

**NASKAH PENJELASAN ATAU KETERANGAN
PENYUSUNAN RANCANGAN PERATURAN WALI KOTA DEPOK
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA DEPOK**



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA DEPOK
2026**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur marilah kita panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan karunia-NYA, sehingga Naskah Penjelasan atau Keterangan Rancangan Peraturan Wali Kota tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Depok dapat disusun.

Dalam rangka penyelenggaraan Manajemen Talenta yang objektif, terencana, tepat waktu dan akuntabel di Lingkungan Pemerintah Kota Depok maka diperlukan Aparatur Sipil Negara terbaik yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja optimal untuk mengisi masing-masing jabatan.

Rancangan Manajemen Talenta dalam Peraturan Wali Kota ini berisi ketentuan mengenai Ketentuan Umum, Kelembagaan Manajemen Talenta ASN, Manajemen Talenta ASN, Pembiayaan dan Penutup.

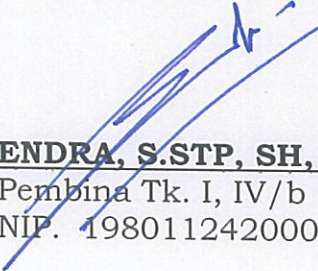
Seiring dengan berjalannya waktu dan kebutuhan organisasi yang menuntut ketersediaan pegawai dengan kualifikasi dan persyaratan tertentu, maka diperlukan Peraturan Wali Kota yang mengatur Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Depok.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam proses penyusunan rancangan perubahan peraturan ini, termasuk tim penyusunan, pihak pemerintah daerah, serta seluruh stakeholder yang terlibat.

Penyusun sangat menyadari bahwa dalam Menyusun Naskah Penjelasan atau Keterangan Rancangan Peraturan Wali Kota ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu masukan dan saran untuk perbaikan sangat penyusun harapkan. Akhir kata penyusun mengharapkan semoga penjelasan yang disajikan dalam naskah ini dapat memenuhi persyaratan dalam Penerbitan Peraturan Wali Kota.

Depok, Januari 2026

**Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia,**



ENDRA, S.STP, SH, M.Kesos

Pembina Tk. I, IV/b

NIP. 198011242000031004

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	2
C. Tujuan Penyusunan	2
D. Dasar Hukum	2
BAB II POKOK PIKIRAN	5
BAB III MATERI MUATAN	7
A. Sasaran, Jangkauan dan Arah Pengaturan	7
B. Ruang Lingkup Pengaturan	8
BAB IV PENUTUP	10
A. Kesimpulan	10
B. Saran	10

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara saat ini diarahkan untuk mewujudkan birokrasi yang profesional, berintegritas, berkinerja tinggi, netral, dan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, diperlukan sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia ASN yang berbasis sistem merit.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan bahwa pengelolaan ASN harus dilaksanakan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, potensi, integritas, dan moralitas tanpa membedakan latar belakang pegawai. Salah satu instrumen utama dalam penerapan sistem merit adalah Manajemen Talenta ASN.

Manajemen Talenta ASN merupakan sistem manajemen karier yang dilaksanakan melalui tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta untuk memastikan tersedianya pegawai terbaik yang siap mengisi jabatan strategis sesuai kebutuhan organisasi.

Pemerintah telah menetapkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN. Selain itu, Badan Kepegawaian Negara menerbitkan Keputusan Kepala BKN Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta ASN Instansi Pemerintah sebagai pedoman teknis bagi instansi pemerintah pusat dan daerah.

Pemerintah Kota Depok sebelumnya telah memiliki pengaturan mengenai manajemen talenta melalui Peraturan Wali Kota Depok Nomor 86 Tahun 2022 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Wali Kota Depok Nomor 73 Tahun 2023. Namun demikian, perkembangan regulasi nasional mengharuskan adanya penyesuaian terhadap substansi pengaturan agar selaras dengan kebijakan nasional terkini.

Oleh karena itu diperlukan penyusunan Peraturan Wali Kota Depok tentang Manajemen Talenta ASN yang baru sebagai landasan hukum pelaksanaan manajemen talenta secara terintegrasi, objektif, transparan, akuntabel, dan berkelanjutan di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Depok.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Beberapa permasalahan yang menjadi dasar penyusunan Peraturan Wali Kota ini antara lain:

1. Belum optimalnya implementasi sistem merit secara menyeluruh dalam pengelolaan karier ASN.
2. Perlunya penyesuaian regulasi daerah dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2025 dan Keputusan Kepala BKN Nomor 411 Tahun 2025.
3. Belum tersedianya mekanisme yang terstandarisasi dalam pemetaan talenta dan penyusunan rencana suksesi ASN.
4. Perlunya penguatan tata kelola pengembangan karier ASN berbasis kompetensi, potensi, dan kinerja.
5. Perlunya pembentukan kelembagaan pengelola manajemen talenta yang memiliki tugas dan kewenangan yang jelas.

C. TUJUAN PENYUSUNAN

Penyusunan Rancangan Peraturan Wali Kota ini bertujuan untuk:

1. Memberikan dasar hukum pelaksanaan manajemen talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Depok.
2. Mewujudkan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN secara konsisten dan berkelanjutan.
3. Menjamin tersedianya talenta ASN yang unggul untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.
4. Meningkatkan objektivitas dalam pengembangan karier, promosi, mutasi, dan pengisian jabatan.
5. Membangun sistem suksesi jabatan yang transparan, terukur, dan akuntabel.
6. Mendukung percepatan transformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

D. DASAR HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Depok dan Kotamadya Tingkat II Cilegon (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3828);
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 beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana (Lembaran

- Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7153);
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 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara (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 Aparatur Sipil Negara (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 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);
 8. 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);
 9. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 556);
 10. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai

- Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1143);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1606);
 12. 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);
 13. 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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
 14. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (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 (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2021 Nomor 4);
 15. Peraturan Wali Kota Depok Nomor 73 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Depok Nomor 86 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Depok;
 16. Peraturan Wali Kota Depok Nomor 9 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Wali Kota Depok Nomor 100 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Depok;
 17. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025 Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah;

BAB II

POKOK PIKIRAN

Dalam rangka mendukung peningkatan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik, diperlukan pengelolaan ASN yang berbasis sistem merit melalui penerapan Manajemen Talenta ASN. Oleh karena itu, penyusunan Rancangan Peraturan Wali Kota ini dilandasi beberapa pokok pikiran, yaitu :

A. Harmonisasi dan Sinkronisasi Regulasi Manajemen Talenta ASN.

Rancangan Peraturan Wali Kota ini disusun untuk menyelaraskan kebijakan Pemerintah Kota Depok dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, khususnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2025 dan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025.

B. Penguatan Sistem Merit dalam Pengelolaan ASN.

Pengaturan manajemen talenta merupakan instrumen penting dalam penerapan sistem merit sehingga seluruh proses pengembangan karier ASN dilaksanakan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, potensi, integritas dan moralitas.

C. Percepatan Penerapan Manajemen Talenta ASN.

Rancangan Peraturan Wali Kota ini mengatur pembentukan Komite Talenta ASN, Tim Kerja Pengelola Manajemen Talenta, penggunaan Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN BKN, serta mekanisme pemetaan talenta dan penyusunan rencana suksesi.

D. Jaminan Kepastian Hukum dan Akuntabilitas.

Peraturan ini memberikan kepastian hukum terhadap seluruh proses manajemen talenta sehingga setiap keputusan pengembangan karier ASN dapat dipertanggungjawabkan secara administratif maupun profesional.

E. Penyesuaian Materi Muatan Peraturan.

Materi muatan dalam Rancangan Peraturan Wali Kota memuat:

1. Ketentuan umum.

2. Kelembagaan Manajemen Talenta ASN.
3. Manajemen Talenta ASN.
4. Pembiayaan.
5. Ketentuan penutup.

Selain itu diatur pula pedoman teknis manajemen talenta melalui lampiran yang memuat parameter penilaian kinerja dan potensial, pemetaan 9 kotak manajemen talenta, serta mekanisme penyusunan rencana suksesi.

BAB III

MATERI MUATAN

A. Sasaran, Jangkauan dan Arah Pengaturan

1. Sasaran

- a) Pengembangan Talenta ASN yang Terencana dan Berkelanjutan.
Menjamin terselenggaranya pengelolaan talenta ASN secara sistematis melalui proses identifikasi, pemetaan, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta sesuai kebutuhan organisasi.

- b) Peningkatan Kompetensi dan Kinerja ASN.

Mendorong ASN untuk terus meningkatkan kompetensi, potensi, integritas, dan kinerja sebagai dasar pengembangan karier dan pengisian jabatan.

- c) Penguatan Penerapan Sistem Merit.

Menegakkan prinsip objektivitas, transparansi, akuntabilitas, dan keadilan dalam manajemen ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, potensi, kinerja, integritas, dan moralitas.

- d) Penyediaan Talenta untuk Jabatan Target dan Rencana Suksesi.

Menyiapkan kader-kader ASN terbaik yang siap menduduki jabatan strategis melalui mekanisme rencana suksesi yang terukur dan berkelanjutan.

- e) Peningkatan Kinerja Organisasi dan Pelayanan Publik.

Mendukung terwujudnya birokrasi yang profesional, adaptif, dan berkinerja tinggi sehingga mampu meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

- f) Mewujudkan Pengelolaan Karier ASN yang Adil dan Berbasis Kompetensi.

Memberikan kesempatan yang setara bagi ASN untuk berkembang dan memperoleh promosi berdasarkan hasil penilaian talenta serta kebutuhan organisasi.

2. Jangkauan

Jangkauan peraturan ini mencakup seluruh tahapan manajemen talenta mulai dari identifikasi talenta, pemetaan talenta, pengembangan talenta, retensi talenta, hingga penempatan talenta dalam jabatan target. identifikasi talenta;

3. Arah Pengaturan

Arah pengaturan ditujukan untuk:

- a) Mewujudkan sistem karier ASN yang berbasis merit.
- b) Menyiapkan kader pemimpin birokrasi masa depan.
- c) Mendukung pencapaian tujuan strategis Pemerintah Kota Depok.
- d) Meningkatkan kualitas pelayanan publik.
- e) Mendukung transformasi birokrasi yang profesional dan adaptif.

B. Ruang Lingkup Pengaturan

Ruang lingkup pengaturan dalam Rancangan Peraturan Wali Kota tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Depok meliputi:

1. Ketentuan Umum.
Mengatur pengertian dan terminologi yang digunakan dalam Peraturan Wali Kota sebagai dasar pemahaman dan pelaksanaan Manajemen Talenta ASN secara seragam di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Depok.
2. Kelembagaan Manajemen Talenta ASN.
Mengatur pembentukan, susunan keanggotaan, tugas, dan fungsi Komite Talenta ASN serta Tim Kerja Pengelolaan Manajemen Talenta ASN sebagai perangkat yang mendukung pelaksanaan Manajemen Talenta ASN secara efektif dan akuntabel.
3. Manajemen Talenta ASN.
Mengatur pelaksanaan Manajemen Talenta ASN yang meliputi penggunaan sistem informasi manajemen talenta, pembangunan sistem manajemen talenta instansi, serta penerapan pedoman dan instrumen yang digunakan dalam pengelolaan talenta ASN.
4. Pembiayaan.
Mengatur sumber pembiayaan penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN yang berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah serta sumber lain yang sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

5. Ketentuan Penutup.

Mengatur pencabutan peraturan sebelumnya yang mengatur Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Kota Depok serta keberlakuan Peraturan Wali Kota yang baru.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Rancangan Peraturan Wali Kota Depok tentang Manajemen Talenta ASN disusun sebagai tindak lanjut kebijakan nasional dalam rangka percepatan penerapan manajemen talenta dan penguatan sistem merit pada instansi pemerintah.

Pengaturan ini memberikan landasan hukum yang jelas bagi Pemerintah Kota Depok dalam mengelola talenta ASN secara objektif, transparan, terukur, dan akuntabel sehingga mampu menghasilkan ASN yang profesional dan siap menduduki jabatan strategis sesuai kebutuhan organisasi.

B. Saran

Berdasarkan urgensi penguatan sistem merit dan percepatan penerapan Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Depok, Rancangan Peraturan Wali Kota ini perlu segera ditetapkan sebagai landasan hukum dalam pengelolaan talenta ASN yang terintegrasi, objektif, dan berkelanjutan.

Selain itu, diperlukan komitmen seluruh perangkat daerah untuk mendukung implementasi Manajemen Talenta ASN melalui penyediaan data yang akurat, penguatan kapasitas pengelola, serta pemanfaatan sistem informasi yang terintegrasi guna mendukung terwujudnya birokrasi yang profesional dan berkinerja tinggi.