



## BERITA DAERAH KOTA DEPOK

NOMOR 86

TAHUN 2022

WALI KOTA DEPOK  
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN WALI KOTA DEPOK  
NOMOR 86 TAHUN 2022

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA DEPOK

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
WALI KOTA DEPOK,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, tepat waktu dan akuntabel guna memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Depok, diperlukan Aparatur Sipil Negara terbaik yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja optimal untuk mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas yang berdampak secara signifikan terhadap pencapaian visi dan misi Pemerintah Daerah Kota Depok atau posisi lain yang dianggap strategis;
  - b. bahwa dengan berlakunya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, maka perlu menetapkan Peraturan Wali Kota Depok tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Depok;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Depok;

- Mengingat
1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Depok dan Kotamadya Daerah Tingkat II Cilegon (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3828);
  2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
  3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
  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 Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1606);
  6. 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);

7. 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);
8. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2016 Nomor 10) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 4 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2021 Nomor 4);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA DEPOK.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah Kota adalah Daerah Kota Depok.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Depok.
4. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kota.
7. Badan adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
8. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
9. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
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. Talenta adalah ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
12. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara disingkat Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN Kota Depok.
13. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang ASN dalam suatu satuan organisasi Perangkat Daerah.

14. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan daerah Kota Depok.
15. Jabatan target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
16. Manajemen Talenta ASN Instansi 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. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
18. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Talenta.
19. 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.
20. 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.
21. 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.

22. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
23. 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.
24. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
25. 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.
26. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
27. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
28. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
29. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.

30. 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.
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 perundang-perundangan.
34. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
35. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu Pegawai ASN agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi Pegawai ASN, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
36. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target kinerja.
37. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
38. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
39. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.

BAB II  
MAKSUD, TUJUAN, PRINSIP, DAN RUANG LINGKUP  
MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu

Pasal 2

Maksud ditetapkannya Peraturan Wali Kota ini sebagai pedoman dalam:

- a. pengelolaan sistem Manajemen Talenta ASN;
- b. perencanaan dan pengembangan karier pegawai berdasarkan Sistem Merit;
- c. pelaksanaan *assessment* pegawai;
- d. peningkatan kompetensi pegawai berdasarkan *assessment* dan talenta pegawai; dan
- e. penyusunan *talent pool* berdasarkan hasil *assessment* dan kinerja ASN sebagai dasar Rencana Suksesi pengisian jabatan ASN.

Bagian Kedua

Tujuan

Pasal 3

Tujuan ditetapkannya Peraturan Wali Kota ini adalah:

- a. 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;
- b. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi, dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
- c. mewujudkan Rencana Suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit di lingkungan Pemerintah Daerah Kota;



- d. 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
- e. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.

### Bagian Ketiga

#### Prinsip

#### Pasal 4

Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit dengan prinsip:

- a. objektif, yaitu proses dalam Manajemen Talenta ASN harus sesuai dengan keadaan 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 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.

## Bagian Keempat

### Ruang Lingkup

#### Pasal 5

Ruang lingkup Manajemen Talenta ASN, meliputi:

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

## BAB III

### KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

#### Pasal 6

- (1) Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a dilaksanakan oleh tim Manajemen Talenta ASN dan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Tim Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh PyB dan terdiri dari:
  - a. Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian dan pengembangan SDM;
  - b. Perangkat Daerah yang membidangi perencanaan;
  - c. Perangkat Daerah yang membidangi pengawasan;
  - d. Unit Kerja yang membidangi organisasi; dan
  - e. Perangkat Daerah terkait lainnya.
- (3) Manajemen Talenta ASN diselenggarakan berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi Pemerintah Daerah guna mewujudkan prioritas pembangunan daerah.

## BAB IV

### PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

#### Pasal 7

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b 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;
- d. standar kompetensi jabatan;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim Manajemen Talenta ASN;
- h. program pengembangan talenta;
- i. panitia seleksi;
- j. basis data sumber daya manusia;
- k. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
- l. anggaran.

## Pasal 9

- (1) Manajemen Talenta ASN dievaluasi dan disesuaikan secara berkelanjutan sesuai dinamika perubahan dan kebutuhan instansi.
- (2) Ketentuan lebih lanjut terkait Pedoman Manajemen Talenta ASN tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

BAB V

Pasal 10

KETENTUAN PENUTUP

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Depok  
pada tanggal 7 November 2022  
WALI KOTA DEPOK,

TTD

K.H. MOHAMMAD IDRIS

Diundangkan di Depok  
pada tanggal 7 November 2022  
SEKRETARIS DAERAH KOTA DEPOK,

TTD

SUPIAN SURI  
BERITA DAERAH KOTA DEPOK TAHUN 86 NOMOR 2022

**SESUAI DENGAN ASLINYA**  
**KEPALA BAGIAN HUKUM**  
**SEKRETARIAT DAERAH KOTA DEPOK**



**SALVIADONA TRI P., SH, M.H.**  
**NIP. 197603072005012005**

LAMPIRAN PERATURAN WALI KOTA DEPOK

NOMOR 86 TAHUN 2022

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

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

A. Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN

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

Gambar 1

Alur Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN



Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN, yaitu:

#### 1. Akuisisi Talenta

Strategi untuk mendapatkan talenta melalui beberapa tahapan, yaitu:

##### a. Identifikasi dan penetapan jabatan kritikal

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

Karakteristik jabatan kritikal, yaitu:

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

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

Penetapan jabatan kosong pada Jabatan Kritikal dilakukan melalui hasil analisa tim Manajemen Talenta ASN dengan pertimbangan:

- 1) untuk jabatan fungsional keahlian yang bersifat teknis dan operasional, jabatan dianggap kosong minimal 6 (enam) bulan kedepan pemangku jabatan akan memasuki pensiun;
- 2) untuk jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang bersifat strategis, jabatan dianggap kosong apabila 1 (satu) tahun ke depan pemangku jabatan akan memasuki pensiun; dan
- 3) untuk jabatan administrasi yang bersifat strategis, jabatan yang dianggap kosong apabila 1 (satu) tahun ke depan pemangku jabatan akan memasuki pensiun.

Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritikal dilakukan secara berkala, kecuali terdapat kondisi yang menyebabkan perubahan fundamental pada organisasi dan perubahan arahan terhadap instansi. Untuk kondisi sebagaimana yang dimaksud, maka dapat dilakukan evaluasi segera, dan tetap dimonitor/dievaluasi secara berkala. Jabatan Kritikal disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah.

b. Analisis Kebutuhan Talenta

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

Dalam menyusun analisis kebutuhan talenta sesuai dengan tugas dan fungsi serta Jabatan Kritis.

Analisis kebutuhan talenta dilakukan untuk mengidentifikasi posisi jabatan target di lingkungan Pemerintah Daerah serta dilaksanakan secara berkala dengan memperhatikan kebutuhan struktur organisasi dan tata kerja, kebutuhan organisasi dan ketersediaan pegawai sesuai dengan kualifikasi, serta kompetensi dan kinerja yang dipersyaratkan.

Analisis kebutuhan talenta disusun oleh tim Manajemen Talenta ASN yang akan dikelola atau dikembangkan dalam manajemen talenta. Untuk 1 (satu) jabatan kosong, tim Manajemen Talenta ASN minimal menetapkan 3 (tiga) orang talenta yang telah mencapai kinerja ready to use untuk dimasukkan ke dalam Rencana Suksesi dan diusulkan untuk dipilih oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan target.

c. Penetapan Strategi Akuisisi

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

Berdasarkan analisis kebutuhan talenta selanjutnya disusun strategi akuisisi dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan, yaitu:

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

d. Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Terhadap kandidat calon talenta yang berasal dari ASN baik internal maupun eksternal Pemerintah Daerah, termasuk calon ASN dilakukan identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta dilakukan melalui:

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

- b. sesuai ekspektasi; dan
  - c. di bawah ekspektasi.
- 2) penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah yaitu dengan hasil penilaian kinerja selama melaksanakan tugas jabatan, *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan dan pertimbangan lain (kualifikasi pendidikan sesuai dengan rumpun jabatan, preferensi karier dan pengalaman kepemimpinan organisasi) sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah.

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

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

Pemetaan talenta dilakukan untuk seluruh pegawai pada setiap level jabatan, yaitu jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana.



Talenta yang telah dipetakan untuk selanjutnya dapat dilaksanakan:

- 1) pengembangan talenta dan retensi talenta; dan/atau
- 2) penempatan talenta yang pemetaannya dikelompokkan dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta dan/atau Kelompok Rencana Suksesi.

Gambar 2

Kotak Manajemen Talenta ASN

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

e. Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

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

Pejabat Pembina Kepegawaian menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok Rencana Suksesi instansi untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan instansinya. Rekomendasi diukur berdasarkan sebagai berikut:

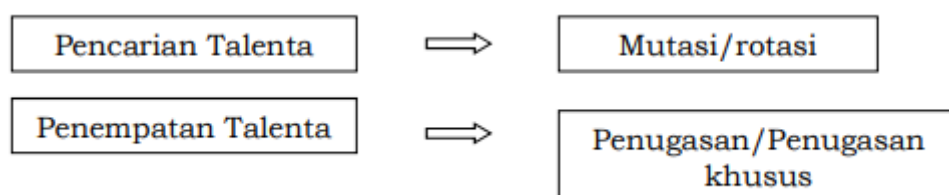
Gambar 4  
Rekomendasi

<b>KOTAK</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>REKOMENDASI</b>
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dipromosikan dan dipertahankan</li> <li>2. Masuk Kelompok Rencana</li> <li>3. Suksesi Instansi/Nasional Penghargaan</li> </ol>
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dipertahankan</li> <li>2. Masuk Kelompok Rencana Instansi</li> <li>3. Rotasi/Perluasan jabatan</li> <li>4. Bimbingan kinerja</li> </ol>
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dipertahankan</li> <li>2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi</li> <li>3. Rotasi/Pengayaan jabatan</li> <li>4. Pengembangan kompetensi</li> <li>5. Tugas belajar</li> </ol>
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan yang sesuai</li> <li>2. Bimbingan kinerja</li> <li>3. Konseling kinerja</li> </ol>
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan yang sesuai</li> <li>2. Bimbingan kinerja</li> <li>3. Pengembangan kompetensi</li> </ol>
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rotasi</li> <li>2. Pengembangan kompetensi</li> </ol>
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bimbingan kinerja</li> <li>2. Konseling kinerja</li> <li>3. Pengembangan kompetensi</li> <li>4. Penempatan yang sesuai</li> </ol>
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bimbingan kinerja</li> <li>2. Pengembangan kompetensi</li> <li>3. Penempatan yang sesuai</li> </ol>

1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan
---	--	---

f. Pencarian dan Penempatan Talenta

Dalam hal dibutuhkan talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan talenta dengan keahlian/kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian talenta yang ditindaklanjuti melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi atau penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.



3. Pengembangan Talenta

Pengembangan talenta dilaksanakan melalui:

a. Akselerasi karier

Akselerasi karier dilaksanakan melalui sekolah kader.

Sekolah kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.

b. Pengembangan kompetensi

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

1) *ASN corporate university*

*ASN corporate university* adalah entitas kegiatan pengembangan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu-isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegritas dengan melibatkan instansi pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar instansi pemerintah.

*ASN corporate university* terdiri dari dua metode:

a) metode klasikal

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

- (1) pelatihan kepemimpinan/struktural/manajerial;

- (2) pelatihan teknis;
  - (3) pelatihan terkait kompetensi sosial kultural (pelatihan peningkatan nilai-nilai keagamaan, pelatihan peningkatan nilai-nilai etika dan moral dan pelatihan peningkatan nilai budaya dan wawasan kebangsaan);
  - (4) seminar atau lokakarya;
  - (5) sarasehan; Pencarian Talenta Mutasi/rotasi Penempatan Talenta Penugasan/Penugasan khusus 15;
  - (6) bimbingan teknis; dan
  - (7) sosialisasi.
- b) metode non-klasikal Proses praktik dan/atau pembelajaran di luar kelas dan dilaksanakan melalui jalur:
- (1) coaching;
  - (2) mentoring;
  - (3) magang;
  - (4) pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta;
  - (5) e-learning.
- 2) pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
  - 3) pembentukan pengembangan kompetensi lainnya.
  - 4) peningkatan kualifikasi talenta.

Peningkatan kualifikasi talenta dilaksanakan melalui tugas belajar.

Prioritas kualifikasi talenta dilaksanakan melalui tugas belajar. Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta ASN.

#### 4. Retensi Talenta

Retensi talenta (*talent retention*) bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam Kelompok Rencana Suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target. Retensi talenta dilaksanakan melalui:

- a. Rencana Suksesi Rencana Suksesi berisi memuat nama-nama suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi, urutan penempatan suksesor dalam jabatan target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu).  
Rencana Suksesi disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan di seluruh instansi pemerintah. Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Rencana Suksesi.
- b. rotasi jabatan;
- c. pengayaan jabatan (*job enrichment*);
- d. perluasan Jabatan (*job enlargement*);

- e. penghargaan; dan
- f. PNS yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

#### 5. Penempatan Talenta

Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis instansi pemerintah dan/atau arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang.

#### 6. Pemantauan talenta (talent monitoring) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.

Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.

Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya.

#### B. Tim Manajemen Talenta ASN

Tim Manajemen Talenta ASN adalah tim yang memiliki tugas dan kewenangan sebagai berikut:

1. menetapkan calon talenta, menetapkan talenta untuk dimasukkan ke dalam Rencana Suksesi, mengevaluasi talenta dan mencalonkan talenta yang akan dipilih Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan;
2. membantu proses penilaian kinerja, penilaian kompetensi, dan pengembangan talenta;
3. menyusun standar kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural dan alat ukur yang digunakan, serta melakukan assessment kompetensi berdasarkan standard dan alat ukur yang telah ditetapkan;
4. mengolah, menyusun, dan mengevaluasi pemetaan talenta; dan
5. menyusun dokumen kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi dan evaluasi pengembangan kompetensi.

WALI KOTA DEPOK,

TTD

K.H. MOHAMMAD IDRIS