



PERATURAN WALI KOTA TASIKMALAYA
NOMOR 21 TAHUN 2023

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA TASIKMALAYA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, tepat waktu dan akuntabel guna memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya, telah ditetapkan Peraturan Wali Kota Nomor 44 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Manajemen Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya;
- b. bahwa dengan berlakunya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, maka pengaturan tentang Penyelenggaraan Manajemen Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya perlu disesuaikan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Tasikmalaya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 86, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4117);
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 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);
5. 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);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);
9. 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);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 525);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kota adalah Daerah Kota Tasikmalaya.
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 Tasikmalaya.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah unsur pembantu Wali Kota dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas pemerintahan di bidang tertentu di daerah.
6. 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.
7. Pegawai Negeri Sipil Daerah yang selanjutnya disingkat PNS Daerah adalah adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai PNS secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah di wilayah Kota Tasikmalaya.
8. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. 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.
11. Talent atau Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.

12. Talent Pool adalah wadah pembinaan Talent dalam rangka pengembangan dan evaluasi yang disertai pemberian penghargaan bagi Talent yang bersangkutan.
13. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Aparatur Sipil Negara dalam satuan organisasi.
14. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
15. Bagian Organisasi adalah unit kerja pada Sekretariat Daerah yang bertugas menyusun identifikasi jabatan kritis dan standar kompetensi jabatan.
16. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
17. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara disingkat Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN Nasional dan Manajemen Talenta ASN Instansi.
18. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
19. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
20. 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.
21. 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.
22. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritis, analisis kebutuhan talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta, penetapan kelompok rencana suksesi, serta pencarian talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
23. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karir dan kompetensi talenta melalui ASN Corporate University, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
24. 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.

25. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
26. 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.
27. Mentor Tetap adalah atasan langsung Talent atau pejabat lain yang ditunjuk oleh atasan Mentor untuk melakukan pendampingan kepada Talent.
28. Mentor Tidak Tetap adalah pejabat struktural dan/atau tenaga profesional yang ditunjuk untuk melakukan bimbingan maupun alih pengetahuan untuk meningkatkan keterampilan/kompetensi tertentu yang dibutuhkan Talent.
29. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
30. 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.
31. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
32. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
33. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundangperundangan.
34. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
35. Perluasan Jabatan (job enlargement) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
36. Pengayaan Jabatan (job enrichment) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
37. 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.

38. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
39. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
40. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah kelompok jabatan tinggi pada Pemerintah Daerah yang terdiri dari JPT Pratama, JPT Madya dan JPT Utama.
41. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan yang terdiri dari Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Pelaksana.
42. Jabatan Administrator adalah jabatan yang diduduki pegawai Aparatur Sipil Negara sebagai administrator pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
43. Jabatan Pengawas adalah jabatan yang diduduki pegawai Aparatur Sipil Negara sebagai pengawas pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
44. Jabatan Pelaksana adalah jabatan yang diduduki pegawai Aparatur Sipil Negara sebagai pelaksana dengan tugas melaksanakan kegiatan pelayanan publik, serta administrasi pemerintah dan pembangunan pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
45. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
46. Peta Jabatan adalah susunan jabatan yang digambarkan secara vertikal maupun horizontal menurut struktur, kewenangan, tugas, dan tanggung jawab jabatan serta persyaratan jabatan.
47. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
48. Pengembangan kompetensi PNS adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir.
49. Karir adalah pengembangan individu PNS dalam jenjang jabatan/pangkat yang dapat dicapai selama pengabdian sebagai PNS.
50. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan

faktor politik, ras, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan.

51. Mutasi adalah perpindahan tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar-Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Indonesia di luar negeri serta atas permintaan sendiri.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Peraturan Wali Kota ini dibentuk dengan maksud untuk memberikan kepastian hukum dan menjadi pedoman dalam penyelenggaraan manajemen talenta ASN.
- (2) Peraturan Wali Kota ini dibentuk dengan tujuan sebagai berikut:
 - 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*) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan nasional;
 - c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karir talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karir 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 Instansi Pemerintah;
 - e. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
 - f. menyeimbangkan antara pengembangan karir ASN dan kebutuhan instansi.

BAB III

RUANG LINGKUP

Pasal 3

Peraturan Wali Kota ini mengatur hal-hal sebagai berikut:

- a. prinsip Manajemen Talenta ASN;
- b. kelembagaan Manajemen Talenta ASN;
- c. penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN; dan

- d. sistem Informasi Manajemen Talenta ASN.

BAB IV

PRINSIP MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 4

Manajemen Talenta ASN dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip:

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

BAB V

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 5

- (1) Manajemen Talenta ASN ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Manajemen Talenta ASN diselenggarakan berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran serta strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional.

BAB VI

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 6

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b meliputi:

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

Pasal 7

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

Bagian Kedua

Akuisisi Talenta

Pasal 8

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 talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 1

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal

Pasal 9

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a untuk penempatan talenta.
- (2) Jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) terdiri dari:
 - 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 pemerintah daerah.
- (4) Identifikasi jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh unit kerja yang membidangi urusan kelembagaan.

Pasal 10

- (1) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Jabatan Kritisal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkannya kepada Menteri yang menyelenggarakan urusan bidang pendayagunaan aparatur negara.
- (2) Jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan pemerintah daerah.

Paragraf 2

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 11

- (1) Analisis kebutuhan talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
- (2) Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritisal.
- (3) Penyusunan analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh perangkat

daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.

Paragraf 3

Strategi Akuisisi

Pasal 12

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan talenta, disusun strategi akuisisi talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun talenta internal instansi;
 - b. merekrut talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
 - c. mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi; dan/atau
 - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (2) Strategi akuisisi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Wali Kota sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.

Paragraf 4

Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 13

Kandidat talenta berasal dari ASN baik internal maupun eksternal termasuk calon PNS dan calon PPPK.

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: di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi; dan
 - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui assessment center, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (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 perangkat daerah;

- b. *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 talenta;
- c. uji kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural, yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta;
- d. rekam jejak jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam jabatan, serta integritas dan moralitas;
- e. pertimbangan lain yang terdiri dari: kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karir, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 15

- (1) Pemetaan talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) pada tiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana.
- (2) Pemetaan talenta jabatan fungsional dan jabatan pelaksana diprioritaskan bagi yang memenuhi syarat administrasi untuk diangkat dalam jabatan Pengawas dan jabatan Administrator.

Pasal 16

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 selanjutnya dapat dilaksanakan:

- a. pengembangan talenta dan retensi talenta; dan/atau
- b. penempatan talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dan/atau kelompok rencana suksesi.

Paragraf 5

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 17

- (1) Pemetaan talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Pemetaan talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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 Pemerintah Daerah untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- (2) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan kelompok rencana suksesi nasional berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Paragraf 6

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 Perangkat Daerah/Unit Kerja atau penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Ketiga

Pengembangan Talenta

Pasal 20

- (1) Pengembangan talenta dilaksanakan melalui akselerasi karir, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karir sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui Sekolah Kader.
- (3) Pengembangan kompetensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
 - a. ASN *corporate university* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) Prioritas akselerasi karir, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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 (*succession plan*), rotasi jabatan, pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan.

Pasal 22

- (1) Rencana suksesi (*succession plan*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) memuat nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan suksesor dalam jabatan target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan di seluruh Perangkat Daerah.
- (3) PPK menetapkan rencana suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1).

Paragraf 2

Penghargaan

Pasal 23

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

Bagian Kelima

Penempatan Talenta

Pasal 24

- (1) Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas daerah jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

Pasal 25

Manajemen Talenta ASN merupakan bagian dari Manajemen pengembangan Karir yang dilaksanakan melalui mutasi dan/atau promosi.

Pasal 26

Penempatan talenta daerah ditetapkan oleh PPK berdasarkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3).

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 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya.
- (4) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta pemerintah daerah dilaksanakan secara periodik oleh PPK.

BAB VII

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 28

- (1) Pemerintah Daerah Kota menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN.
- (2) Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.

BAB VIII

PEMBIAYAAN

Pasal 29

Pembiayaan Manajemen Talenta ASN dapat bersumber dari:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara;
- b. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan/atau

- c. Sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 30

Pada saat Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku, Peraturan Wali Kota Tasikmalaya Nomor 44 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Manajemen Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya (Berita Daerah Kota Tasikmalaya Tahun 2019 Nomor 44) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

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 Tasikmalaya

Ditetapkan di Tasikmalaya
pada tanggal 4 September 2023
Pj. WALI KOTA TASIKMALAYA,

TTD

CHEKA VIRGOWANSYAH

Diundangkan di Tasikmalaya
pada tanggal 4 September 2023
SEKRETARIS DAERAH KOTA TASIKMALAYA,

TTD

H. IVAN DICKSAN HASANNUDIN
BERITA DAERAH KOTA TASIKMALAYA TAHUN 2023 NOMOR 21

LAMPIRAN
 PERATURAN WALI KOTA TASIKMALAYA
 NOMOR 21 TAHUN 2023
 TENTANG
 MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI
 NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
 PEMERINTAH DAERAH KOTA

REKOMENDASI DAN KOTAK MANAJEMEN TALENTA

A. REKOMENDASI

| KOTAK | KATEGORI | REKOMENDASI | |
|-------|--|---|---|
| 1 | 2 | 3 | |
| 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 Instansi |
| | | 3. | Rotasi/Perluasan jabatan |
| | | 4. | Bimbingan kinerja |
| 7 | Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah | 1. | Dipertahankan |
| | | 2. | Masuk Kelompok Rencana 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 perundang-undangan. | |

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

| | | | | |
|-----------------|--|--|---|---|
| KINERJA | DI ATASH | 4 | 7 | 9 |
| | DI ATASH | Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah | Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah | Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi |
| | SESUAI | 2 | 5 | 8 |
| | SESUAI | Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah | Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah | Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi |
| DI BAWAH | 1 | 3 | 6 | |
| DI BAWAH | 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

Pj. WALI KOTA TASIKMALAYA,

TTD

CHEKA VIRGOWANSYAH