

BERITA DAERAH KOTA SUKABUMI



TAHUN 2022 NOMOR 60

PERATURAN WALI KOTA SUKABUMI

TANGGAL : 16 AGUSTUS 2022
NOMOR : 60 TAHUN 2022
TENTANG : MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA
SUKABUMI

Sekretariat Daerah Kota Sukabumi

Bagian Hukum

2022



SALINAN

WALI KOTA SUKABUMI
PROVINSI JAWA BARAT
PERATURAN WALI KOTA SUKABUMI

NOMOR 60 TAHUN 2022

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH KOTA SUKABUMI

WALI KOTA SUKABUMI,

- Menimbang : a. bahwa untuk meningkatkan profesionalisme jabatan, kompetensi, dan kinerja serta untuk memberikan kejelasan dan kepastian karier dalam rangka mewujudkan rencana suksesi atau pengisian Jabatan Kritis di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Sukabumi, perlu disusun Manajemen Talenta;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 134 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Pasal 8 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Sukabumi;

Mengingat...

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia tanggal 14 Agustus 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan 17 Tahun 1950 (Republik Indonesia Dahulu) tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);
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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1995 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Sukabumi dan Kabupaten Daerah Tingkat II Sukabumi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1995 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3584);

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 Tahun 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 Daerah Kota Sukabumi Nomor 7 Tahun 2020 tentang Pembentukan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Sukabumi Tahun 2020 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kota Sukabumi Nomor 62);

- Memperhatikan :
1. 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);
 2. Peraturan Wali Kota Sukabumi Nomor 78 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kota Sukabumi Tahun 2020 Nomor 78);
 3. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2021 tentang Penilaian Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Pada Instansi Pemerintah;

MEMUTUSKAN...

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA SUKABUMI.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kota yang selanjutnya disebut Daerah adalah Kota Sukabumi.
2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Sukabumi.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Wali Kota.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut Badan adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sukabumi atau perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

7. Pegawai...

7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
9. Manajemen Talenta PNS adalah sistem manajemen karier PNS yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan.
10. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan pegawai PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
11. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
12. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
13. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau Jabatan Kritis yang akan diisi oleh Talenta.

BAB II...

BAB II TUJUAN

Pasal 2

Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Daerah bertujuan untuk:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
- b. 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;
- c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
- d. mewujudkan rencana suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah.
- e. 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
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.

BAB III...

BAB III PENYELENGGARAAN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 3

Pemerintah Daerah menyelenggarakan Manajemen Talenta PNS berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategi.

Pasal 4

Kandidat Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah berasal dari calon PNS dan PNS.

Pasal 5

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, dilaksanakan melalui tahapan:

- a. komitmen dan kapasitas organisasi;
- b. infrastruktur;
- c. akuisisi Talenta;
- d. pengembangan Talenta;
- e. retensi Talenta;
- f. penempatan Talenta; dan
- g. pemantauan dan evaluasi.

Bagian Kedua Komitmen dan Kapasitas Organisasi

Pasal 6

- (1) Perwujudan komitmen dan kapasitas organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a, Pemerintah Daerah dilakukan dengan cara:

- a. menyusun...

- a. menyusun rencana kerja implementasi Manajemen Talenta PNS;
 - b. menyusun dan menetapkan kebijakan internal Manajemen Talenta PNS;
 - c. membentuk tim yang membantu PPK dalam menetapkan dan melaksanakan Manajemen Talenta PNS;
 - d. melaksanakan sosialisasi dan peningkatan kapasitas manajemen Talenta kepada pejabat pimpinan tinggi, Badan, dan/atau tim; dan
 - e. melakukan pengukuran (survei) untuk melihat peningkatan pengetahuan atau kapasitas mengenai Manajemen Talenta PNS bagi peserta kegiatan.
- (2) Pembentukan Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Bagian Ketiga Infrastruktur

Pasal 7

Infrastruktur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b, penunjang dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Daerah yaitu:

- a. penyusunan jabatan yang sedang lowong dan yang akan lowong minimal 1 (satu) tahun ke depan;
- b. penetapan standar kompetensi jabatan;
- c. penerapan sistem manajemen kinerja yang dapat mengukur capaian kinerja organisasi dan individu;
- d. penerapan sistem informasi kepegawaian yang aktual, komprehensif, dan terintegrasi;
- e. penyediaan sarana dan prasarana untuk menunjang pengembangan kompetensi, karier, dan kualifikasi Talenta; dan
- f. pengalokasian anggaran untuk penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS.

Bagian Keempat...

Bagian Keempat
Akuisisi Talenta

Pasal 8

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c, merupakan strategi mendapatkan Talenta yang dilaksanakan dengan cara:

- a. penetapan Jabatan Kritisal;
- b. melakukan analisis kebutuhan Talenta untuk mengisi Jabatan Kritisal yang telah ditetapkan;
- c. penetapan strategi akuisisi antara lain:
 1. membangun Talenta internal;
 2. merekrut Talenta baru (calon PNS dan/atau PNS); dan/atau
 3. mutasi dan/atau promosi Talenta antar instansi;
- d. melakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta melalui:
 1. pemeringkatan status kinerja (apakah di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, atau di bawah ekspektasi) mengacu pada Kotak Manajemen Talenta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 2. penentuan tingkat potensial (apakah tinggi, menengah, atau rendah) mengacu pada Kotak Manajemen Talenta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 3. penentuan Talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut;
- e. melakukan penetapan nominasi Talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi untuk mengisi Jabatan Kritisal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan; dan
- f. melakukan upaya pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi atau rotasi antarinstansi.

Bagian Kelima...

Bagian Kelima
Pengembangan Talenta

Pasal 9

- (1) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf d, merupakan strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta yang dilaksanakan dengan cara:
 - a. akselerasi karier, antara lain melalui sekolah kader;
 - b. pengembangan kompetensi, antara lain melalui *ASN corporate university* dengan metode klasikal dan nonklasikal, pembelajaran di dalam dan di luar kantor, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya; dan
 - c. peningkatan kualifikasi, antara lain melalui tugas belajar.

- (2) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diprioritaskan untuk PNS dengan peringkat tertinggi pada Kota Manajemen Talenta.

Bagian Keenam
Retensi Talenta

Pasal 10

- (1) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf e, merupakan strategi mempertahankan Talenta untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan kinerja Talenta agar siap dalam penempatan jabatan yang dilaksanakan dengan cara:
 - a. menyusun dan menetapkan rencana suksesi yang memuat:
 1. nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi;
 2. urutan penempatan suksesor dalam Jabatan Target; dan
 3. proyeksi penempatan (posisi dan waktu).

 - b. melakukan...

- b. melakukan kegiatan retensi Talenta, antara lain rotasi jabatan, pengayaan jabatan, dan perluasan jabatan;
 - c. melakukan penetapan dan pemberian penghargaan berdasarkan pada desain sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan; dan
 - d. melakukan pemantauan dan evaluasi.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c antara lain diberikan dalam bentuk:
- a. pelatihan untuk pengembangan kompetensi dan/atau kinerja; dan
 - b. penugasan khusus.

Bagian Ketujuh Penempatan Talenta

Pasal 11

- (1) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf f, merupakan strategi penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat dengan memastikan bahwa:
- a. penempatan suksesor dalam Jabatan Kritis telah meningkatkan pencapaian tujuan strategis organisasi; dan
 - b. implementasi Manajemen Talenta PNS telah memberikan kepuasan Talenta atas peningkatan profesionalitas serta kejelasan dan kepastian karier dalam rangka pengembangan karier berkelanjutan.
- (2) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK berdasarkan rencana suksesi.
- (3) Terhadap penempatan Talenta, dilakukan pemantauan dan evaluasi.

Bagian Kedelapan...

Bagian Kedelapan
Pemantauan Dan Evaluasi

Pasal 12

- (1) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf g, dilaksanakan dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah secara periodik oleh PPK.
- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa penyesuaian penempatan pada Kotak Manajemen Talenta berdasarkan tingkat kinerja dan potensial terkini.

BAB IV
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 13

- (1) Badan menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.
- (2) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Badan.

BAB V
PENDANAAN

Pasal 14

Pendanaan pelaksanaan Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Daerah bersumber dari:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan/atau
- b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI...

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 15

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sukabumi
Pada tanggal 16 Agustus 2022

WALI KOTA SUKABUMI,

cap.ttd.

ACHMAD FAHMI

Diundangkan di Sukabumi
pada tanggal 16 Agustus 2022

SEKRETARIS DAERAH
KOTA SUKABUMI,

cap.ttd.

DIDA SEMBADA

BERITA DAERAH KOTA SUKABUMI TAHUN 2022 NOMOR 61

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDA KOTA SUKABUMI,



LULU YULIASARI
NIP. 19710703 199703 2 002