



SALINAN

WALIKOTA YOGYAKARTA
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA
NOMOR 29 TAHUN 2023
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
WALIKOTA YOGYAKARTA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional dalam pelaksanaan tugas pemerintahan diperlukan manajemen Pegawai Negeri Sipil melalui pelaksanaan pola karir dan sistem merit;
- b. bahwa pelaksanaan pola karir dan sistem merit di pemerintah kota Yogyakarta perlu didukung dengan pembentukan rencana suksesi dalam manajemen talenta secara transparan dan kompetitif;
- c. bahwa dengan berlakunya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, maka pengaturan Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di lingkup Pemerintah Daerah perlu disesuaikan;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 859);



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 diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 6757);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta PNS adalah sistem manajemen karier PNS 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.
2. Talenta adalah Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Pola Karier Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut pola karier adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan /atau perpindahan pegawai negeri sipil dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara serta pembinaan Manajemen Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara sesuai dengan Ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
7. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi negara.



8. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
9. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
10. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
11. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
12. 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.
13. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritis, analisis kebutuhan talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta, penetapan kelompok rencana suksesi, serta pencairan talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
14. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui PNS *corporate university*, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
15. 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.
16. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
17. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
18. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil, mencakup pengetahuan, kecakapan dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
19. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
20. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.



21. 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 peran, fungsi dan Jabatan.
22. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada organisasi/unit.
23. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang- perundangan.
24. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Pegawai Negeri Sipil lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
25. Rotasi Jabatan adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
26. Perluasan Jabatan adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
27. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
28. *Jogja Corporate University* yang selanjutnya disebut *Jogja Corpu* adalah satu model pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Yogyakarta yang bertujuan untuk mengakselerasi pencapaian tujuan pembangunan Kota Yogyakarta.
29. Jabatan Pimpinan Tinggi yang adalah sekelompok jabatan tinggi pada Instansi Pemerintah.
30. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
31. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
32. Sistem Merit adalah Kebijakan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara 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.
33. E-Pola Karier Berbasis Manajemen Talenta adalah sistem aplikasi terintegrasi yang memuat profil PNS berdasarkan seluruh unsur Pola Karier ke dalam 9 (sembilan) kotak Manajemen Talenta pada setiap jenjang jabatan.
34. Tim Manajemen Talenta adalah tim yg mengelola data kelompok rencana suksesi yang dibentuk oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dalam E-Pola Karier Berbasis Manajemen Talenta.



35. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atas usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan.
36. Unit Kerja adalah unit organisasi di dalam struktur perangkat daerah yang diberikan sebagian kewenangan dalam pengelolaan keuangan, kepegawaian dan aset.
37. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Walikota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
38. Walikota adalah Walikota Yogyakarta.
39. Pemerintah Kota adalah Pemerintah Kota Yogyakarta.
40. Daerah adalah Kota Yogyakarta.

Pasal 2

Manajemen Talenta PNS bertujuan untuk:

- (1) meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan Daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
- (2) menemukan dan mempersiapkan Talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan Daerah.
- (3) mendorong peningkatan profesionalisme Jabatan, Kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan.
- (4) mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Daerah.
- (5) memastikan tersedianya Talenta untuk menyelaraskan PNS yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi.
- (6) menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi.

Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta PNS dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit dengan prinsip:
 - a. objektif;
 - b. terencana;
 - c. terbuka;
 - d. tepat waktu;
 - e. akuntabel;
 - f. bebas dari intervensi politik; dan



- g. bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.
- (2) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu proses dalam Manajemen Talenta PNS sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif.
 - (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Manajemen Talenta PNS mempersiapkan Suksesor pada setiap Jabatan Target yang kosong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur.
 - (4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu informasi Manajemen Talenta PNS yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai PNS.
 - (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta PNS yang kosong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat Jabatan kosong dalam waktu lama dan menjamin persediaan Talenta dalam pengisian Jabatan Target.
 - (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu Manajemen Talenta PNS dilakukan sesuai pedoman yang berlaku.
 - (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu Manajemen Talenta PNS bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
 - (8) Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu Manajemen Talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

BAB II
PELAKSANAAN
Bagian Kesatu
Umum
Pasal 4

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan Manajemen Talenta PNS.
- (2) Pelaksanaan Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.
- (3) Pelaksanaan Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Akuisisi Talenta;
 - b. Pengembangan Talenta;
 - c. Retensi Talenta;
 - d. Penempatan Talenta; dan
 - e. pemantauan dan evaluasi.



- (4) Pelaksanaan manajemen talenta PNS Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan keputusan Walikota.

Bagian Kedua Akuisisi Talenta

Pasal 5

Akuisisi Talenta meliputi tahapan:

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal;
- b. analisis kebutuhan Talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta;
- e. penetapan kelompok Rencana Suksesi; dan
- f. pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi atau rotasi antar Instansi Pemerintah dan rencana penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 1

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal

Pasal 6

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a untuk Penempatan Talenta.
- (2) Jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
 - c. membutuhkan Kinerja yang tinggi;
 - d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
 - f. sesuai kebutuhan prioritas Daerah.

Pasal 7

PPK menetapkan Jabatan Kritisal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkannya kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.



Paragraf 2
Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 8

- (1) Unit Kerja yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keorganisasian dan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b sesuai dengan tugas dan fungsi, serta Jabatan kritikal.
- (2) Penyusunan analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud sebagaimana pada ayat (1) berpedoman pada rencana pembangunan jangka pendek dan menengah Daerah.

Paragraf 3
Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 9

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian menyusun strategi Akuisisi Talenta berdasarkan analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8.
- (2) Strategi Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. membangun Talenta internal instansi;
 - b. merekrut Talenta baru;
 - c. mutasi Talenta antar instansi;
 - d. promosi Talenta antar instansi; dan/atau
 - e. penugasan atau penugasan khusus.
- (3) PPK menetapkan strategi Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta.

Paragraf 4
Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 10

- (1) Identifikasi penilaian dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf d dilakukan terhadap Kandidat Talenta.
- (2) Kandidat Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berasal dari PNS yang masuk dalam kelompok Rencana Suksesi dalam E-Pola Karier Berbasis Manajemen Talenta.
- (3) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempertimbangkan perolehan nilai dari Profil PNS.



- (4) Identifikasi penilaian dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan kinerja;
 - b. pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan hasil penilaian Kompetensi Teknis, Kompetensi Sosial Kultural, dan Kompetensi Manajerial; dan
 - c. pertimbangan catatan kualitatif dalam kualifikasi, Kompetensi, rekam jejak, penghargaan individu dan/atau dalam bentuk pertimbangan lain sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (5) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berdasarkan unsur pola karier.
- (6) Unsur Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (4) mendasarkan kepada Peraturan Walikota tentang Pola Karier.

Pasal 11

- (1) Unsur Pola Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (5) meliputi:
- a. kualifikasi;
 - b. Kompetensi;
 - c. Kinerja;
 - d. rekam jejak;
 - e. hasil penilaian Kompetensi; dan
 - f. penghargaan individu.
- (2) Setiap unsur Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan bobot.
- (3) Bobot unsur Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:
- a. bobot kuantitatif; dan
 - b. bobot kualitatif.
- (4) Bobot kuantitatif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a diperuntukkan bagi unsur Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf e.
- (5) Bobot kualitatif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b diperuntukkan bagi unsur unsur Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf d dan huruf f.
- (6) Bobot Kualitatif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) menjadi keterangan tambahan pada profil PNS.
- (7) Bobot kuantitatif untuk unsur kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c paling tinggi 100 (seratus).
- (8) Bobot kuantitatif untuk unsur hasil penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e paling tinggi 100 (seratus).
- (9) Bobot kuantitatif sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dan ayat (8) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

Pasal 12

- (1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh PNS pada tiap jenjang jabatan.



- (2) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelompokkan dalam 9 (Sembilan) Kotak Manajemen Talenta.
- (3) Pengelompokan Talenta dalam kotak Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi.
- (4) Pengelompokan dalam kotak Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun secara terpisah dalam setiap jenjang Jabatan dalam E-Pola Karier Berbasis Manajemen Talenta.
- (5) E-Pola Karier berbasis Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (4) mempertimbangkan pembobotan capaian nilai seluruh unsur Pola Karier.
- (6) Pemetaan Talenta dan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Pasal 13

Hasil dari Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 selanjutnya dapat dilaksanakan:

- a. Pengembangan Talenta dan Retensi Talenta ; dan/atau
- b. Penempatan Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dan/atau kelompok Rencana Suksesi.

Paragraf 5

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 14

- (1) Nominasi Talenta yang masuk dalam kelompok Rencana Suksesi dalam setiap jenjang Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 untuk mengisi Jabatan Kritis atau jabatan yang sedang atau akan kosong sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (2) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun oleh Tim Manajemen Talenta untuk mendapatkan pertimbangan Tim Penilai Kinerja dan selanjutnya diusulkan kepada PPK.
- (3) PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menetapkan Talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi untuk mengisi Jabatan Kritis atau Jabatan yang sedang atau akan kosong sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (4) Dalam hal dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan Talenta dengan keahlian atau Kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian Talenta yang ditindaklanjuti melalui mekanisme mutasi atau rotasi antar Perangkat Daerah dan atau unit kerja.
- (5) Keanggotaan Tim Manajemen Talenta dan Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.



Bagian Kedua Pengembangan Talenta

Pasal 15

- (1) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a dilaksanakan melalui:
 - a. pengembangan Kompetensi; dan/atau
 - b. peningkatan kualifikasi.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui:
 - a. Jogja Corpu;
 - b. Pelatihan dengan metode klasikal dan nonklasikal; dan/atau
 - c. Bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (3) Peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui tugas belajar atau izin belajar.

Bagian Ketiga Retensi Talenta

Pasal 16

- (1) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 ayat (3) huruf c 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 rencana suksesi, rotasi jabatan, pengayaan jabatan, perluasan jabatan, dan penghargaan Talenta.
- (3) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.

Bagian Keempat Penempatan Talenta

Pasal 17

- (1) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 ayat (3) huruf d dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi sesuai kebutuhan strategis Pemerintah Daerah.
- (2) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan antar Perangkat Daerah atau Unit Kerja sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak ke 9 (sembilan) menjadi prioritas untuk dapat ditempatkan pada Jabatan Target.



Bagian Kelima
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 18

- (1) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan Manajemen Talenta Pemerintah Daerah dilaksanakan secara periodik oleh PPK dan atau Pejabat yang Berwenang.
- (2) Pemantauan dan evaluasi terhadap Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritis dilakukan selama 3 (tiga) tahun untuk dapat dilakukan promosi, penempatan jabatan lain yang setara, atau penempatan kembali dalam jabatan sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritis selanjutnya.

BAB III

SISTEM INFORMASI POLA KARIER BERBASIS MANAJEMEN TALENTA

Pasal 19

- (1) E-Pola Karier Berbasis Manajemen Talenta dikelola dalam suatu sistem aplikasi yang terintegrasi oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika.
- (2) E-Pola Karier Berbasis Manajemen Talenta dikelola bersama oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika.

BAB IV

PENDANAAN

Pasal 20

Pelaksanaan Manajemen Talenta dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja Daerah.

BAB V

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 21

- (1) Pembekalan keterampilan calon purna tugas PNS merupakan bagian pelaksanaan dari Manajemen Talenta.
- (2) Pembekalan keterampilan calon purna tugas PNS dilaksanakan melalui identifikasi minat.



BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 22

Pada saat Peraturan Walikota ini berlaku, Peraturan Walikota Nomor 107 Tahun 2016 tentang talent Pool Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Yogyakarta (Berita Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2016 Nomor 107) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 23

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah.

Ditetapkan di Yogyakarta
pada tanggal 10 April 2023
Pj.WALIKOTA YOGYAKARTA,

ttd

SUMADI

Diundangkan di Yogyakarta
pada tanggal 10 April 2023

SEKRETARIS DAERAH KOTA YOGYAKARTA,

ttd

AMAN YURIADIJAYA

BERITA DAERAH KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2023 NOMOR 29



LAMPIRAN
PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA
NOMOR 29 TAHUN 2023
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI
NEGERI SIPIL.

I. 9 (SEMBILAN) KOTAK MANAJEMEN TALENTA

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



II. REKOMENDASI

KOTA K	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none">1. Dipromosikan dan dipertahankan2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Kota sesuai dengan kolam jenjang jabatannya3. Penghargaan/Retensi untuk program kerjasama pengembangan SDM Pemerintah Kota dengan counterparts
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none">1. Dipertahankan2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Kota sesuai dengan kolam jenjang jabatannya3. Rotasi/Perluasan jabatan4. Coaching Kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none">1. Dipertahankan2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Kota sesuai dengan kolam jenjang jabatannya3. Rotasi/Perluasan jabatannya4. Pengembangan Kompetensi sesuai gap Kompetensi
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none">1. Penempatan yang sesuai dan/atau Penataan2. Bimbingan Kinerja3. Konseling Kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none">1. Penempatan yang sesuai dan/atau Penataan2. Bimbingan Kinerja3. Konseling Kinerja4. Pengembangan Kompetensi sesuai gap Kompetensi
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none">1. Penempatan yang sesuai dan/atau Penataan2. Konseling kinerja3. Pengembangan Kompetensi sesuai gap Kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none">1. Penempatan yang sesuai dan/atau Penataan2. Bimbingan Kinerja3. Konseling Kinerja4. Pengembangan Kompetensi sesuai gap Kompetensi
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none">1. Penempatan yang sesuai dan/atau Penataan2. Bimbingan Kinerja3. Konseling Kinerja4. Pengembangan Kompetensi sesuai gap Kompetensi



1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	1. Dilakukan pengembangan Kompetensi Dasar 2. Konseling Kinerja
---	--	--

Pj. WALIKOTA YOGYAKARTA

ttd

SUMADI

