



BERITA DAERAH KOTA DEPOK

NOMOR 74

TAHUN 2023

**WALI KOTA DEPOK
PROVINSI JAWA BARAT**

**PERATURAN WALI KOTA DEPOK
NOMOR 73 TAHUN 2023
TENTANG**

**PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALI KOTA NOMOR 86 TAHUN 2022
TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA DEPOK**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
WALI KOTA DEPOK,**

- Menimbang :
- a. bahwa dalam penyelenggaraan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Depok, telah ditetapkan Peraturan Wali Kota Depok Nomor 86 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Depok;
 - b. bahwa untuk lebih memberikan kejelasan dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Depok yang berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional, maka Peraturan Wali Kota sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu dilakukan perubahan;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Nomor 86 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Depok;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Depok dan Kotamadya Daerah Tingkat II Cilegon (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3828);

2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 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);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
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 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1606);

9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
10. 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);
11. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1143);
12. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2016 Nomor 10) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 4 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2021 Nomor 4);
13. Peraturan Wali Kota Depok Nomor 100 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Depok Kota Depok (Berita Daerah Kota Depok Tahun 2021 Nomor 100) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Wali Kota Depok Nomor 87 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota Depok Nomor 100 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Depok (Berita Daerah Kota Depok Tahun 2021 Nomor 87);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALI KOTA NOMOR 86 TAHUN 2022 TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA DEPOK.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Wali Kota Nomor 86 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Depok (Berita Daerah Kota Depok Tahun 2022 Nomor 86) diubah yaitu sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 1 diubah, sehingga Pasal 1 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kota adalah Daerah Kota Depok.
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 Depok.
4. 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.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Depok.
6. 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.
7. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kota.
8. Badan adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
9. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
10. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

11. 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.
12. 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 kecacatan.
13. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
14. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara disingkat Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN Daerah Kota.
15. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
16. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan Daerah Kota.
17. Jabatan target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
18. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
19. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
20. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam jabatan talenta.
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 instansinya.

22. Suksesor (*successor*) 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 kritical, 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 di waktu yang tepat.
27. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam (*underlying capabilities*) 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, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
29. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
30. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.

31. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
32. 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.
33. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
34. Assessor adalah seseorang yang berhak melakukan assessmen/ pengujian terhadap kompetensi seseorang sesuai dengan ruang lingkup assessmennya. Assessor berwenang dalam menilai dan memutuskan hasil Uji Kompetensi dan memberikan rekomendasi bahwa seseorang dinyatakan kompeten atau belum kompeten pada Unit Kompetensi yang dinilai sesuai dengan bukti yang dipersyaratkan.
35. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
36. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.
37. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN 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. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.

41. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
42. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
43. 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 tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah.
44. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
45. Sistem Informasi Manajemen Talenta adalah rangkaian informasi manajemen talenta yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
46. Preferensi Karier adalah pilihan utama/prioritas yang memiliki kontribusi dan merupakan rekomendasi dari Tim Penilai Kinerja ASN kepada Pejabat yang berwenang sebagai bahan penetapan oleh PPK.

2. Ketentuan Pasal 3 diubah, sehingga Pasal 3 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 3

Tujuan ditetapkan Peraturan Wali Kota ini adalah:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan Daerah Kota dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
- b. menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (*future leader*) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*Core Business*) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi Daerah Kota dan akselerasi pembangunan nasional;
- c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;

- d. mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Daerah;
 - e. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi Pemerintah Daerah; dan
 - f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan Pemerintah Daerah.
3. Ketentuan Pasal 6 diubah, sehingga Pasal 6 berbunyi sebagai berikut:
- Pasal 6
- (1) Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta ASN dan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
 - (2) Tim Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh PyB dan terdiri dari:
 - a. PD yang membidangi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
 - b. PD yang membidangi pengawasan;
 - c. Unit Kerja yang membidangi organisasi; dan/atau
 - d. PD terkait lainnya.
 - (3) Tugas dan kewenangan Tim Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:
 - a. menetapkan calon talenta, menetapkan talenta untuk dimasukkan ke dalam Rencana Suksesi, mengevaluasi talenta dan mencalonkan talenta yang akan dipilih PPK untuk menduduki jabatan;
 - b. membantu proses penilaian kinerja, penilaian kompetensi, dan pengembangan talenta;
 - c. menyusun standar kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural dan alat ukur yang digunakan, serta melakukan *assessment* kompetensi berdasarkan standar dan alat ukur yang telah ditetapkan;
 - d. mengolah, menyusun, dan mengevaluasi pemetaan talenta; dan
 - e. menyusun dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi dan evaluasi pengembangan kompetensi.

- (4) Manajemen Talenta ASN diselenggarakan berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi Pemerintah Daerah guna mewujudkan prioritas pembangunan Daerah Kota.
4. Ketentuan ayat (2) Pasal 9 diubah, sehingga Pasal 9 berbunyi sebagai berikut:
- Pasal 9
- (1) Manajemen Talenta ASN dievaluasi dan disesuaikan secara berkelanjutan sesuai dinamika perubahan dan kebutuhan instansi.
 - (2) Ketentuan lebih lanjut terkait Pedoman Manajemen Talenta ASN tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal II

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Depok
pada tanggal 10 Oktober 2023
WALI KOTA DEPOK,

ttd.

K.H MOHAMMAD IDRIS

Diundangkan di Depok
pada tanggal 10 Oktober 2023
SEKRETARIS DAERAH KOTA DEPOK,

ttd.

SUPIAN SURI
BERITA DAERAH KOTA DEPOK TAHUN 2023 NOMOR 74

SESUAI DENGAN ASLINYA
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA DEPOK



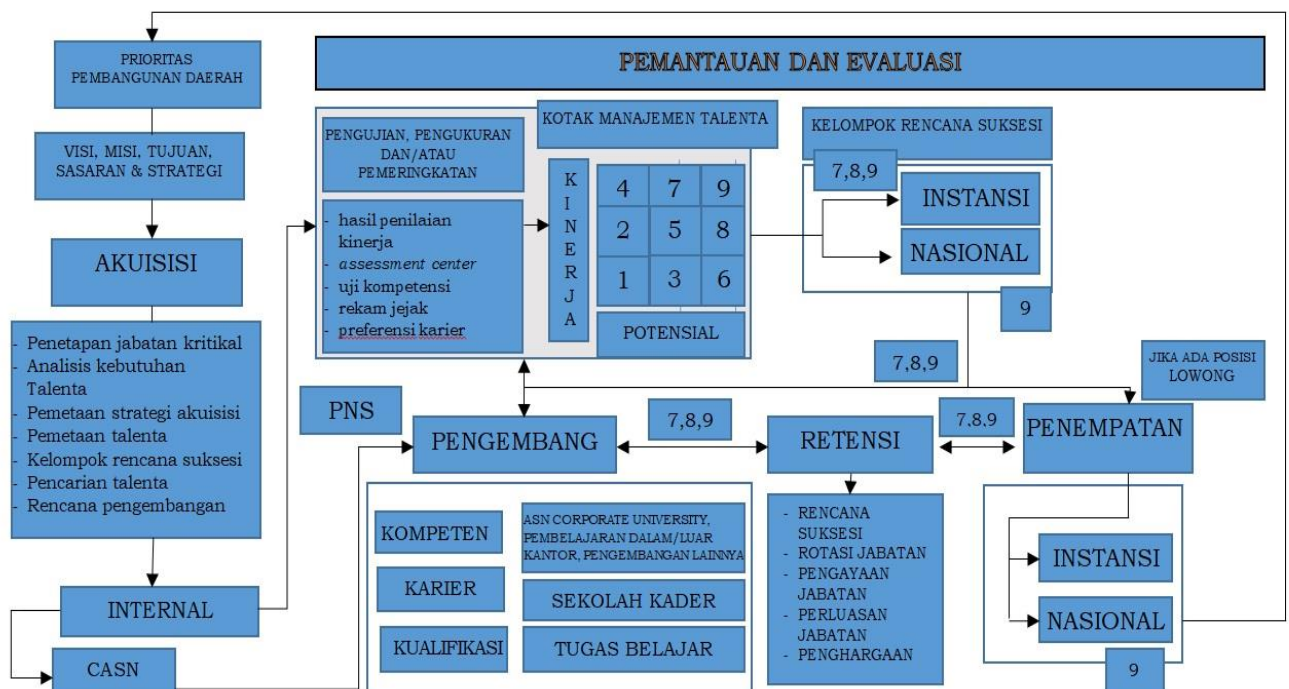
ENDRA, S.STP, S.H., M.Kesos
NIP. 19801124 200003 1 003

LAMPIRAN
 PERATURAN WALI KOTA DEPOK
 NOMOR 73 TAHUN 2023
 TENTANG
 PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALI
 KOTA NOMOR 86 TAHUN 2022
 TENTANG MANAJEMEN TALENTA
 APARATUR SIPIL NEGARA
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
 DAERAH KOTA DEPOK

PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA DEPOK

A. KERANGKA PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Manajemen Talenta ASN merupakan serangkaian proses kerangka kerja, model dan instrumen yang terukur dalam pengelolaan Manajemen Talenta ASN, yang memiliki alur sebagai berikut:



Gambar 1
 Alur Kerangka Kerja Penyelenggaraan Manajemen Talenta

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN, yaitu:

1. Akuisisi Talenta

Strategi untuk mendapatkan talenta melalui beberapa tahapan, yaitu:

a. Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritikal

Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritikal adalah tahapan untuk penempatan talenta.

Jabatan kritikal merupakan jabatan inti dalam Pemerintah Daerah Kota yang memenuhi karakteristik tertentu.

Karakteristik jabatan kritikal, yaitu:

- 1) strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
- 2) memerlukan kompetensi yang sesuai dengan urusan inti organisasi (*core business*);
- 3) membutuhkan kinerja yang tinggi;
- 4) memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
- 5) mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
- 6) sesuai kebutuhan prioritas Daerah Kota.

Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Jabatan Kritikal dan Standar Kompetensi Jabatan, serta melaporkannya kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Jabatan Kritikal dan Standar Kompetensi Jabatan disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan Daerah Kota. Jabatan Kritikal dan Standar Kompetensi Jabatan tersebut ditetapkan oleh PPK dan dilaporkan kepada Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

b. Analisis Kebutuhan Talenta

Analisis kebutuhan talenta berdasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang nasional yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran serta strategi.

Penyusunan analisis kebutuhan talenta dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta ASN dan disusun sesuai dengan tugas dan fungsi serta Jabatan Kritikal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah Kota.

c. Penetapan Strategi Akuisisi

PPK menetapkan strategi Akuisisi Talenta sebagai dasar dalam indentifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.

Berdasarkan analisis kebutuhan talenta selanjutnya disusun strategi akuisisi oleh Tim Manajemen Talenta ASN dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan, sebagai berikut:

- 1) membangun talenta Pemerintah Daerah;
- 2) merekrut talenta baru (Calon ASN);
- 3) mutasi dan/promosi talenta; dan
- 4) penugasan atau penugasan khusus talenta.

d. Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Terhadap kandidat calon talenta yang berasal dari ASN, termasuk termasuk Calon PNS dan PPPK dilakukan identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta dilakukan melalui:

- 1) pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yaitu:
 - a. di atas ekspektasi;

- b. sesuai ekspektasi; dan
- c. di bawah ekspektasi;

- 2) penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan dan pertimbangan lain antara lain kualifikasi pendidikan sesuai dengan rumpun jabatan, preferensi karier dan pengalaman kepemimpinan organisasi, sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah.

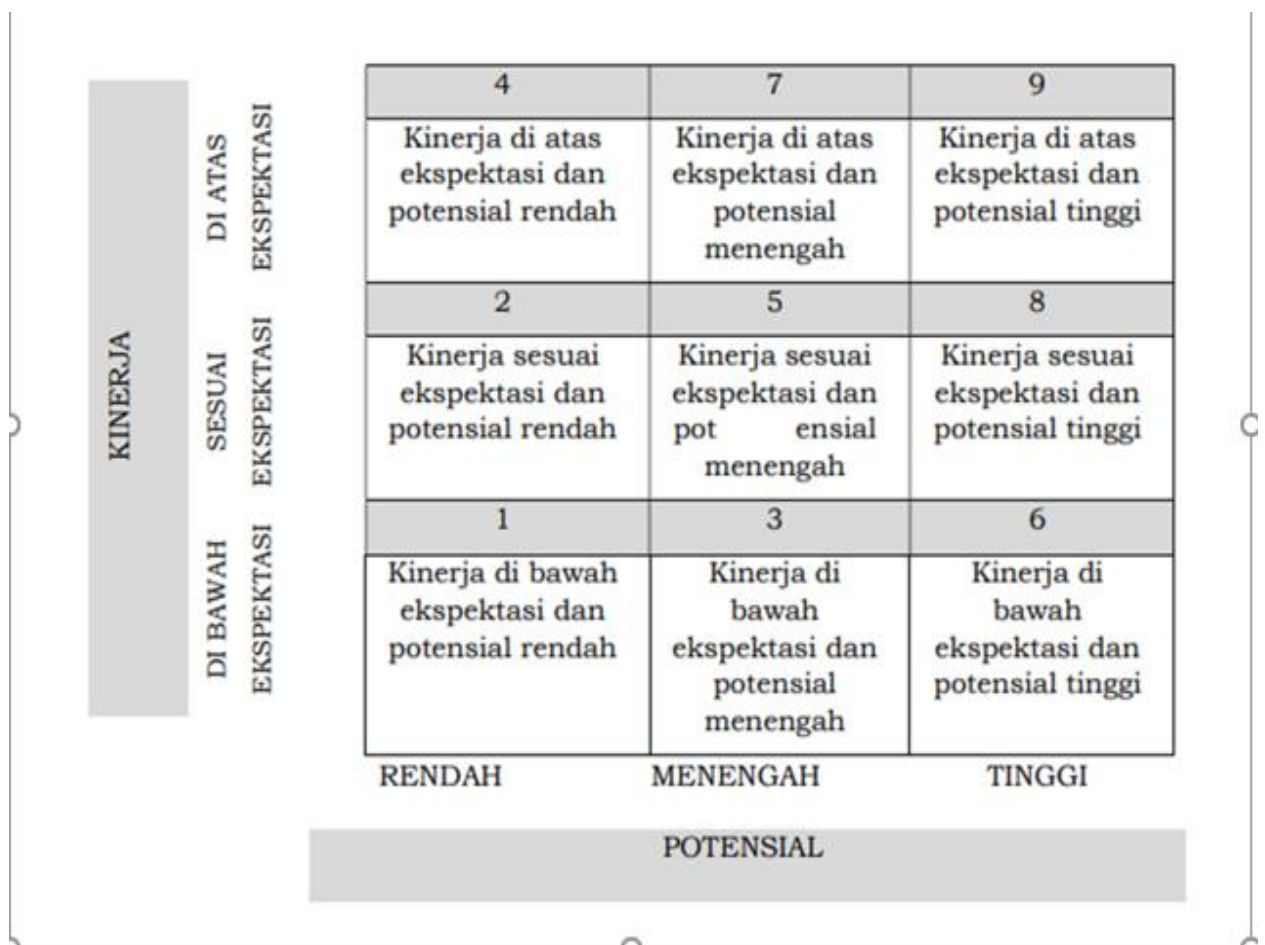
Identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemerinkatan yang terdiri dari:

- 1) hasil penilaian kinerja selama melaksanakan tugas jabatan;
- 2) *assesment 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;
- 3) uji kompetensi yang mencakup pengukuran kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural, yang dilakukan oleh Assessor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta;
- 4) rekam jejak jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam jabatan, serta integritas dan moralitas; dan
- 5) pertimbangan lain yang terdiri dari kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pemetaan talenta dilakukan terhadap seluruh ASN pada tiap level jabatan, yaitu jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, jabatan pengawas, JF, dan jabatan pelaksana.

Talenta yang telah dipetakan untuk selanjutnya dapat dilaksanakan:

- 1) pengembangan talenta dan retensi talenta; dan/atau
- 2) penempatan talenta yang termasuk dalam Kelompok Rencana Suksesi



Gambar 2
Kotak Manajemen Talenta ASN

e. Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Dalam pemetaan talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta ASN untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.

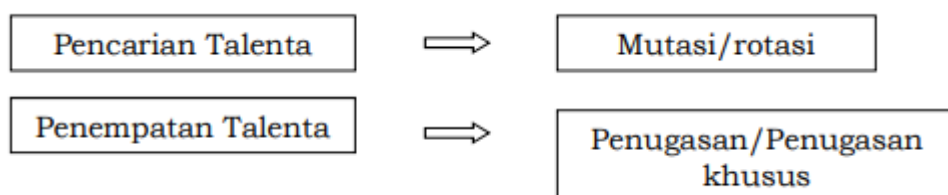
PPK menominasikan talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi Jabatan Kritis atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah. Rekomendasi diukur berdasarkan sebagai berikut:

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi 3. Rotasi/Perluasan jabatan 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi

	potensial menengah	Suksesi 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
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 ketentuan peraturan perundang-undangan.

f. Pencarian dan Penempatan Talenta

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 instansi atau penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.



3. Pengembangan Talenta

Pengembangan talenta dilaksanakan melalui:

a. Pengembangan kompetensi

Pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan, dilaksanakan melalui:

1) ASN *corporate university*

ASN *corporate university* adalah entitas kegiatan pengembangan 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 terintegritas dengan melibatkan instansi pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar instansi pemerintah.

ASN *corporate university* terdiri dari dua metode:

a) metode klasikal

Proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas dengan mengacu kurikulum dan dilaksanakan melalui jalur:

- (1) pelatihan kepemimpinan/struktural/manajerial;
- (2) pelatihan teknis;
- (3) pelatihan terkait kompetensi sosial kultural (pelatihan peningkatan nilai-nilai keagamaan, pelatihan peningkatan nilai-nilai etika dan moral dan pelatihan peningkatan nilai budaya dan wawasan kebangsaan);
- (4) seminar atau lokakarya;
- (5) sarasehan;
- (6) pencarian talenta mutasi/rotasi penempatan talenta penugasan/penugasan khusus;
- (7) bimbingan teknis; dan
- (8) sosialisasi.

b) metode non-klasikal

Proses praktik dan/atau pembelajaran di luar kelas dan dilaksanakan melalui jalur:

- (1) coaching;
- (2) mentoring;
- (3) magang;
- (4) pertukaran antara ASN dengan pegawai swasta;
- (5) e-learning.

2) pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan

3) pembentukan pengembangan kompetensi lainnya.

b. Peningkatan Kualifikasi Talenta.

Peningkatan kualifikasi talenta dilaksanakan melalui tugas belajar.

Prioritas pengembangan kompetensi dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta ASN.

4. Retensi Talenta

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

a. rencana suksesi

Rencana Suksesi memuat nama-nama suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi, urutan penempatan suksesor dalam Jabatan Target dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu). Rencana Suksesi disusun oleh Tim Manajemen Talenta ASN berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan jabatan pada Pemerintah Daerah dalam Sistem Informasi Manajemen Talenta. Rencana Suksesi yang telah disusun untuk selanjutnya ditetapkan oleh PPK.

b. rotasi jabatan;

c. pengayaan jabatan (*job enrichment*);

d. perluasan Jabatan (*job enlargement*);

e. penghargaan.

ASN yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Sistem pemberian penghargaan talenta didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan Pemerintah Daerah.

5. Penempatan Talenta

Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah.

Talenta yang termasuk dalam Kelompok Rencana Suksesi dapat dimasukkan ke dalam calon Suksesor dan diuji Kompetensi Teknis untuk dapat ditempatkan pada Jabatan Target. Talenta yang termasuk dalam Kelompok Rencana Suksesi dilakukan pengembangan talenta terlebih dahulu sebelum masuk ke dalam calon Suksesor. Jika dibutuhkan dalam waktu yang cepat, maka talenta yang termasuk dalam Kelompok Rencana Suksesi dapat diberikan pengembangan berupa penugasan khusus.

Penempatan talenta Pemerintah Daerah ditetapkan oleh PPK berdasarkan Rencana Suksesi.

Manajemen Talenta ASN merupakan bagian dari Manajemen Pengembangan Karier Daerah yang dilaksanakan melalui mutasi dan/atau promosi.

6. Pemantauan dan Evaluasi

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

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN dilaksanakan secara periodik oleh Tim Manajemen Talenta ASN dan dilaporkan kepada PPK.

B. PEDOMAN PELAKSANAAN AKUISISI DAN RENCANA SUKSESI TALENTA

1. Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal dan Jabatan Target

Identifikasi Jabatan Kritisal dilakukan berdasarkan:

- a. analisa visi dan misi Pemerintah Daerah;
- b. rencana strategi Pemerintah Daerah;
- c. kebijakan strategis; dan
- d. rencana kebutuhan pegawai 5 (lima) tahun mendatang.

Presentase Jabatan Kritisal ditetapkan dengan menggunakan Prinsip Pareto dimana jumlah Jabatan Kritisal sebesar 20% (dua puluh persen) dari kebutuhan jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas dan JF ahli yang ada di Daerah Kota. Tahapan selanjutnya dilakukan identifikasi Jabatan Target yang akan kosong dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun.

2. Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Tahapan yang dilakukan dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta adalah:

- a. menghimpun ASN yang memenuhi persyaratan untuk menduduki Jabatan Kritis berdasarkan peraturan yang berlaku. Langkah ini merupakan langkah awal dan persyaratan mutlak untuk menjaring ASN bertalenta, yaitu:
 1. berstatus ASN;
 2. sehat jasmani dan rohani;
 3. tidak sedang dalam proses atau sedang menjalani hukuman disiplin sedang/berat;
 4. memenuhi persyaratan pendidikan, masa jabatan, dan kepangkatan, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- b. memetakan ASN berdasarkan Penilaian Potensial dan Kinerja.

Tahap selanjutnya adalah melakukan penilaian dan pemetaan ASN yang memenuhi persyaratan sebagai pegawai bertalenta yang disebut dengan matriks talenta. Matriks talenta dapat menunjukkan pegawai mana yang berkinerja tinggi dan berpotensi, sehingga dapat dicalonkan menjadi kelompok pegawai bertalenta.

Ada 2 unsur dalam matriks talenta yaitu:

Unsur Potensial (sumbu x)

Unsur Potensial terbagi dalam 4 komponen yaitu:

- 1) Penilaian Potensi, adalah penilaian dari keseluruhan aspek potensi yang dinilai oleh tenaga Assessor/ pejabat lain yang berwenang untuk melakukan penilaian potensi.
- 2) Penilaian Kompetensi adalah penilaian Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural, dan Kompetensi Teknis yang dinilai oleh tenaga asesor/pejabat yang memenuhi persyaratan untuk melakukan penilaian Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural, dan Kompetensi Teknis.

Terdapat 9 (sembilan) aspek kompetensi yang dinilai dalam penilaian Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural yaitu:

 - integritas;
 - kerja sama;
 - komunikasi;
 - pelayanan publik;
 - orientasi pada hasil;
 - pengelolaan diri dan orang lain;
 - mengelola perubahan;
 - pengambilan keputusan;
 - perekat bangsa.
- 3) Nilai Indeks Prestasi ASN; dan
- 4) Kepemilikan Sertifikat Pengadaan Barang dan Jasa.

Sedangkan Bobot Penilaian pada masing-masing komponen sebagaimana tercantum dalam tabel berikut:

Komponen	Bobot	Skala
1. Penilaian Potensi	30%	- Tinggi >90 – 100 - Sedang 75 – 90 - Rendah <75
2. Penilaian Kompetensi	30%	- Tinggi >90 – 100 - Sedang 75 – 90 - Rendah <75
3. Nilai Indeks Profesionalitas ASN	30%	Nilai Indeks Profesionalitas ASN Tahun N-1 yang diambil dari hasil pengukuran dalam sistem informasi kepegawaian.
4. Sertifikat Pengadaan Barang dan Jasa	10%	bukti kepemilikan sertifikat Pengadaan Barang dan Jasa yang tercatat dalam <i>database</i> sistem informasi ASN.

Keterangan:

- Bobot Penilaian Manajemen Talenta adalah penetapan besaran nilai dalam bentuk prosentase pada masing-masing komponen manajemen talenta yang terbagi kedalam 2 (dua) unsur yaitu sumbu X adalah Potensi yang terdiri dari penilaian potensi, penilaian kompetensi, Nilai Indeks Profesionalitas ASN, dan Sertifikat Pengelola Barang Jasa, sedangkan Sumbu Y adalah Kinerja yang terdiri dari Nilai Prestasi Kerja, Masa Jabatan, Masa Kerja dan Preferensi Karier.
- Nilai Indeks Profesionalitas ASN adalah nilai Indeks Profesionalitas ASN Tahun N-1 yang diambil dari hasil pengukuran dalam sistem informasi kepegawaian.

Unsur Kinerja (Sumbu Y)

Unsur Kinerja terdiri dari:

- 1) Nilai Prestasi Kerja Masa Jabatan;
- 2) Masa Kerja; dan
- 3) Preferensi Karier.

Adapun masing - masing bobot penilaian sebagai berikut:

Komponen	Bobot	Skala
1. Prestasi Kerja	30%	Nilai prestasi kerja yang terdapat dalam aplikasi penilaian kinerja pegawai
2. Masa Jabatan	30%	<ul style="list-style-type: none"> • ≤ 1 tahun = 60 • $1 < x \leq 2$ tahun = 70 • $2 < x \leq 3$ tahun = 80 • $3 < x \leq 4$ tahun = 90 • ≥ 5 tahun = 100
3. Masa kerja	20%	<ul style="list-style-type: none"> • ≤ 1 tahun = 60 • $1 < x \leq 4$ tahun = 70 • $4 < x \leq 10$ tahun = 80 • $10 < x \leq 20$ tahun = 90 • ≥ 20 tahun = 100

4. Preferensi Karier	20%	<ul style="list-style-type: none"> • Tinggi >85 • Sedang 70-85 • Kurang <70
----------------------	-----	--

Keterangan:

- Nilai Prestasi Kerja adalah nilai prestasi kerja yang diukur dalam sistem penilaian kinerja pegawai. Pengukuran yang digunakan bulan N – 1.
- Masa Jabatan adalah masa jabatan pegawai pada eselon yang sama, kecuali untuk pegawai dengan eselon III, masa jabatan yang dihitung adalah masa jabatan dari eselon IIIb.
- Bobot Penilaian Manajemen Talenta adalah penetapan besaran nilai dalam bentuk prosentase pada masing-masing komponen manajemen talenta yang terbagi kedalam 2 (dua) unsur yaitu sumbu X adalah Potensi yang terdiri dari penilaian potensi, penilaian kompetensi, Nilai Indeks Profesionalitas ASN, dan Sertifikat Pengelola Barang Jasa, sedangkan Sumbu Y adalah Kinerja yang terdiri dari Nilai Prestasi Kerja, Masa Jabatan, Masa Kerja dan Preferensi Karier.

3. Menyusun Rencana Suksesi

Setelah pegawai dipetakan dalam matriks talenta, maka langkah selanjutnya adalah menyusun Rencana Suksesi untuk pegawai bertalenta atau disebut talenta.

Tahap penyusunan Rencana Suksesi yaitu menghimpun pegawai yang berada di Kelompok Rencana Suksesi dalam matriks talenta. Kelompok yang dapat mengikuti tahap selanjutnya adalah kelompok yang berada pada Kelompok Rencana Suksesi dengan ketentuan ASN yang berada pada Kelompok Rencana Suksesi dapat mengikuti tahap penilaian Kompetensi Teknis dan jika lulus dalam penilaian Kompetensi Teknis dapat langsung dimasukkan ke dalam Rencana Suksesi yang merupakan peringkat suksesi dalam Jabatan Target/lowongan sesuai rumpun jabatannya.

4. Menyusun peringkat talenta

Pemeringkatan dilakukan berdasarkan penilaian:

a. Penilaian Matriks Talenta

Penilaian yang dilakukan pada tahap pemetaan talenta dan bobot penilaiannya adalah 80% (delapan puluh persen).

b. Penilaian Kompetensi Teknis

Bobot penilaian untuk Kompetensi Teknis adalah 20 % (dua puluh persen).

Penetapan Suksesor

Suksesor adalah talenta yang berada pada peringkat tertinggi dalam perhitungan yang telah ditetapkan sebelumnya dan ini sudah tergambar dalam Sistem Informasi Manajemen Talenta. Bagi talenta yang tidak terpilih, dapat dijadikan calon suksesor di jabatan lain yang akan kosong.

WALI KOTA DEPOK,

ttd.

K.H. MOHAMMAD IDRIS