



WALI KOTA CIREBON
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN WALI KOTA CIREBON
NOMOR 64 TAHUN 2023

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA CIREBON,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan dalam Pasal 8 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, yang mengamanatkan Wali Kota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menetapkan dan melaksanakan manajemen talenta;
- b. bahwa untuk menjamin pelaksanaan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara sesuai kebutuhan daerah perlu disusun manajemen talenta berdasarkan karakteristik daerah dengan mengacu pada peraturan yang berlaku;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota Cirebon tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
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. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2023 tentang Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6866);
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 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);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2018 tentang Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 463);
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 Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
12. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1565);
13. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2016 Nomor 9), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 5 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2020 Nomor 5);

14. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Cirebon (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2021 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kota Cirebon Nomor 107);
15. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 3 Tahun 2023 tentang Urusan Pemerintahan yang Diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah Kota Cirebon (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2023 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kota Cirebon Nomor 128);

MEMUTUSKAN :

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

BAB I
KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu
Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah Kota adalah Kota Cirebon.
2. Pemerintah Daerah Kota adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Cirebon.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Cirebon.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah adalah Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kota Cirebon.
7. Pejabat yang berwenang yang selanjutnya disebut PyB adalah Sekretaris Daerah Kota Cirebon.
8. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon.
9. Kepala BKPSDM adalah Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon.
10. 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 disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

11. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cirebon.
12. 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.
13. 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.
14. Talenta adalah ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
15. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN Nasional dan Manajemen Talenta ASN Daerah.
16. Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah Kota adalah sistem manajemen karier ASN 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 Instansi Pusat dan Instansi Daerah.
17. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang ASN dalam suatu satuan organisasi.
18. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
19. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
20. Instansi adalah perangkat daerah yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.
21. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
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. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.

24. 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.
25. 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.
26. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
27. 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.
28. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
29. 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.
30. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
31. 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.
32. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
33. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
34. 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.

35. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
36. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
37. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.
38. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja ASN dengan ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
39. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu ASN agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi ASN, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
40. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi ASN dalam mencapai target kinerja.
41. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
42. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
43. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
44. 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.
45. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
46. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

Bagian Kedua
Maksud dan Tujuan

Pasal 2

- (1) Maksud dari Peraturan Wali Kota ini yaitu untuk memberikan pedoman terhadap pelaksanaan Manajemen Talenta ASN.
- (2) Manajemen Talenta ASN bertujuan untuk:
 - a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
 - b. menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*core business*) untuk optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan.
 - 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 (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Daerah Kota.
 - e. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, visi dan misi organisasi.
 - f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.

Bagian Ketiga
Umum

Pasal 3

Pegawai ASN terdiri atas:

- a. PNS; dan
- b. PPPK.

Bagian Keempat
Prinsip

Pasal 4

- (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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, yaitu proses dalam Manajemen Talenta 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 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 yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh ASN.
- (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, 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.
- (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, yaitu Manajemen Talenta dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, yaitu Manajemen Talenta 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 bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Bagian Kelima Ruang Lingkup

Pasal 5

Ruang lingkup manajemen talenta, meliputi:

- c. kelembagaan manajemen talenta ASN;
- d. penyelenggaraan manajemen talenta ASN;
- e. sistem informasi manajemen talenta ASN; dan
- f. pendanaan manajemen talenta ASN.

BAB II

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 6

Kelembagaan Manajemen Talenta ASN, meliputi:

- a. manajemen talenta ASN ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Wali Kota; dan
- b. manajemen talenta diselenggarakan berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan Daerah Kota.

BAB III
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 7

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN, meliputi:

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

Pasal 8

Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri dari:

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

Bagian Kedua
Akuisisi Talenta

Paragraf 1
Umum

Pasal 9

Akuisisi talenta meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan jabatan kritikal;
- b. analisis kebutuhan talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta;
- e. penetapan kelompok rencana suksesi; dan
- f. pencarian dan penempatan talenta.

Paragraf 2
Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal

Pasal 10

- (1) Tahapan identifikasi dan penetapan jabatan kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a, untuk penempatan talenta.
 - a. Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong; dan/atau
 - b. Jabatan kritisal yang akan diisi.
- (2) Jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, memiliki kriteria:
 - 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 Nasional dan Pemerintah Daerah Kota.
- (3) Identifikasi, pemetaan dan penentuan jabatan target yang sedang/atau akan lowong dalam kurun waktu 1 (satu) tahun sampai dengan 3 (tiga) tahun.
- (4) Penentuan jabatan kritisal melalui peringkat jabatan (*job grading*).

Paragraf 3
Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 11

- (1) Analisis kebutuhan talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Pemerintah Daerah Kota yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
- (2) Tim Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah Kota menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritisal.
- (3) Rencana pemenuhan kebutuhan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4
Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 12

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan talenta, Tim Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah Kota menyusun strategi akuisisi talenta dengan menentukan seluruh dan/atau sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun talenta internal instansi;

- b. merekrut talenta baru (CPNS/CPPPK);
 - c. mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi; dan
 - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (2) Pencarian talenta dari eksternal Pemerintah Daerah Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dilakukan jika terdapat kekurangan talenta di internal Pemerintah Daerah.
- (3) Strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK.
- (4) PPK dapat mendelegasikan wewenang sebagaimana dimaksud ayat (3) kepada Sekretaris Daerah selaku Pejabat yang Berwenang.

Paragraf 5
Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 13

Kandidat talenta berasal dari ASN, baik internal maupun eksternal ASN Pemerintah Daerah Kota, termasuk CPNS/CPPPK.

Pasal 14

- (1) Terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta melalui:
- a. pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari:
 - 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 pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari:
- a. hasil penilaian kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi;
 - b. *assessment center* untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi:
 - 1) kemampuan intelektual;
 - 2) kemampuan interpersonal;
 - 3) kesadaran diri (*self awareness*);
 - 4) kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*);
 - 5) kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*);
 - 6) kecerdasan emosional (*emotional quotient*);
 - 7) kemampuan belajar cepat;
 - 8) mengembangkan diri (*growth mindset*); dan

- 9) motivasi dan komitmen (*grit*) talenta.
- c. uji kompetensi yang dilakukan oleh asesor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta meliputi:
 - 1) pengukuran Kompetensi Teknis;
 - 2) Kompetensi Manajerial; dan
 - 3) Kompetensi Sosial Kultural.
- d. rekam jejak jabatan, antara lain:
 - 1) aspek pendidikan formal;
 - 2) pendidikan dan pelatihan;
 - 3) pengalaman dalam jabatan; dan
 - 4) integritas dan moralitas.
- e. pertimbangan lain yang terdiri dari:
 - 1) kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
 - 2) preferensi karier; dan
 - 3) pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 15

- (1) Pemetaan talenta instansi dilakukan terhadap seluruh ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 pada tiap level jabatan, yaitu:
 - a) jabatan pimpinan tinggi;
 - b) jabatan administrator;
 - c) jabatan pengawas;
 - d) jabatan fungsional; dan
 - e) jabatan pelaksana.
- (2) Pemetaan talenta dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah Kota dengan menempatkan talenta pada 9 (sembilan) kotak sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 16

- Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, dapat dilaksanakan, melalui:
- a. pengembangan talenta dan retensi talenta; dan/atau
 - b. penempatan talenta yang termasuk dalam 9 (sembilan) kotak dan/atau kelompok rencana suksesi.

Paragraf 6

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 17

- (1) Pemetaan talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta ASN 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.

Pasal 18

- (1) PPK menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi instansi untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan instansinya.
- (2) kelompok rencana suksesi daerah berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dalam Tim Manajemen Talenta.

Paragraf 7

Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 19

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.

Bagian Ketiga

Pengembangan Talenta

Pasal 20

- (1) Pengembangan talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (3) Pengembangan kompetensi talenta 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 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 21

- (1) Retensi talenta (*talent retention*) 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 (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan.

Paragraf 1
Rencana Suksesi

Pasal 22

- (1) Rencana suksesi (*succession plan*) memuat nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan suksesor dalam jabatan target, dan proyeksi posisi dan waktu penempatan.
- (2) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan dalam Sistem Informasi Manajemen ASN dan Sistem Informasi Manajemen Karier Nasional yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan rencana suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cirebon.

Paragraf 2
Penghargaan

Pasal 23

- (1) ASN 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, serta kebutuhan masing-masing instansi pemerintah.

Bagian Kelima
Penempatan Talenta

Pasal 24

- (1) Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis dan/atau arah pembangunan prioritas Pemerintah Daerah Kota jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Penempatan talenta dapat dilakukan pada lintas perangkat daerah atau instansi pemerintah, baik Pusat maupun Daerah, sesuai kebutuhan instansi.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

Pasal 25

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

Pasal 26

Penempatan talenta instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1), ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, berdasarkan rencana suksesi.

Bagian Keenam
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 27

- (1) Pemantauan talenta (*talent monitoring*) 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 28

- (1) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta instansi dilaksanakan secara periodik oleh Kepala BKPSDM.
- (2) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta ASN Pemerintah Daerah Kota dilaksanakan setiap akhir tahun anggaran oleh Tim Manajemen Talenta dan dilaporkan kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah.

BAB IV
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 29

- (1) Pemerintah Daerah Kota menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN yang terintegrasi secara Nasional dengan Sistem Informasi Kepegawaian.
- (2) Sistem Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikelola oleh BPKSDM pada Pemerintah Daerah Kota.

BAB VI
PENDANAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 30

- Anggaran Manajemen Talenta ASN bersumber dari:
- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan
 - b. Pendanaan lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 31

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 Cirebon.

Ditetapkan di Cirebon
pada tanggal 22 September 2023

WALI KOTA CIREBON,

ttd,

NASHRUDIN AZIS

Diundangkan di Cirebon
pada tanggal 22 September 2023

SEKRETARIS DAERAH KOTA CIREBON,

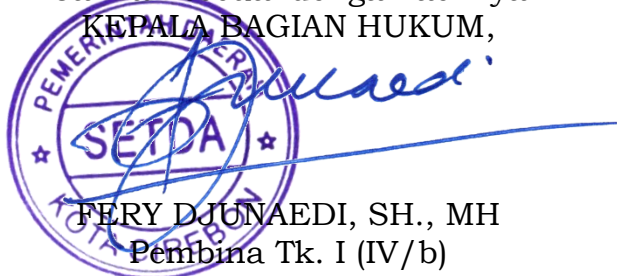
ttd,

AGUS MULYADI

BERITA DAERAH KOTA CIREBON TAHUN 2023 NOMOR 64

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,

The image shows a circular official stamp of the Office of the Secretary of Cirebon City (SETDA). The stamp contains the text 'PEMERINTAH DAERAH KOTA CIREBON' around the perimeter and 'SETDA' in the center. A blue ink signature is written over the stamp.

FERY DJUNAEDI, SH., MH

Pembina Tk. I (IV/b)

NIP. 19711228 199803 1 002

LAMPIRAN
 PERATURAN WALI KOTA CIREBON
 NOMOR 64 TAHUN 2023
 TENTANG
 MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL
 NEGARA.

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (*TALENT MANAGEMENT BOX*)

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	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 EKSPEKTASI	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	
		1	3	6	
		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				

II. REKOMENDASI

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

WALI KOTA CIREBON,

ttd,

NASHRUDIN AZIS

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



FERY DJUNAEDI, SH., MH
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19711228 199803 1 002