jabatan target setingkat lebih tinggi dan pemimpin inisiatif dalam organisasi guna mengoptimalkan capaian strategi, tujuan organisasi, dan mendukung Pemerintah Daerah menjadi institusi pemerintahan berkelas dunia;

- b. mewujudkan *succession planning* yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan *merit system* sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- c. membangun iklim kompetisi positif dan transparansi diantara ASN di Daerah untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Daerah.

(2) Tujuan disusunnya Peraturan Bupati ini adalah sebagai berikut:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategi pembangunan di Daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
- b. menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci pada urusan inti organisasi;
- c. meningkatkan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja serta kejelasan dan untuk mewujudkan 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; dan
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karir ASN dan kebutuhan Daerah.

(3) Sasaran disusunnya Peraturan Bupati ini adalah sebagai berikut:

- 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

RUANG LINGKUP

Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. aspek dan prinsip manajemen talenta ASN;
- b. kelembagaan manajemen talenta ASN;
- c. penyelenggaraan manajemen talenta ASN; dan
- d. sistem informasi manajemen talenta ASN.

BAB IV

ASPEK DAN PRINSIP MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 4

Aspek Manajemen Talenta ASN, meliputi:

- a. kelembagaan manajemen talenta ASN;
- b. penyelenggaraan manajemen talenta ASN di Daerah;
- c. sistem informasi manajemen talenta ASN di Daerah; dan
- d. anggaran.

Pasal 5

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.

Pasal 6

- (1) Objektif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a yaitu proses dalam Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.

- (2) Terencana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 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.
- (3) Terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c yaitu informasi Manajemen Talenta ASN yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria, dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh ASN.
- (4) Tepat waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 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.
- (5) Akuntabel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf e yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (6) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf f yaitu Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (7) Bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf g yaitu Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

BAB V

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 7

- (1) Manajemen Talenta ASN di Daerah wajib diselenggarakan berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan Daerah.
- (2) Penyelenggaraan manajemen talenta ASN di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta ASN di Daerah yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB VI

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 8

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN di Daerah meliputi:

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

Pasal 9

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* atau metode lainnya dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. standar kompetensi jabatan;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim manajemen talenta ASN di Daerah;
- h. program pengembangan talenta;
- i. panitia seleksi;
- j. basis data sumber daya manusia (SDM);
- k. sistem informasi manajemen talenta ASN; dan
- l. anggaran.

Pasal 10

Akuisisi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 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;
- 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.

Pasal 11

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 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 di Daerah 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 pelayanan publik; dan
 - f. sesuai kebutuhan prioritas Daerah.

Pasal 12

- (1) Jabatan kritikal disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan di Daerah.
- (2) Bupati menetapkan Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan melaporkan kepada Kementerian yang menyelenggarakan urusan bidang ASN dan Reformasi Birokrasi.
- (3) Penetapan Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan keputusan Bupati.

Pasal 13

- (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) Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disusun sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritikal.

- (3) Tim Manajemen Talenta ASN di Daerah menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sesuai dengan jabatan kritikal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

Pasal 14

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan talenta, Pemerintah Daerah menyusun strategi akuisisi 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 perangkat daerah atau dari instansi lain; dan
 - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (2) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi penilaian dan pemetaan talenta.
- (3) Tim Manajemen Talenta ASN di Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (3), menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta di Daerah.

Pasal 15

Kandidat talenta berasal dari ASN, baik di ASN yang ada di Daerah maupun dari instansi lain, termasuk Calon PNS dan PPPK.

Pasal 16

- (1) Terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, 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 *assessment center*/metode lainnya, uji kompetensi, rekam jejak jabatan; dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan Daerah.
- (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 instansi;
 - b. *assesment center* atau metode lainnya 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 permasalahan;
 - 6. kecerdasan emosi;
 - 7. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri; dan
 - 8. motivasi dan komitmen.
 - c. uji Kompetensi yang terdiri dari:
 - 1. pengukuran kompetensi teknis;
 - 2. kompetensi manajerial; dan
 - 3. kompetensi sosial kultural, yang dilakukan oleh *asesor* secara objektif dalam rangka pemetaan talenta.
 - d. rekam jejak jabatan, antara lain meliputi:
 - 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 17

- (1) Pemetaan talenta dilakukan terhadap seluruh ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 pada tiap level 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 di Daerah melalui penghimpunan talenta yang menempati kotak ke-9 (sembilan) yang ada di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- (3) Penghitungan dan Pengelompokan Talenta ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 18

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, selanjutnya dapat dilaksanakan.

- a. pengembangan talenta dan retensi talenta; dan/atau
- b. pemetaan talenta dan rekomendasi tindak lanjut.

Pasal 19

Pemetaan talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.

Pasal 20

PPK menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi instansi untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan Daerah.

Pasal 21

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 perangkat daerah atau penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Pasal 22

- (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.

Pasal 23

- (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.

Pasal 24

- (1) Rencana suksesi (*succession plan*) 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 *talent pool* dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan di Daerah dalam Sistem Informasi ASN dan Sistem Informasi Manajemen Karier yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan rencana suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah berdasarkan kelompok rencana suksesi Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19.

Pasal 25

- (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, serta kebutuhan Daerah.

Pasal 26

- (1) Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas jangka menengah dan jangka panjang Daerah.
- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.
- (3) Penempatan talenta ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23.

Pasal 27

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

Pasal 28

Penempatan talenta ASN di Daerah ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23.

Pasal 29

- (1) Pemantauan talenta (*talent monitoring*) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi dan penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal 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 30

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta ASN di Daerah dilaksanakan secara periodik oleh PPK.

BAB VII

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 31

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.
- (2) Sistem Informasi Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh BKPSDM.
- (3) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara.

BAB VIII
PEMBIAYAAN

Pasal 32

Pembiayaan Manajemen Talenta ASN di Daerah bersumber dari:

- (1) Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan/atau
- (2) Sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai ketentuan peraturan Perundang-undangan.

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 33

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku:

- a. 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);
- b. Peraturan Bupati Subang Nomor 333 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 48 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang (Berita Daerah Kabupaten Subang Tahun 2022 Nomor 333);
- c. Peraturan Bupati Subang Nomor 31 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Nomor 48 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang (Berita Daerah Kabupaten Subang Tahun 2023 Nomor 31); dan
- d. Peraturan Bupati Subang Nomor 50 Tahun 2023 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Bupati Nomor 48 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang (Berita Daerah Kabupaten Subang Tahun 2023 Nomor 50);

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 34

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 30 Desember 2025
BUPATI SUBANG,

ttd.

REYNALDY PUTRA ANDITA BUDI RAEMI

Diundangkan di Subang
pada tanggal 30 Desember 2025
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SUBANG,

ttd.

ASEP NURONI

BERITA DAERAH KABUPATEN SUBANG TAHUN 2025 NOMOR 69

Salinan Sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



H. YOYON. KARYONO., S.H., M.H
Pembina Tk.I (IV/b)
NIP. 19680416 200212 1 003