



SALINAN

WALI KOTA TEGAL
PROVINSI JAWA TENGAH
PERATURAN WALI KOTA TEGAL
NOMOR 59 TAHUN 2023
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
WALI KOTA TEGAL,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mewujudkan pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara dan sebagai upaya meningkatkan kualitas pembinaan dan pengembangan karir, perlu disusun manajemen talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Tegal yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja sesuai prinsip sistem merit;
 - b. bahwa dalam rangka memilih kader potensial (*talent pool*) yang memenuhi persyaratan kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang siap untuk dikembangkan sesuai dengan prinsip sistem merit;
 - c. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, 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, Pasal 39 dan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja dan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara bahwa Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi

ditetapkan . . .

ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian pada setiap Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara.

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah dan Djawa Barat sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Perubahan Undang-undang Nomor 16 dan Nomor 17 Tahun 1950 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 diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;

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 Nomor 6073) 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 Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;

MEMUTUSKAN:

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Tegal.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Tegal.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Badan adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

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 Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat menjadi PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
9. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
10. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
11. 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.
12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai ASN dalam satuan organisasi.
13. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional;

14. Jabatan . . .

14. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah daerah.
15. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
16. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan ketrampilan tertentu.
17. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki JF pada perangkat daerah.
18. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta;
19. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
20. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target;
21. 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 instansi.
22. 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.
23. 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 pencarian talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.

24. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
25. 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.
26. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target pada waktu yang tepat.
27. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
28. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS, mencakup pengetahuan, kecakapan dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
29. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, ketrampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
30. Kompetensi Sosio Kultural adalah pengetahuan, ketrampilan, dan atau 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.
31. 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 kecatatan.

32. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
33. Penelusuran Kader Potensial adalah sistem seleksi secara terbuka untuk mendapatkan PNS yang memiliki potensi sebagai kader potensial.
34. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial dan sosiokultural PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
35. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
36. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
37. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja PNS dengan PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
38. 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.
39. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target kinerja.
40. Peta jabatan adalah susunan jabatan yang digambarkan secara vertikal, horizontal, maupun diagonal menurut struktur kewenangan, tugas dan tanggung jawab Jabatan serta persyaratan Jabatan yang ada dan kedudukannya dalam unit kerja pada setiap Instansi Pemerintah.
41. Analisis Beban Kerja yang selanjutnya disingkat ABK adalah teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efisiensi dan efektivitas kerja organisasi berdasarkan volume kerja.
42. Analisis Jabatan adalah proses, metode dan teknik untuk memperoleh data jabatan yang diolah menjadi informasi jabatan dan disajikan untuk kepentingan program kepegawaian serta memberikan umpan balik bagi organisasi, tatalaksana, pengawasan dan akuntabilitas.

43. Rotasi Jabatan adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
44. Perluasan Jabatan adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
45. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
46. ASN *Corporate University* adalah entitas kegiatan 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 terintegrasi dengan melibatkan Instansi Pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah.
47. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
48. Sistem Informasi Kepegawaian yang selanjutnya disebut SIMPEG adalah rangkaian informasi dan data kepegawaian yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II

PRINSIP MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 2

- (1) Manajemen Talenta ASN 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 . . .

- (2) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu proses dalam Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b 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.
- (4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu informasi Manajemen Talenta ASN yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh PNS.
- (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d 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.
- (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu Manajemen Talenta ASN 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 ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

BAB III

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN DAERAH

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 3

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Daerah meliputi :

- a. akuisisi talenta;
- b. pengembangan talenta;
- c. retensi talenta;
- d. penempatan talenta; dan

e.pemantauan . . .

- e. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 4

Manajemen Talenta ASN Daerah didukung infrastruktur yang terdiri atas:

- 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 ketentuan peraturan perundangan;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim manajemen talenta daerah;
- h. program pengembangan talenta (ASN *Corporate University*/Sekolah Kader/Tugas Belajar);
- i. panitia seleksi;
- j. basis data sumber daya manusia (SDM)
- k. sistem informasi manajemen talenta ASN; dan
- l. anggaran.

Bagian Kedua

Akuisisi Talenta

Pasal 5

Akuisisi talenta sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 huruf a meliputi tahapan sebagai berikut :

- a. identifikasi dan penetapan jabatan kritikal;
- b. analisis kebutuhan talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta melalui mekanisme penelusuran kader potensial (*talent scouting*);
- e. penetapan kelompok rencana suksesi; dan
- f. pencarian talenta melalui mutasi/rotasi antar unit kerja 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 merupakan jabatan inti dalam perangkat daerah yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Jabatan Kritisal disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan Daerah.
- (4) Karakteristik jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam manajemen talenta ASN Daerah terdiri atas :
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi perangkat daerah 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 nasional.
- (5) Jabatan Kritisal ditetapkan oleh PPK.

Paragraf 2

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 7

- (1) Analisis kebutuhan talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta rencana strategis.
- (2) Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan kritisal.

Paragraf 3

Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 8

- (1) Strategi akuisisi talenta disusun berdasarkan analisis kebutuhan talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:

a. Membangun . . .

- a. membangun talenta internal Daerah;
 - b. merekrut talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
 - c. mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi dan/atau antar perangkat daerah;
 - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (2) Strategi akuisisi talenta disusun sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta Daerah.

Paragraf 4

Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 9

- (1) Kandidat talenta berasal dari ASN di Lingkungan Daerah termasuk Calon PNS dan PPPK.
- (2) Terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta melalui:
 - a. pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri atas: di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi; dan
 - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah dan rendah melalui mekanisme penelusuran kader potensial (*talent scouting*), rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan daerah.
- (3) Identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri atas:
 - a. hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi pada masing-masing perangkat daerah.
 - b. *assessment center* 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 (*growth mindset*), serta motivasi dan komitmen (*grit*) talenta.

- c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosio Kultural, yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta;
 - d. Rekam jejak jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam jabatan, serta integritas dan moralitas;
 - e. Pertimbangan lain yang terdiri atas: kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.
- (4) Ketentuan teknis identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta ditetapkan oleh PPK.

Pasal 10

- (1) Pemetaan talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai pada tiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional dan jabatan pelaksana.
- (2) Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) selanjutnya dapat dilaksanakan :
 - a. pengembangan talenta dan retensi talenta; dan/atau
 - b. penempatan talenta dalam 9 (sembilan) kotak dan/atau kelompok rencana suksesi.

Paragraf 5

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 11

- (1) Pemetaan talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Pemetaan talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (3) PPK menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi untuk mengisi jabatan kritis atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan Daerah.
- (4) Kelompok rencana suksesi ditetapkan oleh PPK.

Bagian Ketiga
Pengembangan Talenta

Pasal 12

- (1) Pengembangan talenta dilaksanakan melalui:
 - a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan kompetensi; dan
 - c. peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (3) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. *ASN corporate university* dengan metode klasikal dan nonklasikal
 - b. Pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. Bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

Bagian Keempat

Retensi Talenta

Pasal 13

- (1) Retensi talenta bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target.
- (2) Retensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui :
 - a. Rencana suksesi;
 - b. Rotasi jabatan;
 - c. Pengayaan jabatan;
 - d. Perluasan jabatan; dan
 - e. Penghargaan.

Paragraf 1

Rencana Suksesi

Pasal 14

- (1) Rencana suksesi memuat nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan suksesor dalam jabatan target, dan proyeksi penempatan.
- (2) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan dalam SIMPEG.

Paragraf 2

Penghargaan

Pasal 15

- (1) PNS yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan
- (2) Sistem penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, kebutuhan dan kemampuan Daerah.

Bagian Kelima

Penempatan Talenta

Pasal 16

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis daerah dan/atau arah pembangunan prioritas daerah jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Talenta yang masuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.
- (3) 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 unit kerja atau penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.
- (4) Penempatan talenta daerah ditetapkan oleh PPK.

Bagian Keenam
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 17

- (1) Pemantauan talenta dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
- (3) Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya.

Pasal 18

- (1) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta Daerah dilaksanakan secara periodik oleh Pejabat Pembina Kepegawaian melalui Badan.
- (2) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta ASN Daerah dilaksanakan setiap akhir tahun anggaran oleh Tim Manajemen Talenta ASN dan dilaporkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.

BAB IV

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 19

- (1) Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN ditetapkan oleh PPK.
- (2) Penyelenggaraan sistem informasi Manajemen Talenta ASN terintegrasi dengan SIMPEG dan dikelola oleh Badan.

BAB V

PENDANAAN

Pasal 20

Pendanaan Manajemen Talenta ASN 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
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 21

Pada saat Peraturan Wali Kota ini diundangkan dan pemetaan talenta terhadap ASN yang memenuhi persyaratan masih dalam proses penyelesaian, pelaksanaan penempatan mendasarkan mekanisme sebelum ditetapkan Peraturan Wali Kota ini.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 22

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 Tegal.

Ditetapkan di Tegal
pada tanggal 30 Oktober 2023
WALI KOTA TEGAL,
ttd

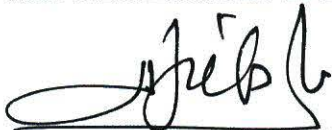
DEDY YON SUPRIYONO

Diundangkan di Tegal
pada tanggal 30 Oktober 2023
SEKRETARIS DAERAH KOTA TEGAL

ttd

AGUS DWI SULISTYANTONO
BERITA DAERAH KOTA TEGAL TAHUN 2023 NOMOR 59
Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,



BUDIO PRADIBTO S.H.

Pembina

NIP 19700705 199003 1 003

LAMPIRAN

PERATURAN WALI KOTA TEGAL

NOMOR 59 TAHUN 2023

TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

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

II. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan Kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

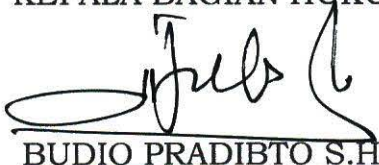
WALI KOTA TEGAL,

ttd

DEDY YON SUPRIYONO

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,



BUDIO PRADIBTO S.H.

Pembina

NIP 19700705 199003 1 003