



BERITA DAERAH  
NOMOR 496 TAHUN 2019

PERATURAN WALI KOTA CIMAHI  
NOMOR 46 TAHUN 2019  
TENTANG  
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA CIMAHI,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam mewujudkan *Good Governance* pada Pemerintah Daerah Kota Cimahi yang berdasarkan Keadilan Sosial;
  - b. bahwa untuk mengisi posisi strategis di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cimahi diperlukan Pegawai Negeri Sipil terbaik yang diseleksi dan dikelola dalam suatu manajemen talenta;
  - c. bahwa untuk mendukung manajemen talenta diperlukan dasar hukum serta kepastian hukum;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota Cimahi tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil;

Mengingat

1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Cimahi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4116);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan 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);
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);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG MANAJEMEN  
TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL.

## BAB I KETENTUAN UMUM

### Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini, yang dimaksud dengan:

1. Manajemen Talenta adalah salah satu metode pengelolaan SDM yang dikembangkan untuk mencari, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan Pegawai Negeri Sipil terbaik yang dipersiapkan sebagai calon pemimpin masa depan (*future leaders*) dalam rangka mendukung pencapaian visi, misi dan strategi organisasi dalam jangka panjang.
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai secara tetap oleh pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan di Daerah Kota.
3. Rekrutmen adalah proses mencari, menseleksi dan mempersiapkan talent.
4. Talent adalah Pegawai yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan untuk masuk dalam Talent Pool.
5. Talent Pool adalah wadah pembinaan talent dalam rangka pengembangan dan evaluasi yang disertai pemberian penghargaan bagi Talent yang bersangkutan.
6. Penyelenggara Penilaian kompetensi adalah lembaga/unit kerja yang melakukan Penilaian Kompetensi bagi Pegawai ASN pada instansi pemerintah.

7. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, serta sikap/perilaku yang harus dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
8. Kinerja adalah pelaksanaan tugas, dan fungsi organisasi dari pegawai selama periode tertentu.
9. Individual Development Plan yang selanjutnya disingkat IDP adalah rencana pengembangan karakter, kemampuan dan komitmen talent melalui kegiatan-kegiatan terprogram yang spesifik dengan tujuan yang jelas dan dalam jangka waktu tertentu.
10. Mentoring adalah kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh Mentor kepada talent dalam mengembangkan kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan.
11. Mentor tetap adalah atasan langsung talent atau pejabat lain yang ditunjuk oleh atasan mentor untuk melakukan pendampingan kepada talent.
12. Mentor tidak tetap adalah pejabat struktural dan/ atau tenaga profesional yang ditunjuk untuk melakukan bimbingan maupun alih pengetahuan untuk meningkatkan keterampilan/ kompetensi tertentu yang dibutuhkan Talent.
13. Program Pengembangan Talent adalah suatu bentuk program pengembangan kompetensi yang diberikan kepada talent dalam rangka mempersiapkan Talent untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/ jabatan lain yang dianggap strategis.

14. Retensi Talent adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada Talent agar termotivasi untuk berada di Talent pool.
15. Evaluasi Talent adalah proses untuk mengevaluasi talent melalui pengukuran tingkat kesiapan talent.
16. Forum Pimpinan adalah forum yang beranggotakan para pejabat yang bertugas untuk menetapkan Talent.
17. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
18. Panitia Seleksi adalah panitia yang dibentuk oleh Sekretaris Daerah/Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi dan bertugas untuk menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatuhan dalam rangka evaluasi kelayakan Talent untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
19. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang bertugas untuk menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatutan dalam rangka mengevaluasi kelayakan Talent untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
20. Pengelola Manajemen Talenta adalah pengelola pelaksanaan Manajemen Talenta untuk pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas yang dalam hal ini dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

21. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang dibahas dan disetujui bersama oleh Pemerintah Daerah dan DPRD, dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
22. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
23. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah Kota Cimahi yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
24. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kota.
25. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah lembaga perwakilan rakyat Daerah Kota yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
26. Wali Kota adalah Wali Kota Cimahi.
27. Daerah Kota adalah Daerah Kota Cimahi.

## Pasal 2

Wali Kota melalui Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian menyelenggarakan Manajemen Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.

### Pasal 3

Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dilaksanakan melalui proses:

- a. analisis dan identifikasi talent;
- b. rekrutment
- c. pengembangan talent;
- d. retensi talent; dan
- e. evaluasi talent.

## BAB II

### ANALISIS DAN IDENTIFIKASI KEBUTUHAN TALENT

#### Pasal 4

Analisis dan Identifikasi talent dilakukan untuk:

- a. memastikan standar kompetensi jabatan;
- b. identifikasi jabatan kosong dalam kurun waktu 3 – 5 tahun ke depan karena pensiun;
- c. identifikasi penggantian jabatan tiga tahun ke depan karena pensiun, sekolah, juga karena promosi, mutasi atau kinerja buruk selama dua tahun berturut-turut; dan
- d. identifikasi kebutuhan talent akselerasi.

#### Pasal 5

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian melakukan Analisis dan identifikasi kebutuhan talent.
- (2) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian dalam melakukan analisis dan identifikasi kebutuhan talent sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibantu Tim Penilai Kinerja/ Penyelenggara Penilaian Kompetensi dan/atau Perangkat Daerah lain yang terkait.

BAB III  
REKRUTMENT TALENT

Pasal 6

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian melakukan rekrutment talent.
- (2) Rekrutmen talent sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan Analisis dan identifikasi kebutuhan talent.

Pasal 7

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian melakukan rekrutment melalui seleksi:
  - a. syarat administratif; dan
  - b. rekam jejak.
- (2) Syarat Administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:
  - a. pangkat golongan;
  - b. pendidikan; dan
  - c. masa kerja dalam jabatan yang setingkat yang diduduki.
- (3) Seleksi rekam jejak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan seleksi untuk memilih calon Talent yang tidak menjalani hukuman disiplin atau tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin.

Pasal 8

- (1) Selain melakukan seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian dalam melakukan rekrutment Talent melalui Tim Penilai Kinerja melakukan *internal mapping*.

- (2) *Internal mapping* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pemetaan terhadap kondisi kompetensi dan kinerja tinggi.
- (3) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh PPK dengan Keputusan Wali Kota.

#### Pasal 9

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian melakukan pemeringkatan talent.
- (2) Pemeringkatan dilakukan setelah talent dinyatakan lulus seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8.

#### Pasal 10

Calon Talent dilakukan Pemeringkatan untuk Jabatan:

- a. Sekretaris Daerah;
- b. Pimpinan Tinggi Pratama;
- c. Administrator; dan
- d. Pengawas.

#### Pasal 11

Pemringkatan untuk Jabatan Sekretaris Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a berasal dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

#### Pasal 12

Pemeringkatan untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b yaitu pemeringkatan yang merupakan pemeringkatan calon Talent untuk mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

Pasal 13

Pemeringkatan untuk Jabatan Administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf c yaitu pemeringkatan calon talent untuk mengisi Jabatan Administrator.

Pasal 14

Pemeringkatan untuk Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf d yaitu pemeringkatan calon talent untuk mengisi Jabatan Pengawas.

Pasal 15

Pemeringkatan dilakukan dengan data penilaian paling sedikit sebagai berikut:

- a. Rata-rata Nilai Kinerja Pegawai (NKP) 2 (dua) tahun terakhir;
- b. Pendidikan;
- c. Data hasil Rekam Jejak;
- d. Riwayat Jabatan;
- e. Prestasi Kerja; dan
- f. Catatan Kepegawaian.

Pasal 16

- (1) Wali Kota menetapkan Rekrutment talent dengan Keputusan Wali Kota.
- (2) Penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan hasil seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dan pemeringkatan calon Talent sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15.

BAB IV  
PENGEMBANGAN TALENT

Pasal 17

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian melakukan pengembangan talent yang telah ditetapkan oleh Wali Kota.
- (2) Pengembangan talent sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Program Pengembangan bagi Talent.
- (3) Kemampuan talent sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yaitu kemampuan dalam:
  - a. kompetensi;
  - b. pengetahuan; dan
  - c. keahlian baru.

Pasal 18

Peningkatan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (3) huruf a yaitu peningkatan kemampuan talent dalam melaksanakan tugas jabatan yang akan dituju.

Pasal 19

Peningkatan Pengetahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (3) huruf b yaitu peningkatan pengetahuan talent sesuai jabatan yang akan dituju.

Pasal 20

Peningkatan keahlian baru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (3) huruf c yaitu peningkatan bagi talent untuk memperoleh keahlian baru sesuai jabatan yang akan dituju.

Pasal 21

Pengembangan talent sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dilakukan melalui:

- a. *on the job training & task force*;
- b. *learning through*; dan
- c. *formal training*.

Pasal 22

*On the job training & task force* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf a berupa pelaksanaan tugas dan penugasan serta pemagangan.

Pasal 23

*Learning through* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf b yaitu kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh Mentor kepada Talent dalam mengembangkan kompetensi tertentu Talent untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan.

Pasal 24

- (1) *Formal training* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf c yaitu metoda peningkatan kompetensi Talent melalui pembelajaran di kelas.
- (2) Pembelajaran di kelas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa :
  - a. bimbingan teknis;
  - b. *workshop*;
  - c. seminar;
  - d. diklat;
  - e. kursus; dan/atau
  - f. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.

Pasal 25

Mentor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 terdiri dari Mentor :

- a. Tetap; dan
- b. Tidak Tetap.

Pasal 26

Mentor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 bertugas untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keahlian baru tertentu yang dibutuhkan Talent.

Pasal 27

Mentor Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf a yaitu atasan langsung Talent.

Pasal 28

- (1) Dalam hal atasan langsung Talent sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 berhalangan, Mentor Tetap berasal dari atasan langsung Talent.
- (2) Berhalangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu berhalangan tetap sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 29

- (1) Mentor Tidak Tetap yaitu Mentor berdasarkan penunjukan.
- (2) Mentor Tidak Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pejabat struktural yang kedudukannya paling sedikit satu tingkat di atas Talent.

Pasal 30

- (1) Selain pejabat struktural yang kedudukannya paling sedikit satu tingkat di atas talent sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2), Mentor Tidak Tetap dapat ditunjuk dari praktisi ahli.

- (2) Praktisi ahli sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan praktisi ahli sesuai dengan kompetensi yang diperlukan talent.

Pasal 31

Pengelola Manajemen Talenta menetapkan Penunjukan Mentor Tidak Tetap.

Pasal 32

Pengembangan talent dilakukan paling lama 5 (lima) Tahun.

Pasal 33

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian melakukan Evaluasi terhadap Pengembangan Talent.
- (2) Evaluasi pengembangan talent merupakan penilaian secara sistematis yang bertujuan untuk mengetahui pencapaian Pengembangan Talent.
- (3) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan formulir IDP yang telah disepakati.

Pasal 34

Talent tetap melaksanakan tugas dan jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB IV RETENSI

### Pasal 35

- (1) Retensi Talent merupakan sarana untuk meningkatkan motivasi dan komitmen Talent agar menunjukkan kompetensi dan kinerja optimal dalam Manajemen Talenta.
- (2) Retensi Talent sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa penghargaan yang diberikan organisasi kepada para Talent.

### Pasal 36

Dalam hal Talent melakukan tindakan indisipliner sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, Talent dapat dikeluarkan dari daftar Talent dengan Keputusan Wali Kota .

### Pasal 37

Talent dalam masa retensi tetap dalam pengawasan dan penilaian Mentor serta Manajemen Talenta.

## BAB V EVALUASI TALENT

### Pasal 38

Evaluasi Talent yaitu tahapan pengukuran kesiapan Talent untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah.

### Pasal 39

Evaluasi Talent diperoleh dari hasil:

- a. capaian kinerja Talent;
- b. peningkatan kompetensi Talent; dan
- c. uji kelayakan dan kepatutan.

Pasal 40

Manajemen Talenta berserta Tim Penilai Kinerja melakukan penilaian capaian kinerja Talent sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 huruf a.

Pasal 41

- (1) Mentor dan/atau penyelenggara program pengembangan melakukan penilaian peningkatan kompetensi Talent sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 huruf b.
- (2) Penilaian peningkatan kompetensi talent sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari setiap program pengembangan yang diikuti oleh Talent sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 huruf b pengukurannya dilakukan oleh Penyelenggara Penilaian Kompetensi.

Pasal 42

- (1) Panitia Seleksi melakukan penilaian uji kelayakan Talent sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 huruf c untuk Talent yang akan mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
- (2) Tim Penilai Kinerja melakukan penilaian uji kelayakan Talent sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 huruf c untuk Talent Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas
- (3) Uji kelayakan Talent sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan berdasarkan hasil wawancara.
- (4) Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) bertujuan untuk memastikan hasil capaian kinerja dan peningkatan kompetensi Talent.

Pasal 43

Evaluasi Talent terbagi menjadi 3 (tiga) aspek penilaian yang terdiri dari:

- a. capaian kinerja Talent;
- b. peningkatan kompetensi Talent; dan
- c. uji kelayakan dan kepatutan.

Pasal 44

- (1) Capaian Kinerja Talent sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 huruf a diperoleh dari NKP.
- (2) NKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) skala pengukurannya yaitu skala 1-100.
- (3) Hasil skala pengukuran NKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kemudian dilakukan pembobotan penilaian sebesar 30%.

Pasal 45

- (1) Peningkatan Kompetensi Talent sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 huruf b merupakan hasil pengembangan Talent sesuai IDP dan/atau penugasan tambahan.
- (2) Hasil pencapaian pengembangan Talent sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa nilai dengan skala 1-100 yang dihitung dari seluruh program pengembangan yang diikuti oleh Talent.
- (3) Nilai hasil pencapaian pengembangan Talent sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pembobotan penilaian sebesar 40%.

Pasal 46

- (1) Uji Kelayakan dan Kepatutan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 huruf c dilakukan oleh Panitia Seleksi atau Tim Penilai Kinerja.
- (2) Uji Kelayakan dan Kepatutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui wawancara dengan Talent.

- (3) Panitia Seleksi atau Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan penilaian kepada Talent dalam skala 1-100.
- (4) Hasil wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pembobotan penilaian sebesar 30%.

#### Pasal 47

- (1) Talent yang telah melalui tahapan evaluasi Talent dapat dikategorikan dalam kesiapan Talent.
- (2) Kesiapan Talent sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu kesiapan talent untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah Kota Cimahi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 48

Kesiapan Talent sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 terdiri dari:

- a. *ready now* Talent;
- b. *need development*; atau
- c. *exit talent*.

#### Pasal 49

*Ready now* Talent sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 huruf a yaitu kategori dimana Talent telah memenuhi kriteria dan dipersiapkan untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah.

#### Pasal 50

Talent yang masuk dalam kategori *ready now* Talent sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 huruf a memperoleh penilaian evaluasi Talent mulai dari 80 sampai dengan 100.

#### Pasal 51

PyB menetapkan Talent yang masuk dalam Kategori *ready now* Talent dengan Keputusan PyB.

#### Pasal 52

Need development Talent sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 huruf b yaitu kategori bagi Talent yang masih membutuhkan pelatihan dan pengembangan kompetensi lebih lanjut untuk dapat ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah.

#### Pasal 53

Talent yang masuk dalam kategori Need Development sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 huruf b memperoleh penilaian evaluasi Talent mulai dari 60 sampai dengan 79, 99.

#### Pasal 54

- (1) Talent yang masuk dalam kategori need development Talent dapat memperoleh 1 (satu) kali kesempatan berada dalam Talent *pool*.
- (2) Selain memperoleh 1 (satu) kali kesempatan berada dalam Talent *Pool*, Talent yang masuk kategori need development Talent mendapatkan program pengembangan pada periode berikutnya.

Pasal 55

- (1) *Exit* Talent sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 huruf c yaitu kategori dimana talent tidak memenuhi kriteria untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah.
- (2) Talent yang masuk dalam kategori *exit* Talent memperoleh penilaian evaluasi Talent kurang dari 60.

Pasal 56

Dalam hal Talent masuk kategori *Exit* Talent sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 huruf c, Talent dikeluarkan dari Talent Pool.

Pasal 57

- (1) Talent tidak boleh melanggar aturan kedisiplinan pegawai.
- (2) Talent yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikeluarkan dari Talent *pool*.

Pasal 58

Dalam hal Talent sedang menjalani proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana, Talent dikeluarkan dari talent pool.

Pasal 59

- (1) Dalam hal talent dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang, Talent dikeluarkan dari Talent Pool.
- (2) Tidak dapat bekerja lagi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu karena:
  - a. kondisi kesehatannya;

- b. menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya dan/atau lingkungan kerjanya; atau
- c. setelah berakhirnya cuti sakit belum mampu bekerja kembali.

#### Pasal 60

Dalam Hal talent:

- a. ditugaskan belajar;
  - b. pindah ke luar Pemerintah Daerah; dan
  - c. alasan lainnya berdasarkan pertimbangan Pimpinan Pengelola Manajemen Talenta,
- Talent dikeluarkan dari Talent *Pool*.

### BAB VI

#### MONITORING DAN EVALUASI

#### Pasal 61

Wali Kota melalui Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian melakukan monitoring penyelenggaraan Manajemen Talenta.

#### Pasal 62

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian melaporkan kegiatan penyelenggaraan Manajemen Talenta kepada Wali Kota.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat tertulis dan disampaikan setiap akhir tahun anggaran.

#### Pasal 63

Wali Kota berdasarkan laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 melakukan evaluasi terhadap Manajemen Talenta.

BAB VII  
PENDANAAN

Pasal 64

Pendanaan penyelenggaraan manajemen talenta bersumber dari :

- a. APBD;
- b. APBN; dan/atau
- c. sumber lain yang sah dan tidak mengikat, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 65

Manajemen Talenta dilaksanakan paling lambat 1 (satu) tahun sejak peraturan Wali Kota ini berlaku.

Pasal 66

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

WALI KOTA CIMAHI,

Ttd

AJAY MUHAMMAD PRIATNA

Diundangkan di Cimahi  
pada tanggal 28 Oktober 2019

SEKRETARIS DAERAH KOTA CIMAHI



DIKLIK S. NUGRAHAWAN

BERITA DAERAH KOTA CIMAHI TAHUN 2019 NOMOR 996

PENJELASAN  
PERATURAN WALI KOTA CIMAHI  
NOMOR 46 Tahun 2019  
TENTANG  
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

I. UMUM

Pada saat sekarang paradigma pembangunan Aparatur Sipil Negara diarahkan untuk mendukung efektifitas pemerintahan serta mendorong terwujudnya layanan publik yang optimal menuju Indonesia unggul, selaras dengan visi dan misi Walikota yang tertuang di dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kota Cimahi Tahun 2017-2022, yaitu misi ***“meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang amanah, profesional, efektif, efisien dan ekonomis yang berbasis pada sistem penganggaran yang pro publik”***

Maka untuk mewujudkan misi dimaksud Pemerintah Daerah Kota Cimahi melalui Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian sebagai perangkat daerah yang berfungsi melaksanakan manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Daerah menetapkan tujuan dan sasaran yang harus dicapai melalui Indeks Profesional Pegawai (IPP) yang mencakup peningkatan kompetensi pegawai, peningkatan kualifikasi pegawai, peningkatan kinerja pegawai serta peningkatan disiplin pegawai juga didukung oleh peningkatan kualitas layanan administrasi pegawai yang optimal.

Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian terus melakukan perubahan menuju perbaikan organisasi, melalui program dan kegiatan yang sudah direncanakan untuk tercapainya misi serta tujuan dan sasaran strategis berupa meningkatnya profesionalitas pegawai ASN Kota Cimahi sehingga mampu mewujudkan misi Wali Kota Cimahi, hal ini menuntut konsekuensi peningkatan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM); meliputi peningkatan kualitas SDM, sistem pola karier yang jelas dan terukur, pengelolaan dan penempatan SDM berbasis kompetensi, keakuratan dan kecepatan

penyajian informasi SDM sesuai kebutuhan organisasi serta peningkatan kualitas pelayanan yang optimal.

Salah satu upaya yang dilakukan untuk pencapaian peningkatan IPP dan kualitas manajemen SDM di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cimahi adalah menerapkan Manajemen Talenta. Manajemen Talenta merupakan salah satu metode pengelolaan SDM yang dikembangkan untuk mencari, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan Pegawai Negeri Sipil terbaik yang dipersiapkan sebagai calon pemimpin masa depan (*future leaders*) dalam rangka mendukung pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi dalam jangka panjang.

Penilaian terhadap potensi dan kompetensi dalam Manajemen Talent bagi Pegawai Negeri Sipil dilakukan dalam rangka pemetaan dan penyusunan profil untuk Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi dan Jabatan Pengawas serta dapat memberikan hasil penilaian yang profesional, objektif, dan memiliki kualitas baik. Data hasil pemetaan ini digunakan sebagai database dalam pembinaan dan pengembangan PNS.

Bahwa untuk mengisi posisi strategis di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cimahi diperlukan Pegawai Negeri Sipil terbaik yang diseleksi dan dikelola dalam suatu manajemen talenta;

Untuk mendukung manajemen talenta diperlukan dasar hukum serta kepastian hukum

Maksud Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah adalah untuk :

- a. menemukan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi dan memimpin inisiatif dalam organisasi guna mengoptimalkan capaian strategi, tujuan organisasi dan mendukung Pemerintah Daerah Kota Cimahi menjadi *world class government institution*;
- b. mewujudkan *rencana suksesi* yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- c. membangun iklim kompetisi positif dan transparan di antara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Daerah Kota Cimahi.

Adapun tujuannya Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah bertujuan untuk :

- a. memberikan kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir; dan
- b. sarana pengembangan kompetensi dan karier serta mendorong peningkatan profesionalisme PNS.

Ruang lingkup Peraturan Wali Kota tentang Manajemen Talenta yaitu:

- a. analisis dan identifikasi talent;
- b. rekrutment
- c. pengembangan talent;
- d. retensi talent; dan
- e. evaluasi talent.

Manajemen Talenta dirancang untuk menjamin ketersediaan PNS yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal sebagai suksesi pada setiap jabatan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan berlandaskan pada asas-asas sebagai berikut:

- a. objektif yaitu semua proses dalam Manajemen Talenta dapat diukur, sesuai dan dirasakan manfaatnya oleh seluruh Pegawai;
- b. terencana yaitu talenta pada masing-masing Jabatan kosong telah direncanakan dan disiapkan pada tahun sebelumnya;
- c. terbuka bahwa informasi dan proses Manajemen Talenta yang meliputi kriteria, tahapan pelaksanaan dan Pegawai yang ditetapkan menjadi Talent dapat diakses melalui media informasi yang tersedia;
- d. tepat Waktu yaitu Jabatan yang kosong dapat segera diisi oleh Talent sehingga tidak terdapat kekosongan jabatan untuk waktu yang relatif lama; dan
- e. akuntabel yaitu bahwa pengelolaan Manajemen Talenta dapat dipertanggungjawabkan.

Sasaran Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah adalah:

- a. tersedianya talenta untuk Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas melalui proses penyelenggaraan Manajemen Talenta di lingkup Pemerintah Kota Cimahi;
- b. terbangunnya pengembangan karir PNS berdasarkan pada penilaian kinerja tinggi dan kompetensi; dan
- c. terselenggaranya Manajemen Talenta yang efektif dan efisien.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Cukup jelas

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal 5

Cukup jelas

Pasal 6

Cukup jelas

Pasal 7

Cukup jelas

Pasal 8

Cukup jelas

Pasal 9

Cukup jelas

Pasal 10

Cukup jelas

Pasal 11

Cukup jelas

Pasal 12

Cukup jelas

Pasal 13

Cukup jelas

Pasal 14

Cukup jelas

Pasal 15

Cukup jelas

Pasal 16

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Pengembangan bagi Talent berupa kesempatan dan kegiatan yang menunjang peningkatan kemampuan talent.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 17

Cukup jelas

Pasal 18

Cukup jelas

Pasal 19

Cukup jelas

Pasal 20

Cukup jelas

Pasal 21

*On the job training & task force* diharapkan akan meningkatkan kompetensi dan pengalaman kerja dari talent.

Pasal 22

Cukup jelas

Pasal 23

Cukup jelas

Pasal 24

Cukup jelas

Pasal 25

Cukup jelas

Pasal 26

Cukup jelas

Pasal 27

Cukup jelas

Pasal 28

Cukup jelas

Pasal 29

Cukup jelas

Pasal 30

Cukup jelas

Pasal 31

Cukup jelas

Pasal 32

Cukup jelas

Pasal 33

Cukup jelas

Pasal 34

Cukup jelas

Pasal 35

Cukup jelas

Pasal 36

Cukup jelas

Pasal 37

Cukup jelas

Pasal 38

Cukup jelas

Pasal 39

Cukup jelas

Pasal 40

Cukup jelas

Pasal 41

Cukup jelas

Pasal 42

Cukup jelas

Pasal 43

Cukup jelas

Pasal 44

Cukup jelas

Pasal 45

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Program pengembangan yang diikuti oleh Talent yaitu program pengembangan yang diberikan oleh Mentor maupun penyelenggara program pengembangan.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 46

Cukup jelas

Pasal 47

Cukup jelas

Pasal 48

Cukup jelas

Pasal 49

Cukup jelas

Pasal 50

Cukup jelas

Pasal 51

Cukup jelas

Pasal 52

Cukup jelas

Pasal 53

Cukup jelas

Pasal 54

Cukup jelas

Pasal 55

Cukup jelas

Pasal 56

Cukup jelas

Pasal 57

Cukup jelas

Pasal 58

Cukup jelas

Pasal 59

Cukup jelas

Pasal 60

Cukup jelas

Pasal 61

Cukup jelas

Pasal 62

Cukup jelas

Pasal 63

Cukup jelas

Pasal 64

Cukup jelas

Pasal 65

Cukup jelas

Pasal 66

Cukup jelas