



BUPATI KUBU RAYA  
PROVINSI KALIMANTAN BARAT

PERATURAN BUPATI KUBU RAYA  
NOMOR 74 TAHUN 2025

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KUBU RAYA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KUBU RAYA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan profesionalisme kinerja aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kubu Raya yang berintegritas, netral dan bebas dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu memberikan pelayanan publik yang paripurna dan berkualitas;
- b. bahwa untuk mengidentifikasi talenta aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kubu Raya meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi dan penempatan talenta melalui mekanisme tertentu dapat dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan talenta di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kubu Raya;
- c. bahwa dalam rangka mengoptimalisasikan sistem identifikasi dan pemetaan kompetensi aparatur sipil negara dalam proses suksesi jabatan dan pengembangan karier berbasis merit, perlu dilakukan penyesuaian terhadap Peraturan Bupati Kubu Raya Nomor 56 Tahun 2023 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kubu Raya;
- 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 Kabupaten Kubu Raya;

Mengingat

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Kubu Raya di Provinsi Kalimantan Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 101, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4751);
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 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. 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);

#### MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KUBU RAYA.

#### BAB I KETENTUAN UMUM

##### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kubu Raya.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten Kubu Raya.
3. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi 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 digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
4. Manajemen Talenta ASN adalah sistem yang mengelola aparatur karier ASN melalui tahapan akuisisi, pengembangan, retensi dan penempatan talenta untuk memenuhi kebutuhan organisasi pemerintah secara efektif.
5. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
6. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
7. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong.
8. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
9. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
10. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di lingkungan Pemerintah Daerah.
11. 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.

12. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis Jabatan Target, analisis kebutuhan Talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta, penetapan Kelompok Rencana Suksesi, serta pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi antar Perangkat Daerah dan pertukaran pegawai Perangkat Daerah melalui mekanisme penugasan khusus.
13. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta melalui *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
14. 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.
15. Penempatan Talenta adalah strategi Penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
16. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam 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.
17. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
18. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN.
19. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap Kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai perilaku kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
20. Perluasan Jabatan adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama.
21. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan.

## Pasal 2

Pengembangan karier pegawai ASN melalui Manajemen Talenta bertujuan untuk mendapatkan calon pejabat pimpinan tinggi pratama, administrator dan pejabat pengawas yang mempunyai potensi dan Kompetensi tinggi.

## BAB II KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA

### Bagian Kesatu Umum

## Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta ASN ditetapkan dan dilaksanakan oleh Bupati.
- (2) Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh tim pengelola Manajemen Talenta yang terdiri dari:
  - a. tim Pembangunan Manajemen Talenta;
  - b. tim pengelola Manajemen Talenta; dan
  - c. komite talenta.

Bagian Kedua  
Tim Pembangunan Manajemen Talenta

Pasal 4

- (1) Tim pembangunan Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf a diketuai oleh Sekretaris Daerah dengan keanggotaan yang terdiri dari:
  - a. unsur kepegawaian;
  - b. unsur pengawasan;
  - c. unsur organisasi; dan
  - d. unsur lainnya.
- (2) Tim pembangunan Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki tugas sebagai berikut:
  - a. merumuskan kebijakan Suksesor Manajemen Talenta;
  - b. melakukan sosialisasi kebijakan dan peraturan perundang-undangan mengenai Manajemen Talenta;
  - c. melaksanakan kegiatan dalam siklus Manajemen Talenta sesuai dengan tugas dan kewenangannya;
  - d. menyusun dokumen standar Kompetensi Jabatan;
  - e. menyusun dokumen Jabatan Target;
  - f. menyusun dokumen rumpun Jabatan;
  - g. menyiapkan dan merancang sistem informasi Manajemen Talenta yang terintegrasi;
  - h. menyiapkan kelengkapan data penyusunan profil Talenta;
  - i. menyiapkan dokumen profil pegawai; dan
  - j. menyusun laporan hasil kegiatan pembangunan Manajemen Talenta.
- (3) Tim pembangunan Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Ketiga  
Tim Pengelola Manajemen Talenta

Pasal 5

- (1) Tim pengelola Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf b merupakan kelompok kerja yang membantu komite Talenta dengan fungsi sebagai pusat pengelolaan administratif dan operasional dalam mengoordinasikan, memfasilitasi, serta mengimplementasikan secara teknis program Manajemen Talenta.
- (2) Tim pengelola Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diketuai oleh Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan dibidang kepegawaian.
- (3) Tim pengelola Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki tugas sebagai berikut:
  - a. mengajukan penetapan pembentukan komite Talenta kepada Bupati;
  - b. menyiapkan dokumen kesenjangan Kompetensi dan kebutuhan rencana pengembangan Kompetensi;
  - c. menyiapkan dokumen hasil Penilaian Kinerja pegawai secara periodik dan tahunan;
  - d. mengevaluasi profesionalisme Aparatur Sipil Negara dan memetakan ke dalam 9 (sembilan) kotak Talenta;
  - e. menyusun dokumen rencana program pengembangan Kompetensi;
  - f. pengelolaan dan pemeliharaan sistem informasi Manajemen Talenta yang terintegrasi;
  - g. melaksanakan analisis kebutuhan Talenta;
  - h. menyusun dokumen Rencana Suksesi;
  - i. melaksanakan proses asesmen atau uji Kompetensi;
  - j. menyusun profil Talenta;

- k. memverifikasi dan memvalidasi peremajaan data Talenta;
  - l. melakukan identifikasi potensi Jabatan lowong;
  - m. melaksanakan pemantauan dan evaluasi Akuisisi Talenta, Pengembangan Talenta dan Retensi Talenta;
  - n. memberikan dukungan informasi calon Talenta;
  - o. menyampaikan data kelompok Talenta kepada komite Talenta; dan
  - p. menyusun laporan hasil kegiatan penyelenggaraan Manajemen Talenta.
- (4) Tim pengelola Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Keempat  
Komite Talenta

Pasal 6

- (1) Komite Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf c bertugas untuk memetakan Talenta ASN dan memberikan pertimbangan kepada Bupati terkait rencana pengembangan karir Talenta ASN.
- (2) Komite Talenta diketuai oleh Sekretaris Daerah, dengan keanggotaan terdiri dari:
- a. unsur pejabat pimpinan tinggi pratama yang menangani bidang pengawasan;
  - b. unsur pejabat pimpinan tinggi pratama yang menangani bidang pembinaan kepegawaian; dan
  - c. unsur lainnya.
- (3) Komite Talenta memiliki tugas sebagai berikut:
- a. melakukan verifikasi berdasarkan predikat Kinerja tahunan ASN;
  - b. menetapkan petunjuk teknis dan standar penilaian dalam Manajemen Talenta;
  - c. menetapkan predikat Talenta untuk seluruh jenjang Jabatan;
  - d. merekomendasikan Talenta yang memenuhi persyaratan untuk masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi kepada Bupati;
  - e. merekomendasikan rencana mobilitas Talenta, rencana Pengembangan Talenta dan rencana Akuisisi Talenta;
  - f. merekomendasikan hasil evaluasi pelaksanaan mobilitas Talenta dan Pengembangan Talenta;
  - g. bertanggung jawab terhadap pembangunan dan pengelolaan Manajemen Talenta;
  - h. melakukan pengawasan dan pengendalian penegakan hukuman disiplin; dan
  - i. melakukan pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta serta melaporkan hasil tersebut kepada Bupati.
- (4) Komite Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB III  
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA  
APARATUR SIPIL NEGARA

Pasal 7

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- a. peta Jabatan Target;
- 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;

- f. pola karier;
- g. tim pengelola Manajemen Talenta;
- h. program Pengembangan Talenta ASN;
- i. basis data sumber daya manusia;
- j. sistem Informasi Manajemen Talenta ASN; dan
- k. anggaran.

## Pasal 8

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 meliputi:

- a. Akuisisi Talenta;
- b. Pengembangan Talenta;
- c. Retensi Talenta;
- d. Penempatan Talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

## Pasal 9

- (1) Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a merupakan tahapan untuk mengidentifikasi, menarik dan merekrut talenta terbaik dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang dinamis.
- (2) Indikator penilaian Akuisisi Talenta sebagai berikut:
  - a. identifikasi dan penetapan Jabatan Target;
  - b. analisis kebutuhan Talenta;
  - c. pengelompokan rumpun Jabatan;
  - d. penentuan parameter, komponen dan bobot penilaian Talenta;
  - e. penilaian parameter Kinerja dan Potensial;
  - f. pemetaan Talenta; dan
  - g. penentuan kelompok Suksesi yang telah diperingkatan untuk mengisi Jabatan Target.
- (3) Akuisisi Talenta meliputi tahapan sebagai berikut:
  - a. Identifikasi dan penetapan Jabatan Target untuk Penempatan Talenta. Jabatan Target merupakan Jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu, dengan karakteristik Jabatan Target yang terdiri atas:
    1. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
    2. memerlukan Kompetensi yang sesuai dengan kegiatan pokok;
    3. membutuhkan Kinerja yang tinggi;
    4. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
    5. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik;
    6. sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah; dan
    7. Bupati menetapkan Jabatan Target dan Standar Kompetensi Jabatan, serta melaporkannya kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
  - b. Analisis kebutuhan Talenta, didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang nasional yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
  - c. Analisis kebutuhan Talenta disusun sesuai dengan tugas dan fungsi, serta Jabatan Target.
  - d. Penetapan Strategi Akuisisi, disusun dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
    1. membangun Talenta internal di instansi;
    2. merekrut Talenta baru;
    3. mutasi dan/atau promosi Talenta antar instansi; dan
    4. penugasan atau penugasan khusus Talenta.

- e. Strategi Akuisisi Talenta yang telah tersusun digunakan sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.
- f. Identifikasi, penilaian dan pemetaan kandidat Talenta dilakukan melalui:
  - 1. pemeringkatan Kinerja dalam kategori status Kinerja yang terdiri atas:
    - a) di atas ekspektasi;
    - b) sesuai ekspektasi; dan
    - c) di bawah ekspektasi;
  - 2. penentuan tingkatan Potensial dalam kategori tinggi, menengah dan rendah melalui *assessment center*, Uji Kompetensi, rekam jejak Jabatan; dan/atau
  - 3. pertimbangan lain sesuai kebutuhan daerah.
- g. Identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran dan/atau pemeringkatan yang terdiri atas:
  - 1. hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas Jabatan yang terdistribusi dalam unit kerja dan/atau Perangkat Daerah;
  - 2. *assessment center* untuk mengukur/menilai potensi Talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri, kemampuan berpikir kritis dan strategis, kemampuan menyelesaikan permasalahan, kecerdasan emosional, kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri, serta motivasi dan komitmen Talenta;
  - 3. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural, yang dilakukan oleh asesor secara objektif dalam rangka pemetaan Talenta;
  - 4. Rekam jejak Jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam Jabatan, serta integritas dan moralitas; dan
  - 5. Pertimbangan lain yang terdiri atas:
    - a) kualifikasi pendidikan sesuai rumpun Jabatan;
    - b) preferensi karier; dan
    - c) pengalaman kepemimpinan organisasi.
- h. Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai pada tiap level Jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional dan jabatan pelaksana.
- i. Talenta yang telah dipetakan untuk selanjutnya dapat dilaksanakan sebagai berikut:
  - 1. Pengembangan Talenta dan Retensi Talenta; dan/atau
  - 2. Penempatan Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dan/atau Kelompok Rencana Suksesi.
- j. Penetapan Kelompok Rencana Suksesi, pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- k. Komite Talenta menominasikan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi Jabatan Target sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah
- l. Pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi dan rencana Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.
- m. 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.

## Pasal 10

- (1) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b merupakan rangkaian intervensi terencana dan terstruktur meliputi pelatihan, pendidikan, monitoring dan pemberian pengalaman kerja yang dirancang untuk meningkatkan Kinerja dan Potensial individu ASN sesuai klasifikasi dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta dan kebutuhan organisasi.
- (2) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
  - a. akselerasi Karier Talenta, dilaksanakan melalui sekolah kader;
  - b. pengembangan Kompetensi Talenta dilaksanakan melalui:
    1. *corporate university* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
    2. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
    3. bentuk pengembangan Kompetensi lainnya;
  - c. peningkatan kualifikasi Talenta, dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (3) Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan bertugas mengelola akselerasi karier dan pengembangan Kompetensi sebagai bagian dari penyelenggaraan Manajemen Talenta dengan prioritas akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi sesuai rekomendasi pada Kotak Manajemen Talenta.
- (4) Prioritas Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi sesuai rekomendasi pada Kotak Manajemen Talenta.
- (5) Kotak Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

## Pasal 11

- (1) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c merupakan strategi mempertahankan Talenta melalui pemantauan, penghargaan dan manajemen Suksesi untuk menjaga dan mengembangkan Kompetensi dan Kinerja Talenta dalam penempatan Jabatan, serta 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  
Rencana Suksesi memuat nama-nama suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi, urutan penempatan suksesor dalam Jabatan Target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu) dengan Rencana Suksesi disusun berdasarkan hasil Pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan Jabatan di seluruh Perangkat Daerah yang ditetapkan oleh Bupati;
  - b. Rotasi Jabatan;
  - c. Pengayaan Jabatan;
  - d. Perluasan Jabatan; dan
  - e. Penghargaan.
- (3) Pegawai ASN yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dengan sistem penghargaan Talenta didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan pada Pemerintah Daerah.

## Pasal 12

- (1) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf d dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada

perumpungan berdasarkan kebutuhan strategis Daerah dan/atau rencana pembangunan jangka panjang atau rencana Pembangunan jangka menengah Daerah.

- (2) Kelompok Rencana Suksesi merupakan kelompok Talenta yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target berdasarkan hasil pemetaan Talenta.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (Sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.
- (4) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Bupati.

#### Pasal 13

- (1) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf e dilaksanakan secara periodik oleh Bupati.
- (2) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan suatu proses sistematis untuk memantau dan mengevaluasi efektivitas program Manajemen Talenta.
- (3) Pemantauan Talenta (*talent monitoring*) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi dan penempatan.
- (4) Monitoring dan evaluasi dilakukan terhadap Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Target selama 2 (dua) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam Jabatan.
- (5) Penempatan kembali dapat berupa promosi atau penempatan Jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Target selanjutnya, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta Pemerintah Daerah dilaksanakan secara periodik oleh Bupati.

### BAB IV SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

#### Pasal 14

Penyelenggaraan Manajemen Talenta dilakukan melalui sistem informasi Manajemen Talenta yang terintegrasi dengan sistem informasi ASN dan e-Kinerja Badan Kepegawaian Negara.

### BAB V PENDANAAN

#### Pasal 15

Pendanaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari:

- a. anggaran pendapatan dan belanja daerah; atau
- b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### BAB VI KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 16

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku:

- a. Peraturan Bupati Kubu Raya Nomor 56 Tahun 2023 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kubu Raya (Berita Daerah Kabupaten Kubu Raya Tahun 2023 Nomor 56);
  - b. Peraturan Bupati Kubu Raya Nomor 8 Tahun 2024 tentang Tata Cara Promosi dan Mutasi melalui *Talent Pool* (Berita Daerah Kabupaten Kubu Raya Tahun 2024 Nomor 8),
- dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 17

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sungai Raya  
pada tanggal 17 Desember 2025

BUPATI KUBU RAYA,

SUJIWO

Paraf Koordinasi	
Sekretaris Daerah	
Asisten Administrasi Umum	
Kepala Bagian Hukum	

Diundangkan di Sungai Raya  
pada tanggal 17 Desember 2025  
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA

YUSRAN ANIZAM  
BERITA DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA TAHUN 2025 NOMOR 74

LAMPIRAN  
PERATURAN BUPATI KUBU RAYA  
NOMOR 74 TAHUN 2025  
TENTANG  
MANAJEMEN TALENTA APARATUR  
SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KABUPATEN KUBU RAYA

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA

KINERJA	DIATAS 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
	DIBAWAH 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 diatas 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 dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

 BUPATI KUBU RAYA, 

  
SUJIWO

Paraf Koordinasi	
Sekretaris Daerah	
Asisten Administrasi Umum	
Kepala Bagian Hukum	