



WALI KOTA BUKITTINGGI
PROVINSI SUMATERA BARAT

PERATURAN WALI KOTA BUKITTINGGI
NOMOR 15 TAHUN 2024

TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

WALI KOTA BUKITTINGGI,

- Menimbang :
- a. bahwa guna memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit, perlu adanya pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara yang didasari pada objektivitas, ketepatan waktu dan akuntabilitas;
 - b. bahwa dalam rangka meningkatkan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Bukittinggi, maka perlu disusun Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan Sistem Merit;
 - c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (12) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, manajemen talenta aparatur sipil negara instansi ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Pemerintah Daerah;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonomi Kota Besar dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 20);
 2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
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 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224);
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 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;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;

MEMUTUSKAN:

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

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Bukittinggi.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instan di pemerintah.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disebut PPK adalah Pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN sesuai dengan ketentuan peraturanperundang-undangan.

5. 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.
6. Talenta adalah Aparatur Sipil Negara yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok Rencana Suksesi.
7. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi.
8. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan Daerah.
9. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh Talenta.
10. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier Aparatur Sipil Negara yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan Target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Pemerintah Kota Bukittinggi.
11. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan tingkatan potensi dan kinerja.
12. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
13. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta Pemerintah Daerah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan) dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di lingkungan instansinya.
14. Suksesor adalah Talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
15. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritis, analisis kebutuhan Talenta, penetapan strategi Akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta, penetapan Kelompok Rencana Suksesi, serta pencarian talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui penugasan khusus.
16. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta melalui ASN corporate

5
41

university, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.

17. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan Talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan kinerja Talenta agar siap dalam penempatan jabatan.
18. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
19. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam yang memungkinkan Talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam Jabatan Target yang diperkirakan dapat diperankan melalui pusat penilaian, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
20. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas jabatan.
21. Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas jabatan.
22. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/ perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/ atau mengelola unit organisasi.
23. 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.
24. *Assessment Center* adalah metode tersandar yang dilakukan untuk mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan pegawai dalam suatu jabatan dengan menggunakan beberapa alat ukur atau simulasi berdasarkan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa orang *assessor*.
25. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan fungsijabatannya.
26. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada organisasi/unit.
27. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap Kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
28. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara

5 4

Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Pegawai Negeri Sipil lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.

29. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu Pegawai Negeri Sipil agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil, dan mencegah terjadinya kegagalan Kinerja.
30. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku Kinerja yang dihadapi Pegawai Negeri Sipil dalam mencapai target Kinerja.
31. Rotasi Jabatan adalah pemindahan Talenta secara sistemik dari satu jabatan ke jabatan lain.
32. Perluasan Jabatan adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
33. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
34. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
35. Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai Aparatur Sipil Negara yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II TUJUAN, PRINSIP DAN ASPEK MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

Bagian Kesatu Tujuan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara

Pasal 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*) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi 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 (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi;
- 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 karier ASN dan kebutuhan Pemerintah Daerah.

Bagian Kedua Prinsip Manajemen Talenta ASN

Pasal 3

- (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 ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Manajemen Talenta ASN mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
- (4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu Informasi Manajemen Talenta ASN yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh suruh Pegawai ASN
- (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta ASN yang lowong yang dapat diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat Jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan Talenta dalam pengisian Jabatan Target.
- (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (8) Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Bagian Ketiga
Aspek Manajemen Talenta ASN

Pasal 4

Aspek Manajemen Talenta ASN, meliputi :

- a. kelembagaan Manajemen Talenta ASN;
- b. penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah; dan
- c. sistem informasi Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah.

BAB III
KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA
APARATUR SIPIL NEGARA

Pasal 5

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

Pasal 6

- (1) Dalam penetapan dan pelaksanaan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) PPK dibantu oleh tim Manajemen Talenta ASN.
- (2) Tim Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
 - a. sekretaris Daerah sebagai Ketua;
 - b. asisten pada sekretariat Daerah sebagai Wakil Ketua; dan
 - c. Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian, Perangkat Daerah membidangi pengawasan internal Pemerintah Daerah, dan Perangkat Daerah yang membidangi urusan Perencanaan Daerah sebagai anggota;
- (3) Tim Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas :
 - a. melakukan pemetaan dan penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN; dan
 - b. melakukan identifikasi Jabatan kritis dan melaporkan kepada PPK.
- (4) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tim dapat dibantu oleh kelompok kerja manajemen Kinerja.
- (5) Tim Manajemen Talenta ASN dan kelompok kerja manajemen Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (4) ditetapkan dengan keputusan Wali Kota.

45

BAB IV
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 7

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 meliputi :

- a. Akuisisi Talenta;
- b. Pengembangan Talenta
- c. Retensi Talenta;
- d. Penempatan Talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi

Pasal 8

- (1) Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah didukung infrastruktur yang terdiri dari:
 - a. peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritisal;
 - b. profil Talenta;
 - c. standar metode dan penilaian dalam metode *Assessment Center* dan Uji Kompetensi yang ditetapkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - d. Standar Kompetensi Jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - e. standar Penilaian Kinerja riil;
 - f. pola karier;
 - g. tim manajemen Talenta ASN Daerah;
 - h. program Pengembangan Talenta;
 - i. panitia seleksi;
 - j. basis data sumber daya manusia;
 - k. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
 - l. anggaran.
- (2) Peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan dengan keputusan Wali Kota.
- (3) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i merupakan panitia yang dibentuk oleh PPK dalam rangka Akuisisi Talenta sesuai dengan kebutuhan.

Bagian Kedua
Akuisisi Talenta

Paragraf 1
Umum

Pasal 9

Akuisisi Talenta meliputi tahapan sebagai berikut :

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal;
- b. analisis kebutuhan Talenta;
- c. penetapan strategi Akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta;
- e. penetapan Kelompok Rencana Suksesi; dan

415

- f. pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar Perangkat Daerah dan rencana Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 2

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal

Pasal 10

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a untuk Penempatan Talenta.
- (2) Jabatan Kritisal merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah terdiri dari:
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - b. memerlukan Kompetensi berorientasi pelayanan, adaptif, kompeten, loyal, akuntabel dan kolaboratif;
 - 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 Daerah.

Paragraf 3

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 11

- (1) PPK menetapkan Jabatan Kritisal dan Standar Kompetensi Jabatan.
- (2) Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan Daerah.

Paragraf 4

Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 12

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta, Pemerintah Daerah menyusun strategi Akuisisi Talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun Talenta internal Pemerintah Daerah;
 - b. merekrut Talenta baru dari Calon PNS dan/atau PPPK;
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar Perangkat Daerah atau instansi pemerintah lainnya; dan/atau
 - d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.
- (2) PPK menetapkan strategi Akuisisi Talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.

Paragraf 5
Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 13

Kandidat Talenta berasal dari ASN, baik internal maupun eksternal Perangkat Daerah.

- 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. diatas ekspektasi;
 2. sesuai ekspektasi ;dan
 3. dibawah ekspektasi; dan
 - b. penentuan tingkatan Potensial dalam kategori tinggi, menengah dan rendah melalui:
 1. *assessment center*;
 2. Uji Kompetensi;
 3. rekam jejak Jabatan; dan/atau
 4. 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. *Assessment Center* untuk mengukur atau menilai potensi Talenta yang meliputi :
 1. kemampuan intelektual;
 2. kemampuan interpersonal,;
 3. kesadaran diri;
 4. kemampuan berpikir kritis dan strategis;
 5. kemampuan menyelesaikan permasalahan;
 6. kecerdasan emosional;
 7. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri; dan
 8. motivasi dan komitmen Talenta.
 - c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural, yang dilakukan dalam rangka pemetaan Talenta;
 - d. rekam jejak jabatan meliputi aspek:
 1. 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.

48/5

- (3) Dalam hal Pemerintah Daerah belum mempunyai *assessor* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, Pemerintah Daerah dapat bekerja sama dengan pihak ketiga sebagai *assessor*.

Pasal 15

Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dilakukan terhadap seluruh pegawai pada tiap level Jabatan, yakni Jabatan pimpinan tinggi, Jabatan administrator, Jabatan pengawas, Jabatan fungsional dan Jabatan pelaksana.

Pasal 16

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

- a. Pengembangan Talenta dan Retensi Talenta; dan/atau
- b. Pengembangan Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dan/atau Kelompok Rencana Suksesi.

Paragraf 6

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 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 18

PPK menominasikan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah untuk mengisi Jabatan Kritis atau Jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.

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 Perangkat Daerah 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

915

- peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier dilaksanakan melalui Sekolah Kader.
 - (3) Pengembangan Kompetensi Talenta dilaksanakan melalui:
 - a. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - b. 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.

Pasal 22

- (1) Rencana Suksesi (*succession plan*) memuat nama Suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi, urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target dan proyeksi penempatan.
- (2) PPK menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16.

Pasal 23

- (1) ASN yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud ayat (1) diberikan dalam bentuk pendidikan dan/atau pelatihan di dalam atau luar negeri untuk meningkatkan Kompetensi dan/atau Kinerja.
- (3) Pendidikan dan/atau pelatihan sebagaimana dimaksud ayat (2) dapat berupa magang, *coaching* dan mentoring.

Bagian Kelima Penempatan Talenta

Pasal 24

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target dengan berpedoman pada pola karir.

48/5

Pasal 25

Penempatan Talenta Perangkat Daerah ditetapkan oleh PPK berdasarkan Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2).

Bagian Keenam Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 26

- (1) Pemantauan Talenta (*talent monitoring*) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritisal 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 Kritisal selanjutnya.

Pasal 27

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen Talenta Pemerintah Daerah dilaksanakan oleh PPK melalui Tim Manajemen Talenta paling sedikit 1 (satu) kali dalam 2 (dua) tahun.

BAB V SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 28

Pemerintah Daerah menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.

BAB VI KETENTUAN PENUTUP



Pasal 29

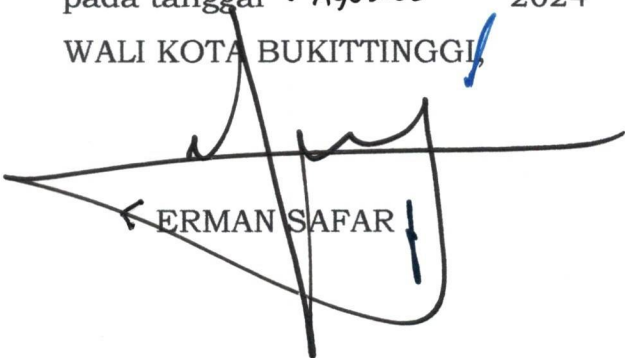
Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

5
41

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

Ditetapkan di Bukittinggi
pada tanggal 5 Agustus 2024
WALI KOTA BUKITTINGGI

No.	JABATAN	PARAF	TANGGAL
1	SEKDA		23/07/24
2	ASISTEN I		23/07/24
3	KABAG BUKUM		23/07 2024


ERMAN SAFAR

Diundangkan di Bukittinggi
pada tanggal 5 Agustus 2024
SEKRETARIS DAERAH KOTA BUKITTINGGI



MARTIAS WANTO

BERITA DAERAH KOTA BUKITTINGGI TAHUN 2024 NOMOR 15

LAMPIRAN
PERATURAN WALI KOTA BUKITTINGGI
NOMOR 15 TAHUN 2024
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL
NEGARA PEMERINTAH DAERAH

PEMETAAN TALENTA PEMERINTAH DAERAH
DAN REKOMENDASI TINDAK LANJUT

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

KINERJA	DIATAS EKSPEKTASI	4 kinerja diatas ekspektasi dan Potensial rendah	7 kinerja diatas ekspektasi dan Potensial menengah	9 kinerja diatas ekspektasi dan Potensial tinggi
	SESUAI EKSPEKTASI	2 kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial rendah	5 kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial menengah	8 kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial tinggi
	DIBAWAH EKSPEKTASI	1 kinerja dibawah ekspektasi dan Potensial rendah	3 kinerja dibawah ekspektasi dan Potensial menengah	6 kinerja dibawah ekspektasi dan Potensial tinggi
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
		POTENSIAL		

II. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja diatas ekspektasi dan Potensial tinggi	1. dipromosikan dan dipertahankan; 2. masuk kelompok Rencana Suksesi instansi; dan 3. penghargaan.
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial tinggi	1. dipertahankan; 2. masuk kelompok Rencana Suksesi instansi; dan 3. Bimbingan Kinerja.
7	Kinerja diatas ekspektasi dan Potensial menengah	1. dipertahankan; 2. masuk kelompok Rencana Suksesi instansi; 3. rotasi/Pengayaan Jabatan; 4. pengembangan Kompetensi;dan 5. tugas belajar.
6	Kinerja dibawah ekspektasi dan Potensial tinggi	1. penempatan yang sesuai; 2. Bimbingan Kinerja; dan 3. Konseling Kinerja.
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial menengah	1. penempatan yang sesuai; 2. Bimbingan Kinerja; dan 3. pengembangan Kompetensi.
4	Kinerja diatas ekspektasi dan Potensial rendah	1. rotasi; dan 2. pengembangan Kompetensi.
3	Kinerja dibawah ekspektasi dan Potensial menengah	1. Bimbingan Kinerja; 2. Konseling Kinerja; 3. pengembangan Kompetensi; dan 4. penempatan yang sesuai.
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial rendah	1. Bimbingan Kinerja; 2. pengembangan Kompetensi; dan 3. penempatan yang sesuai.
1	Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial rendah	diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

No.	JABATAN	PARAF	TANGGAL
1	SEKDA		
2	ASISTEN I		
3	KABAG. HUKUM		

f 23/07 2024

WALI KOTA BUKITTINGGI,

ERMAN SAFAR