

SALINAN



**PROVINSI JAWA TIMUR
PERATURAN WALI KOTA BATU
NOMOR 63 TAHUN 2022**

TENTANG

**MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BATU**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BATU,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang baik diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik;
- b. bahwa dalam rangka meningkatkan profesionalisme jabatan kompetensi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Batu, diperlukan manajemen talenta Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar;
- c. bahwa untuk memberikan pedoman dalam pelaksanaan manajemen talenta dan sesuai ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota Batu tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Batu;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Batu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 91, Tambahan

- Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4118);
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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
 4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
 6. 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 Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
 7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara;
 8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara;
 9. 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 PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BATU.**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Batu.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Batu.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Batu.
4. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Instansi Pemerintah adalah Instansi Pemerintah Kota Batu.
7. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen PNS 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.
8. Talenta adalah Pegawai PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai PNS dalam suatu satuan organisasi.
10. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
11. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.

12. Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil disingkat Manajemen Talenta PNS adalah Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Kota Batu.
13. Manajemen Talenta PNS Pemerintah Kota Batu 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.
14. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
15. Rencana Suksesi (*succession planning*) adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
16. Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Kota Batu adalah kelompok talenta pada Pemerintah Kota Batu yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan Pemerintah Kota Batu.
17. 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.
18. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritikal, 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.
19. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
20. 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.
21. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
22. 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.

23. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
24. Standar Kompetensi Jabatan PNS yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
25. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
26. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
27. 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.
28. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
29. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
30. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-perundangan.
31. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja PNS dengan PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
32. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi PNS, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.

33. *Konseling Kinerja* adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target kinerja.
34. *Rotasi Jabatan (job rotation)* adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
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. *PNS Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi PNS 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 PNS* adalah rangkaian informasi dan data mengenai PNS yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

Pasal 2

- (1) *Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah* dimaksudkan untuk:
 - a. menemukan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi dan menjadi pemimpin yang memiliki inisiatif dalam organisasi guna mengoptimalkan capaian strategi, tujuan organisasi, dan mendukung Pemerintah Daerah dalam pembangunan Daerah;
 - b. mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel, sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - c. membangun iklim kompetisi yang positif dan transparansi di antara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Daerah.
- (2) *Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah* bertujuan untuk:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan Daerah 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 Daerah;
- c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta PNS;
- d. mewujudkan rencana suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel;
- e. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan PNS yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi.

BAB II

PRINSIP DAN ASPEK MANAJEMEN TALENTA PNS

Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta PNS dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip sebagai berikut:
 - 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) Prinsip objektif dalam manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, adalah proses yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Prinsip terencana dalam manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, adalah manajemen talenta dalam mempersiapkan Suksesor pada masing-masing jabatan target yang

akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.

- (4) Prinsip terbuka dalam manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, adalah pemberian informasi manajemen talenta PNS bersifat terbuka yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria, dan informasi penetapan talenta dapat diakses oleh seluruh PNS.
- (5) Prinsip tepat waktu dalam manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, adalah Jabatan Target dalam manajemen talenta PNS yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan talenta dalam pengisian jabatan target.
- (6) Prinsip akuntabel dalam manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, adalah proses manajemen talenta PNS dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Prinsip bebas dari intervensi politik dalam manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, adalah proses manajemen talenta PNS bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (8) Prinsip bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, adalah proses Manajemen Talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pasal 4

Aspek Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Daerah meliputi:

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

BAB III

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Pasal 5

- (1) Manajemen Talenta PNS dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah dan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

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

BAB IV PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Bagian Kesatu Umum

Pasal 6

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b meliputi:

- a. akuisisi talenta;
- b. pengembangan talenta;
- c. retensi talenta (*talent retention*);
- d. penempatan talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 7

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS didukung infrastruktur yang terdiri atas:

- 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 sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. standar penilaian kinerja yang nyata;
- f. pola karier;
- g. tim manajemen talenta PNS Pemerintah Daerah;
- h. program pengembangan talenta (PNS *Corporate University*/Sekolah Kader/Tugas Belajar);
- i. panitia seleksi;
- j. basis data sumber daya manusia (SDM);
- k. sistem informasi manajemen talenta PNS; dan
- l. anggaran daerah.

Bagian Kedua Akuisisi Talenta

Pasal 8

Akuisisi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a 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 antarinstansi dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 1

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritikal

Pasal 9

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a ditujukan untuk penempatan talenta.
- (2) Jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk manajemen talenta PNS terdiri atas:
 - 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.

Pasal 10

- (1) Jabatan kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan.
- (2) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan jabatan kritikal dan standar kompetensi jabatan, serta melaporkan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- (3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan jabatan

kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional.

Paragraf 2
Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 11

- (1) Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah, dan jangka panjang Pemerintah 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 kritikal.
- (3) Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jabatan kritikal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan daerah.
- (4) Unsur Tim Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibentuk sesuai dengan kebutuhan daerah.

Paragraf 3
Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 12

- (1) Penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c didasarkan pada analisis kebutuhan talenta.
- (2) Dalam rangka penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah menyusun strategi akuisisi dengan mekanisme:
 - a. membangun talenta internal instansi;
 - b. merekrut talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
 - c. mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi; dan
 - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta di lingkungan instansinya.

Paragraf 4
Identifikasi, Penilaian, dan Pemetaan Talenta

Pasal 13

- (1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf d diperuntukkan bagi kandidat talenta yang berasal dari PNS, termasuk calon PNS.
- (2) Terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta melalui:
 - a. Pemingkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri atas:
 1. di atas ekspektasi;
 2. sesuai ekspektasi; dan
 3. di bawah ekspektasi.
 - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi.
- (3) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemingkatan yang terdiri atas:
 - a. Hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi.
 - b. *Assesment Center* untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi:
 1. kemampuan intelektual;
 2. kemampuan interpersonal;
 3. kesadaran diri (*self awareness*);
 4. kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*);
 5. kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*);
 6. kecerdasan emosional (*emotional quotient*);
 7. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*), serta motivasi; dan
 8. komitmen (*grit*) talenta.
 - c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran antara lain:
 1. Kompetensi Teknis;
 2. Kompetensi Manajerial; dan
 3. Kompetensi Sosial Kultural.yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta.
 - d. Rekam jejak jabatan antara lain:
 1. aspek pendidikan formal;
 2. pendidikan dan pelatihan;

3. pengalaman dalam jabatan; dan
 4. integritas dan moralitas.
- e. Pertimbangan lain yang terdiri atas:
1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
 2. preferensi karier; dan
 3. pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 14

- (1) Pemetaan talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 pada tiap jenjang jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (2) Pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta PNS Daerah melalui penghimpunan talenta yang menempati kotak ke-9 (sembilan).
- (3) Pelaksanaan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah.

Pasal 15

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 selanjutnya dapat dilaksanakan untuk:

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

Paragraf 5

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 16

Pemetaan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) bertujuan untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam 9 (sembilan) kotak dan/atau kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.

Pasal 17

Pemetaan talenta ke dalam 9 (sembilan) kotak dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud

dalam Pasal 16 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 18

- (1) Pejabat Pembina Kepegawaian menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- (2) Dalam menominasikan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pejabat Pembina Kepegawaian dapat mendelegasikan kepada Tim Manajemen Talenta PNS.
- (3) Tim Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menetapkan kelompok 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 atau penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Ketiga

Pengembangan Talenta

Pasal 20

- (1) Pengembangan talenta dilaksanakan melalui:
 - a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan kompetensi; dan
 - c. peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (3) Pengembangan kompetensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. *PNS 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) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.

- (5) Prioritas pengembangan talenta melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi talenta, dan peningkatan kualifikasi talenta 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 planning*), rotasi jabatan (*job rotation*), pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan (*rewards*).

Paragraf 1 Rencana Suksesi

Pasal 22

- (1) Rencana suksesi (*succession plan*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) memuat:
 - a. nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi;
 - b. urutan penempatan suksesor dalam jabatan target; dan
 - c. 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 dalam Sistem Informasi Kepegawaian.

Paragraf 2 Penghargaan

Pasal 23

- (1) PNS yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) sesuai dengan

ketentuan perundang-undangan.

- (2) Penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan Instansi.
- (3) Penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dibuat berbeda satu sama lain.

Bagian Kelima Penempatan Talenta

Pasal 24

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

Pasal 25

Manajemen talenta PNS merupakan bagian dari Manajemen Pengembangan Karier yang dilaksanakan melalui mutasi dan/atau promosi.

Pasal 26

Penempatan talenta instansi ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan rencana suksesi.

Bagian Keenam Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 27

- (1) Pemantauan dan evaluasi dilaksanakan secara periodik oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (3) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritis dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
- (4) Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan

pengisian jabatan kritikal selanjutnya.

BAB V
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 28

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

BAB VI
ANGGARAN

Pasal 29

Pendanaan Manajemen Talenta PNS bersumber dari:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan
- b. Sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 30

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 Batu.

Ditetapkan di Batu
pada tanggal 12 Desember 2022

WALI KOTA BATU,

ttd

DEWANTI RUMPOKO

Diundangkan di Batu
pada tanggal 12 Desember 2022
SEKRETARIS DAERAH KOTA BATU,

ttd

ZADIM EFFISIENSI

**PEMETAAN MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BATU**

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	4 Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	7 Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	9 Kinerja di atas 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
	DI BAWAH EKSPEKTASI	1 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	3 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	6 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi
		RENDAH	MENENGAH POTENSIAL	TINGGI

II. REKOMENDASI

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

WALI KOTA BATU,

ttd

DEWANTI RUMPOKO