



SALINAN

**WALI KOTA TOMOHON
PROVINSI SULAWESI UTARA**

PERATURAN WALI KOTA TOMOHON
NOMOR 13 TAHUN 2023

TENTANG

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA TOMOHON,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, tepat waktu dan akuntabel guna memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Daerah diperlukan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan dan melaksanakan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Penyelenggaraan Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Daerah;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Minahasa Selatan dan Kota Tomohon di Provinsi Sulawesi Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4273);
 2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 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 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 3. Peraturan ...

3. 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);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Tomohon.
2. Wali Kota adalah Wali Kota Tomohon.
3. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
4. 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.
5. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen PNS 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.
6. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
7. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
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. Manajemen ...

10. 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.
11. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
12. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
13. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada masing-masing instansi pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di lingkungan instansinya.
14. 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.
15. 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 antarinstansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
16. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta melalui aparatur sipil negara *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
17. 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.
18. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
19. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam yang memungkinkan Talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam Jabatan Target yang diperkirakan dapat diperankan melalui pusat penilaian, uji kompetensi, rekam jejak Jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
20. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
21. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.

22. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
23. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
24. 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.
25. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
26. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
27. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap Kinerja yang merupakan penggabungan nilai sasaran kinerja pegawai dan nilai perilaku kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
28. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara Kinerja PNS dengan PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
29. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi PNS dan mencegah terjadinya kegagalan Kinerja.
30. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku Kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target Kinerja.
31. Rotasi Jabatan adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari satu Jabatan ke Jabatan lain.
32. Perluasan Jabatan adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama.
33. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan.
34. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan Jabatan.

BAB II PENYELENGGARAAN

Pasal 2

- (1) Pengembangan karier PNS di lingkungan Pemerintah Daerah dilaksanakan melalui penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS.
- (2) Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. Akuisisi Talenta;
 - b. Pengembangan Talenta;
 - c. Retensi Talenta;
 - d. Penempatan Talenta; dan
 - e. pemantauan dan evaluasi.

BAB III ISI DAN URAIAN

Pasal 3

- (1) Isi dan uraian Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, disusun dengan sistematika sebagai berikut:
 - a. bab I : pendahuluan;
 - b. bab II : penyelenggaraan Manajemen Talenta; dan
 - c. bab III : penutup.
- (2) Ketentuan mengenai isi dan uraian Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

BAB IV PENGENDALIAN DAN EVALUASI

Pasal 4

Kepala perangkat Daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V KETENTUAN PENUTUP

Pasal 5

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar ...

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

Ditetapkan di Tomohon
pada tanggal 17 Mei 2023

WALI KOTA TOMOHON,

ttd.

CAROLL JORAM AZARIAS SENDUK

Diundangkan di Tomohon
pada tanggal 17 Mei 2023

SEKRETARIS DAERAH KOTA TOMOHON,

ttd.

EDWIN RORING

BERITA DAERAH KOTA TOMOHON TAHUN 2023 NOMOR 13

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA TOMOHON,



B. R. MAMBU, S.H., M.H.
NIP. 19880626 201001 1 002

LAMPIRAN
PERATURAN WALI KOTA TOMOHON
NOMOR 13 TAHUN 2023
TENTANG
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DAERAH

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Untuk menciptakan PNS yang profesional, berintegritas, netral, dan berkinerja tinggi, Pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara untuk mentransformasi birokrasi Pemerintah Indonesia dari birokrasi berorientasi aturan menuju ke pemerintahan dinamis dan manajemen PNS dari administrasi kepegawaian menuju ke pembangunan sumber daya manusia. Berdasarkan 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, manajemen PNS adalah pengelolaan PNS untuk menghasilkan PNS yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pada intinya manajemen PNS lebih berorientasi pada profesionalisme Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, tidak partisan dan netral, keluar dari semua pengaruh golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk bisa melaksanakan tugas pelayanan dengan persyaratan yang demikian, SDM aparatur dituntut memiliki profesionalisme dan wawasan global serta memiliki Kompetensi yang tinggi.

Untuk itu, dalam upaya mewujudkan SDM aparatur yang profesional dan berkompetensi dengan pembinaan karir PNS yang dilaksanakan atas dasar perpaduan antara sistem prestasi kerja dan karir, maka pengembangan SDM aparatur berbasis kompetensi merupakan suatu keharusan agar organisasi (birokrasi) dapat mewujudkan kinerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan publik yang terbaik. Dalam upaya ini, Pemerintah Daerah perlu menerapkan kebijakan dan manajemen SDM aparatur berdasarkan Sistem Merit yang merupakan amanat utama dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Penerapan Sistem Merit bertujuan untuk memastikan Jabatan yang ada di birokrasi pemerintah diduduki pegawai yang memenuhi persyaratan kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja. Artinya, pengangkatan pegawai, mutasi, promosi, penggajian, penghargaan, dan pengembangan karier pegawai didasarkan pada kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja pegawai. Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan strategi yang tepat. Salah satu strategi yang digunakan adalah strategi Manajemen Talenta.

Kebijakan Manajemen Talenta pada birokrasi di Indonesia secara eksplisit sudah ditetapkan dalam 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 134 ayat (2) huruf d menyebutkan bahwa Sistem Merit yang diterapkan

dalam manajemen PNS mempunyai kriteria antara lain harus memiliki manajemen karir yang terdiri atas perencanaan, pengembangan, pola karir, dan Kelompok Rencana Suksesi yang diperoleh dari Manajemen Talenta.

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan dan melaksanakan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara.

Atas dasar hal tersebut, guna mewujudkan Manajemen Talenta yang lebih tertata dan bersifat menyeluruh, Pemerintah Daerah menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Penyelenggaraan Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Daerah.

B. Prinsip Manajemen Talenta

Manajemen Talenta dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit dengan prinsip:

1. Objektif, yaitu proses dalam Manajemen Talenta sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
2. Terencana, yaitu Manajemen Talenta mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
3. Terbuka, yaitu informasi Manajemen Talenta yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh PNS.
4. Tepat waktu, yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat Jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan Talenta dalam pengisian Jabatan Target.
5. Akuntabel, yaitu Manajemen Talenta dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
6. Bebas dari intervensi politik, yaitu Manajemen Talenta bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
7. Bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, yaitu Manajemen Talenta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

BAB II PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA

A. Akuisisi Talenta

Akuisisi Talenta meliputi tahapan sebagai berikut:

1. Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal untuk Penempatan Talenta. Jabatan Kritisal merupakan Jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu. Karakteristik Jabatan Kritisal terdiri atas:
 - a) strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - b) memerlukan Kompetensi yang sesuai dengan kegiatan pokok;
 - c) membutuhkan Kinerja yang tinggi;
 - d) memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - e) mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik;
 - f) sesuai dengan kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah; dan
 - g) pejabat pembina kepegawaian menetapkan Jabatan Kritisal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkannya kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
2. Analisis kebutuhan Talenta, didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang nasional yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran serta strategi. Analisis kebutuhan Talenta disusun sesuai dengan tugas dan fungsi serta Jabatan Kritisal.
3. Penetapan Strategi Akuisisi, disusun dengan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a) membangun Talenta internal instansi;
 - b) merekrut Talenta baru;
 - c) mutasi dan/atau promosi Talenta antarinstansi; dan
 - d) penugasan atau penugasan khusus Talenta.
4. Strategi Akuisisi Talenta yang telah tersusun digunakan sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.
5. Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta. Kandidat Talenta berasal dari PNS, baik internal maupun eksternal instansi. Identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta dilakukan melalui:
 - a) pemeringkatan Kinerja dalam kategori status Kinerja yang terdiri atas:
 - 1) di atas ekspektasi;
 - 2) sesuai ekspektasi; dan
 - 3) di bawah ekspektasi;
 - b) penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment center*, Uji Kompetensi, rekam jejak Jabatan; dan/atau
 - c) pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi.
6. Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri atas:
 - a) hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas Jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi;
 - b) pusat penilaian untuk mengukur/menilai potensi Talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri, kemampuan berpikir kritis dan strategis, kemampuan menyelesaikan permasalahan, kecerdasan emosional, kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri, serta motivasi dan komitmen Talenta;

- c) Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural, yang dilakukan oleh asesor 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; dan
 - e) Pertimbangan lain yang terdiri atas kualifikasi pendidikan sesuai rumpun Jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.
7. Pemetaan Talenta instansi dilakukan terhadap seluruh pegawai pada tiap level Jabatan, yakni Jabatan pimpinan tinggi, Jabatan administrator, Jabatan pengawas, Jabatan fungsional, dan Jabatan pelaksana. Talenta yang telah dipetakan untuk 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.
 8. Penetapan Kelompok Rencana Suksesi, pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak Manajemen Talenta untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut. Pejabat pembina kepegawaian menominasikan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi instansi untuk mengisi Jabatan Kritis atau Jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.
 9. Pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antarinstansi dan rencana penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus. 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 antarinstansi atau Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

B. Pengembangan Talenta

Pengembangan Talenta dilaksanakan melalui:

1. Akselerasi Karier Talenta, dilaksanakan melalui Sekolah Kader
2. Pengembangan Kompetensi Talenta dilaksanakan melalui:
 - a) pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - b) bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
3. Peningkatan kualifikasi Talenta, dilaksanakan melalui tugas belajar.
4. Perangkat Daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pengembangan SDM bertugas mengelola akselerasi karier dan pengembangan Kompetensi sebagai bagian dari penyelenggaraan Manajemen Talenta. Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta.

C. Retensi Talenta

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. Retensi Talenta bertujuan untuk mempertahankan posisi Talenta dalam Kelompok Rencana Suksesi sebagai Suksesor yang akan menduduki Jabatan Target dan dilaksanakan melalui:

1. Rencana Suksesi, memuat nama Suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi, urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu). Rencana Suksesi disusun berdasarkan hasil Pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan Jabatan di seluruh perangkat Daerah yang ditetapkan oleh pejabat pembina kepegawaian;
2. Rotasi Jabatan;
3. Pengayaan Jabatan;
4. Perluasan Jabatan; dan
5. Penghargaan.

PNS yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Sistem penghargaan Talenta didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, dan kebutuhan pada Pemerintah Daerah.

D. Penempatan Talenta

Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah. Penempatan Talenta dapat dilakukan pada lintas instansi pemerintah baik pusat maupun daerah sesuai dengan kebutuhan nasional atau instansi. Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target. Penempatan Talenta pada Pemerintah Daerah ditetapkan oleh pejabat pembina kepegawaian berdasarkan Rencana Suksesi.

E. Pemantauan dan Evaluasi

Pemantauan Talenta dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan. Dilakukan pemantauan dan evaluasi terhadap Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritis selama 2 (dua) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam Jabatan. Penempatan kembali dapat berupa promosi atau penempatan Jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Kritis selanjutnya. Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta Pemerintah Daerah dilaksanakan secara periodik oleh pejabat pembina kepegawaian.

KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

KINERJA	DI ATAS EKSEKTASI	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
	SESUAI EKSEKTASI	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
	DI BAWAH EKSEKTASI	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
		POTENSIAL		
KOTAK	KATEGORI		REKOMENDASI	
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi		1. Dipromosikan dan dipertahankan	
			2. Masuk kelompok rencana suksesi instansi	
			3. Penghargaan	
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi		1. Dipertahankan	
			2. Masuk kelompok rencana suksesi instansi	
			3. Rotasi/Perluasan Jabatan	
			4. Bimbingan Kerja	
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah		1. Dipertahankan	
			2. Masuk kelompok rencana suksesi instansi	
			3. Rotasi/Pengayaan Jabatan	
			4. Pengembangan Kompetensi	
			5. Tugas Belajar	
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi		1. Penempatan yang sesuai	
			2. Bimbingan Kinerja	
			3. Konseling Kinerja	
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah		1. Penempatan yang sesuai	
			2. Bimbingan Kinerja	
			3. Pengembangan Kompetensi	
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah		1. Rotasi	
			2. Pengembangan Kompetensi	

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	1. Bimbingan Kinerja
		2. Konseling Kinerja
		3. Pengembangan Kompetensi
		4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	1. Bimbingan Kinerja
		2. Pengembangan Kompetensi
		3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Penempatan PNS dalam 9 (sembilan) kotak berdasarkan penilaian potensial dan Kinerja sebagai berikut:

Di bawah ekspektasi	Sesuai ekspektasi	Di atas ekspektasi
<20%	60-70%	<20%

BAB III
PENUTUP

Dengan diaturnya Manajemen Talenta PNS ini, maka seluruh Kepala Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah segera mengimplementasikan Manajemen Talenta PNS di lingkungan kerja masing-masing dan melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. melakukan internalisasi pengelolaan Manajemen Talenta PNS guna memperoleh kesamaan pemahaman terkait penerapan Manajemen Talenta PNS;
- b. melakukan pemantauan dan evaluasi Manajemen Talenta PNS secara berkala; dan
- c. menetapkan Manajemen Talenta PNS pada organisasi masing-masing paling lambat 12 (dua) belas bulan setelah diundangkannya Peraturan Wali Kota ini.

WALI KOTA TOMOHON,

ttd.

CAROLL JORAM AZARIAS SENDUK

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA TOMOHON,



B. R. MAMBU, S.H., M.H.
NIP. 19880626 201001 1 002