

**WALI KOTA BOGOR
PROVINSI JAWA BARAT**

**PERATURAN WALI KOTA BOGOR
NOMOR 40 TAHUN 2021**

TENTANG

**MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
PEMERINTAH DAERAH KOTA BOGOR**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BOGOR,

- Menimbang** : a. bahwa dalam rangka penerapan Sistem Merit berbasis manajemen talenta sesuai ketentuan Pasal 134 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, perlu menyelenggarakan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kota Bogor;
- Mengingat** : 1. 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);
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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 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);
5. 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 6340);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
7. 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);
8. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 7 Tahun 2016 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bogor (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2016 Nomor 1) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 5 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 7 Tahun 2016 (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2020 Nomor 1);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA PEMERINTAH DAERAH KOTA BOGOR.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kota adalah Daerah Kota Bogor.
2. Pemerintah Daerah Kota adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

3. Wali Kota adalah Wali Kota Bogor.
4. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
5. 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.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. 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.
8. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
9. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kota yang selanjutnya disebut 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 Pemerintah Daerah Kota.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
11. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
12. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
13. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
14. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
15. Kelompok Rencana Suksesi Instansi adalah kelompok talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan instansinya.
16. Suksesor (*successor*) adalah talenta yang dicalonkan menjadi pengganti pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.

17. 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.
18. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
19. 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.
20. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
21. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam (*underlying capabilities*) yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
22. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
23. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
24. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
25. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
26. 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 sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.
27. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
28. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
29. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.

30. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
31. 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.
32. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target kinerja.
33. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
34. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
35. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.

BAB II

MAKSUD, TUJUAN, PRINSIP, DAN RUANG LINGKUP MANAJEMEN TALENTA ASN'

Bagian Kesatu **Maksud**

Pasal 2

Maksud ditetapkan Peraturan Wali Kota ini sebagai pedoman dalam:

- a. pengelolaan sistem Manajemen Talenta ASN;
- b. perencanaan dan pengembangan karier pegawai berdasarkan Sistem Merit;
- c. pelaksanaan *assessment* pegawai;
- d. peningkatan kompetensi pegawai berdasarkan *assessment* dan talenta pegawai; dan
- e. penyusunan *talent pool* berdasarkan hasil *assessment* dan kinerja ASN sebagai dasar Rencana Suksesi pengisian jabatan ASN.

Bagian Kedua **Tujuan**

Pasal 3

Tujuan ditetapkan Peraturan Wali Kota ini adalah:

- a. menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*core business*) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan nasional;
- b. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi, dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;

- c. mewujudkan Rencana Suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit di lingkungan Pemerintah Daerah Kota;
- d. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi, dan visi organisasi; dan
- e. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.

Bagian Ketiga Prinsip

Pasal 4

Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah Kota dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit dengan prinsip:

- a. objektif, yaitu proses dalam Manajemen Talenta ASN harus sesuai dengan keadaan sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi;
- b. terencana, 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;
- c. terbuka, yaitu informasi Manajemen Talenta ASN yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria, dan informasi penetapan talenta dapat diakses oleh seluruh ASN;
- d. tepat waktu, 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;
- e. akuntabel, yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan;
- f. bebas dari intervensi politik, yaitu Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik; dan
- g. bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, yaitu Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Bagian Keempat Ruang Lingkup

Pasal 5

Ruang lingkup Manajemen Talenta ASN, meliputi:

- a. kelembagaan Manajemen Talenta ASN;
- b. penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN; dan
- c. sistem informasi Manajemen Talenta ASN.

BAB III

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 6

- (1) Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a dilaksanakan oleh tim Manajemen Talenta ASN dan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Pemerintah Daerah Kota menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional.

BAB IV

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 7

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b meliputi:

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

Pasal 8

Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- a. peta jabatan yang sedang/akan lowong dan jabatan kritikal;
- b. profil talenta;
- c. standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. standar kompetensi jabatan setiap Instansi sesuai Peraturan Menteri;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim Manajemen Talenta ASN;
- h. program pengembangan talenta;
- i. panitia seleksi;
- j. basis data sumber daya manusia;
- k. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
- l. anggaran.

Pasal 9

- (1) Manajemen Talenta ASN dievaluasi dan disesuaikan secara berkelanjutan sesuai dinamika perubahan dan kebutuhan instansi.

- (2) Pedoman Manajemen Talenta ASN tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 10

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Bogor.

Ditetapkan di Bogor
pada tanggal 10 Juni 2021

WALI KOTA BOGOR,
Ttd.
BIMA ARYA

Diundangkan di Bogor
pada tanggal 10 Juni 2021

SEKRETARIS DAERAH KOTA BOGOR,
Ttd.
SYARIFAH SOFIAH DWIKORAWATI

BERITA DAERAH KOTA BOGOR
TAHUN 2021 NOMOR 40

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
DAN HAK ASASI MANUSIA,



ALMA WIRANTA, S.H., M.Si. (Han)
NIP. 19800507 200312 1 003

LAMPIRAN PERATURAN WALI KOTA BOGOR
NOMOR : 40 TAHUN 2021
TANGGAL : 10 JUNI 2021
TENTANG : MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
PEMERINTAH DAERAH KOTA BOGOR.

PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH KOTA BOGOR

A. Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN

Manajemen Talenta ASN merupakan serangkaian proses kerangka kerja, model dan instrumen yang terukur dalam pengelolaan Manajemen Talenta ASN, yang memiliki alur sebagai berikut:

Gambar 1

Alur Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN

Akuisisi Talenta	Pengembangan Talenta	Retensi Talenta	Penempatan Talenta	Pemantauan dan Evaluasi
Identifikasi & Penetapan Jabatan Kritisal	Kompetensi	Rencana Suksesi	Instansi	Dilakukan pada tahap pengembangan, retensi dan penempatan
Analisis Kebutuhan Talenta		Rotasi Jabatan		
Penetapan Strategi Akuisisi	Karier	Pengayaan Jabatan		Nasional
Identifikasi, Penilaian, dan Pemetaan Talenta	Kualifikasi	Perluasan Jabatan		
Penetapan Kelompok Rencana		Penghargaan		

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN, yaitu:

1. Akuisisi Talenta

Strategi untuk mendapatkan talenta melalui beberapa tahapan, yaitu:

a. Identifikasi dan penetapan jabatan kritisal

Jabatan kritisal merupakan jabatan inti dalam Pemerintah Daerah Kota yang memenuhi karakteristik tertentu.

Karakteristik jabatan kritikal, yaitu:

- 1) strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
- 2) memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
- 3) membutuhkan kinerja yang tinggi;
- 4) memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
- 5) mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
- 6) sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah Kota.

Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Jabatan Kritikal dan Standar Kompetensi Jabatan, serta melaporkannya kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Penetapan jabatan kosong pada Jabatan Kritikal dilakukan melalui hasil analisa tim Manajemen Talenta ASN dengan pertimbangan:

- 1) untuk jabatan fungsional keahlian yang bersifat teknis dan operasional, jabatan dianggap kosong minimal 6 (enam) bulan kedepan pemangku jabatan akan memasuki pensiun;
- 2) untuk jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang bersifat strategis, jabatan dianggap kosong apabila 1 (satu) tahun ke depan pemangku jabatan akan memasuki pensiun; dan
- 3) untuk jabatan administrasi yang bersifat strategis, jabatan yang dianggap kosong apabila 1 (satu) tahun ke depan pemangku jabatan akan memasuki pensiun.

Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritikal dilakukan secara berkala, kecuali terdapat kondisi yang menyebabkan perubahan fundamental pada organisasi dan perubahan arahan terhadap instansi. Untuk kondisi sebagaimana yang dimaksud, maka dapat dilakukan evaluasi segera, dan tetap dimonitor/dievaluasi secara berkala. Jabatan Kritikal disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah Kota.

b. Analisis Kebutuhan Talenta

Analisis kebutuhan talenta berdasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang nasional yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran serta strategi.

Dalam menyusun analisis kebutuhan talenta sesuai dengan tugas dan fungsi serta Jabatan Kritikal.

Analisis kebutuhan talenta dilakukan untuk mengidentifikasi posisi jabatan target di lingkungan Pemerintah Daerah Kota serta dilaksanakan secara berkala dengan memperhatikan kebutuhan struktur organisasi dan tata kerja, kebutuhan organisasi dan ketersediaan pegawai sesuai dengan kualifikasi, serta kompetensi dan kinerja yang dipersyaratkan.

Analisis kebutuhan talenta disusun oleh tim Manajemen Talenta ASN yang akan dikelola atau dikembangkan dalam manajemen talenta.

Untuk 1 (satu) jabatan kosong, tim Manajemen Talenta ASN minimal menetapkan 3 (tiga) orang talenta yang telah mencapai kinerja *ready to use* untuk dimasukkan ke dalam Rencana Suksesi dan diusulkan untuk dipilih oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan target.

c. Penetapan Strategi Akuisisi

Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan strategi Akuisisi Talenta sebagai dasar dalam indentifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta di lingkungan Pemerintah Daerah Kota.

Berdasarkan analisis kebutuhan talenta selanjutnya disusun strategi akuisisi dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan, yaitu:

- 1) membangun talenta ASN Daerah Kota;
- 2) merekrut talenta baru (Calon ASN);
- 3) mutasi dan/promosi talenta antar instansi; dan
- 4) penugasan atau penugasan khusus talenta.

d. Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Terhadap kandidat calon talenta yang berasal dari ASN baik internal maupun eksternal Pemerintah Daerah Kota, termasuk calon ASN dilakukan identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta dilakukan melalui:

- 1) pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yaitu:
 - a) di atas ekspektasi;
 - b) sesuai ekspektasi; dan
 - c) di bawah ekspektasi;
- 2) penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah yaitu dengan hasil penilaian kinerja selama melaksanakan tugas jabatan, *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan dan pertimbangan lain (kualifikasi pendidikan sesuai dengan rumpun jabatan, prefensi karier dan pengalaman kepemimpinan organisasi) sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah Kota.

Identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari:

- 1) hasil penilaian kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi;
- 2) *assesment center* atau pusat penilaian 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 serta motivasi dan komitmen talenta;

- 3) uji kompetensi yang mencakup pengukuran kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural, yang dilakukan oleh *assessor* 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 dari kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pemetaan talenta dilakukan untuk seluruh pegawai pada setiap level jabatan, yaitu jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana.

Talenta yang telah dipetakan untuk selanjutnya dapat dilaksanakan:

- 1) pengembangan talenta dan retensi talenta; dan/atau
- 2) penempatan talenta yang pemetaannya dikelompokkan dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta dan/atau Kelompok Rencana Sukses.

Gambar 2
Kotak Manajemen Talenta ASN

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

e. Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Dalam pemetaan talenta dikelompokkan dalam 9 (Sembilan) Kotak Manajemen Talenta ASN untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.

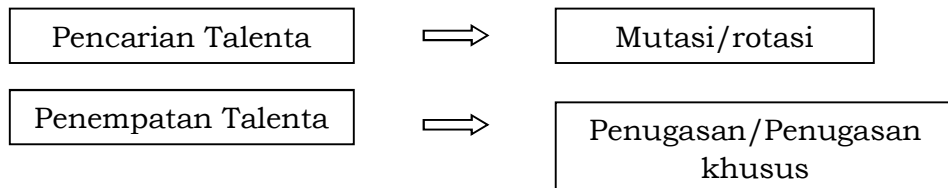
Pejabat Pembina Kepegawaian menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok Rencana Suksesi instansi untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan instansinya. Rekomendasi diukur berdasarkan sebagai berikut:

Gambar 4
Rekomendasi

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana 3. Suksesi Instansi/Nasional Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Instansi 3. Rotasi/Perluasan jabatan 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Pengayaan jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas belajar
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan

f. Pencarian dan Penempatan Talenta

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.



2. Pengembangan Talenta

Pengembangan talenta dilaksanakan melalui:

a. Akselerasi karier

Akselerasi karier dilaksanakan melalui sekolah kader.

Sekolah kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.

b. Pengembangan kompetensi

Pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan, dilaksanakan melalui:

1) *ASN corporate university*

ASN corporate university adalah entitas kegiatan pengembangan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu-isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegritas dengan melibatkan instansi pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar instansi pemerintah.

ASN corporate university terdiri dari dua metode:

a) metode klasikal

Proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas dengan mengacu kurikulum dan dilaksanakan melalui jalur:

- (1) pelatihan kepemimpinan/struktural/manajerial;
- (2) pelatihan teknis;
- (3) pelatihan terkait kompetensi sosial kultural (pelatihan peningkatan nilai-nilai keagamaan, pelatihan peningkatan nilai-nilai etika dan moral dan pelatihan peningkatan nilai budaya dan wawasan kebangsaan);
- (4) seminar atau lokakarya;
- (5) sarasehan;

- (6) bimbingan teknis; dan
 - (7) sosialisasi.
 - b) metode non-klasikal
- Proses praktik dan/atau pembelajaran di luar kelas dan dilaksanakan melalui jalur:
- (1) *coaching*;
 - (2) *mentoring*;
 - (3) magang;
 - (4) pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta;
 - (5) *e-learning*;

- 2) pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - 3) pembentukan pengembangan kompetensi lainnya.
- peningkatan kualifikasi talenta.

Peningkatan kualifikasi talenta dilaksanakan melalui tugas belajar.

Prioritas kualifikasi talenta dilaksanakan melalui tugas belajar. Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta ASN.

3. Retensi Talenta

Retensi talenta (*talent retention*) bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam Kelompok Rencana Suksesi sebagai *suksesor* yang akan menduduki jabatan target. Retensi talenta dilaksanakan melalui:

a. Rencana Suksesi

Rencana Suksesi berisi memuat nama-nama *suksesor* dalam Kelompok Rencana Suksesi, urutan penempatan *suksesor* dalam jabatan target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu).

Rencana Suksesi disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan di seluruh instansi pemerintah.

Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Rencana Suksesi.

- b. rotasi jabatan;
- c. pengayaan jabatan (*job enrichment*);
- d. perluasan Jabatan (*job enlargement*);
- e. penghargaan; dan
- f. PNS yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

4. Penempatan Talenta

Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis instansi pemerintah dan/atau arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang.

5. Pemantauan dan evaluasi

Pemantauan talenta (*talent monitoring*) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.

Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.

Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya.

B. Tim Manajemen Talenta ASN

Tim Manajemen Talenta ASN adalah tim yang memiliki tugas dan kewenangan sebagai berikut:

1. menetapkan calon talenta, menetapkan talenta untuk dimasukkan ke dalam Rencana Suksesi, mengevaluasi talenta dan mencalonkan talenta yang akan dipilih Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan;
2. membantu proses penilaian kinerja, penilaian kompetensi, dan pengembangan talenta;
3. menyusun standar kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural dan alat ukur yang digunakan, serta melakukan *assessment* kompetensi berdasarkan *standard* dan alat ukur yang telah ditetapkan;
4. mengolah, menyusun, dan mengevaluasi pemetaan talenta; dan
5. menyusun dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi dan evaluasi pengembangan kompetensi.

WALI KOTA BOGOR,

Ttd.

BIMA ARYA