

PERATURAN WALIKOTA MALANG
NOMOR 11 TAHUN 2022
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA MALANG,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka akselerasi pembangunan daerah perlu didukung peningkatan kinerja birokrasi yang profesional melalui pengembangan dan penempatan talenta yang transparan, terukur dan berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tinggi sesuai kebutuhan daerah;
 - b. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan menjamin ketersediaan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, maka perlu pengelolaan Sumber Daya Manusia secara terencana, terukur dan berkelanjutan melalui Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Malang;
 - c. bahwa dalam rangka meningkatkan profesionalisme jabatan, kinerja dan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di daerah, perlu dibentuk mekanisme Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil;

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar dalam lingkungan Propinsi Jawa-Timur, Jawa-Tengah, Jawa-Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan Nomor 17 Tahun 1950 (Republik Indonesia Dahulu) tentang Pembentukan Kota-kota Besar dan Kota-kota Kecil di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);
3. 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);
4. 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 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);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1987 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Malang dan Kabupaten Daerah Tingkat II Malang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1987 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3354);
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 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);

7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041)
8. 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);
9. 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);
10. 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);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
13. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1143);

14. Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Malang Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kota Malang Nomor 30), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Malang Tahun 2019 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kota Malang Nomor 41);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Malang.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Malang.
3. Walikota adalah Walikota Malang.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Walikota.
5. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah Sekretaris Daerah.
6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Walikota dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah pegawai yang bekerja dilingkungan Pemerintah Kota Malang.
8. Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan Pegawai Negeri Sipil untuk menghasilkan Pegawai Negeri

Sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

9. 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.
10. Sistem Informasi PNS adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai PNS yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
11. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai PNS dalam suatu satuan organisasi.
13. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
14. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
15. Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta PNS adalah sistem manajemen karier PNS 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 Daerah.

16. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
17. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
18. Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah adalah kelompok talenta pada masing-masing Perangkat Daerah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan Pemerintah Daerah.
19. 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.
20. 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.
21. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui PNS *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
22. 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.
23. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
24. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam 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.

25. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
26. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
27. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
28. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/ atau mengelola unit organisasi.
29. 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.
30. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
31. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.

32. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
33. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja PNS dengan PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
34. 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.
35. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target kinerja.
36. Rotasi Jabatan adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
37. Perluasan Jabatan adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
38. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
39. *Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi PNS yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah dalam bentuk penanganan isu-isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan Perangkat daerah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Daerah.
40. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.

41. Pelatihan PNS adalah proses ketika seorang PNS melaksanakan pelatihan dibantu pelatih/instruktur untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh PNS yang bersangkutan.
42. Mentoring PNS adalah proses berbagi pengalaman dan pengetahuan dari seorang yang sudah berpengalaman (mentor) kepada seseorang PNS yang ingin belajar di bidang tersebut (mentee).
43. Praktek kerja lapangan adalah proses pelatihan yang bertujuan agar sikap, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki PNS bisa meningkat dan menempatkan PNS pada kondisi pekerjaan sebenarnya.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Peraturan Walikota ini dimaksudkan sebagai pedoman Manajemen Talenta untuk menyiapkan PNS dan menyediakan PNS dalam kelompok rencana suksesi yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja terbaik di setiap organisasi yang selanjutnya dipersiapkan sebagai pemimpin organisasi di masa depan.

Pasal 3

Manajemen Talenta PNS bertujuan:

- 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 dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi 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 dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;

- d. 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;
- e. membangun iklim kompetisi positif dan transparan di antara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi Daerah;
- f. membangun kepercayaan dan meningkatkan keterikatan PNS kepada organisasi;
- g. mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit di Daerah sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- h. 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
- i. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan Perangkat Daerah.

BAB III

PRINSIP DAN RUANG LINGKUP

Bagian Kesatu

Prinsip Manajemen Talenta PNS

Pasal 4

- (1) Manajemen Talenta PNS 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) Prinsip obyektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu proses yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
 - (3) Prinsip terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Manajemen Talenta PNS 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu informasi Manajemen Talenta PNS yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh PNS.
 - (5) Prinsip tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu Manajemen Talenta PNS dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
 - (7) Prinsip bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu Manajemen Talenta PNS bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
 - (8) Prinsip bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu Manajemen Talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Bagian Kedua
Ruang Lingkup Manajemen Talenta PNS

Pasal 5

Ruang Lingkup Manajemen Talenta PNS meliputi:

- a. Kelembagaan Manajemen Talenta;
- b. Penyelenggaraan Manajemen Talenta; dan
- c. Sistem Informasi Manajemen Talenta.

BAB IV
KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA

Pasal 6

- (1) Manajemen Talenta PNS dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan kewenangan daerah dalam urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan ditetapkan oleh PPK.
- (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 daerah.

BAB V
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 7

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN meliputi:

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

Pasal 8

Manajemen Talenta PNS didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- a. peta jabatan yang sedang/akan lowong dan jabatan kritikal;
- b. profil talenta;
- c. standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. standar kompetensi jabatan sesuai;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim manajemen talenta daerah;
- h. program pengembangan talenta (*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.

Bagian Kedua

Kedudukan, Tugas dan Fungsi Tim Manajemen Talenta

Pasal 9

- (1) Tim manajemen talenta berkedudukan di Perangkat Daerah yang melaksanakan kewenangan daerah dalam urusan pemerintahan di bidang kepegawaian yang melaksanakan fungsi penunjang urusan Pengembangan Talenta dalam rangka Pengembangan Kompetensi dan Pengembangan Karir berdasarkan ketentuan Perundang-Undangan.
- (2) Tim Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan PPK.

Pasal 10

Tim Manajemen Talenta mempunyai tugas memfasilitasi Manajemen Talenta PNS yang meliputi:

- a. menyusun perencanaan strategis pengembangan talenta, pengembangan karir dan rencana kerja tahunan;
- b. memfasilitasi penyelenggaraan penilaian kompetensi;
- c. memfasilitasi administrasi dalam rangka pengembangan talenta dan pengembangan karir; dan
- d. melaksanakan evaluasi dan pelaporan dalam rangka pengembangan talenta dan pengembangan karir.

Pasal 11

- (1) Fungsi Tim Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) dibentuk untuk mengukur dan menilai kesesuaian kompetensi dan kualifikasi jabatan yang dapat dilakukan melalui *Assessment Center* oleh Tim Asesor Pemerintah Daerah dan/atau Asesor Eksternal.
- (2) Tim Asesor Pemerintah Daerah dibentuk oleh Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan kewenangan daerah dalam urusan pemerintahan di bidang kepegawaian atas nama PPK.
- (3) Pelaksanaan *Assessment Center* dapat dilakukan secara mandiri dan/atau bekerjasama dengan Asesor Eksternal.

Bagian Ketiga

Akuisisi Talenta

Paragraf 1

Umum

Pasal 12

Akuisisi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 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

antar perangkat daerah dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 2

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal

Pasal 13

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf a untuk penempatan talenta.
- (2) Jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk manajemen talenta PNS terdiri dari:
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan jenis kegiatan utama;
 - c. membutuhkan kinerja yang tinggi; dan
 - d. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik.

Pasal 14

- (1) Jabatan kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai kebutuhan.
- (2) PPK menetapkan jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk jabatan tinggi pratama, jabatan administrasi dan jabatan fungsional.
- (3) PPK menetapkan jabatan kritisal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkannya kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Paragraf 3

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 15

- (1) Analisis kebutuhan talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
- (2) Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritikal.
- (3) Tim Manajemen Talenta menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jabatan kritikal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan daerah.

Paragraf 4

Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 16

- (1) Penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 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;
 - b. merekrut Talenta baru (calon PNS dan/atau PPPK);
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar instansi; dan/atau
 - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta di Daerah.

Paragraf 5

Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 17

Kandidat Talenta berasal dari ASN, baik internal maupun eksternal instansi, termasuk Calon PNS dan PPPK.

Pasal 18

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta melalui:
 - a. Metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari :
 1. di atas ekspektasi;
 2. sesuai ekspektasi; dan
 3. di bawah ekspektasi; dan/atau
 - b. Penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan daerah.
- (2) Metode 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 instansi;
 - b. *Assesment Center* untuk mengukur/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, serta motivasi; dan
 8. komitmen talenta;

- c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran :
 - 1. Kompetensi Teknis;
 - 2. Kompetensi Manajerial;
 - 3. Kompetensi Sosial Kultural; dan
 - 4. Kompetensi Pemerintahan.
- d. pemetaan talenta, *asesor* secara objektif melakukan pengukuran kompetensi yaitu kompetensi Manajerial dan kompetensi Sosial Kultural melalui metode *Assessment Center*;
- e. Rekam jejak jabatan, antara lain:
 - 1. aspek pendidikan formal;
 - 2. pendidikan dan pelatihan;
 - 3. pengalaman dalam jabatan; dan
 - 4. integritas dan moralitas;
- f. Pertimbangan lain yang terdiri dari:
 - 1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
 - 2. preferensi karier; dan
 - 3. pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 19

- (1) Pemetaan talenta dilakukan terhadap seluruh PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 pada tiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana.
- (2) Pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta melalui penghimpunan talenta yang menempati kotak ke-9 (sembilan) pada masing-masing Perangkat Daerah.

Pasal 20

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 selanjutnya dapat dilaksanakan:

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

Paragraf 6
Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 21

- (1) Pemetaan talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Pemetaan talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Pasal 22

PPK menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan Perangkat Daerah.

Paragraf 7
Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 23

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 Keempat
Pengembangan Talenta

Pasal 24

- (1) Pengembangan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan kompetensi; dan

- c. peningkatan kualifikasi talenta.
- (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. *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 akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak Manajemen Talenta.

Pasal 25

- (1) Sekolah kader sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) diikuti oleh calon Pejabat Administrator yang memenuhi kriteria (kompetensi, kualifikasi dan kinerja) dengan standar yang dibutuhkan sesuai dengan jabatan target.
- (2) Persyaratan calon Pejabat Administrator untuk menjadi peserta Sekolah Kader sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:
 - a. telah mengikuti *Assessment Center*;
 - b. berada pada kotak 7 (tujuh), 8 (delapan); dan 9 (sembilan); dan/atau
 - c. minimal memiliki pengalaman selama 2 (dua) tahun di jabatan Pengawas.
- (3) Calon peserta sekolah kader sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melalui tes yang diselenggarakan oleh lembaga terkait.

Pasal 26

Corporate University dengan metode klasikal dan nonklasikal dapat diselenggarakan dengan metode pembelajaran, yakni :

- a. Pelatihan;
- b. Pembimbingan; dan/atau
- c. Praktek kerja lapangan.

Pasal 27

- (1) Peningkatan kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf c untuk PNS yang berada pada kotak 1 (satu) sampai dengan kotak 7 (tujuh) dilakukan dalam bentuk rekomendasi untuk mengikuti bimbingan kinerja, konseling kinerja dan/atau pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan.
- (2) Konseling kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk PNS yang berada pada kotak 6 (enam) dan kotak 3 (tiga) yang dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta yaitu Asesor.

Bagian Kelima

Retensi Talenta

Paragraf 1 Umum

Pasal 28

- (1) Retensi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c 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, perluasan jabatan, dan penghargaan.

Paragraf 2
Rencana Suksesi

Pasal 29

- (1) Kelompok Rencana suksesi memuat nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan suksesor dalam jabatan target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Kelompok Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan dalam Sistem Informasi ASN dan Sistem Informasi Manajemen Karier Nasional yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan kelompok rencana suksesi di Daerah.

Paragraf 3
Penghargaan

Pasal 30

- (1) PNS yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (2) Penghargaan talenta bagi PNS yang masuk kotak 9 (sembilan) dapat berupa :
 - a. pin/lencana dengan masa berlaku 2 tahun;
 - b. sertifikat/piagam; dan
 - c. diprioritaskan untuk mengikuti pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan.
- (3) Penghargaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

Bagian Keenam
Penempatan Talenta

Pasal 31

- (1) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d dilaksanakan berdasarkan kelompok rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis daerah dan/atau arah pembangunan prioritas daerah jangka menengah dan jangka panjang yang ditetapkan oleh PPK.
- (2) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan sesuai kebutuhan Pemerintah berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat dipertimbangkan untuk ditempatkan pada jabatan target.

Pasal 32

Penempatan talenta ditetapkan oleh PPK berdasarkan kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29.

Bagian Ketujuh
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 33

- (1) Pemantauan talenta dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
- (3) Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya.

Pasal 34

- (1) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta instansi dilaksanakan secara periodik oleh PPK.
- (2) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan setiap akhir tahun anggaran oleh Tim Manajemen Talenta dan dilaporkan kepada PPK.

Pasal 35

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

BAB VI

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 36

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Sistem Informasi Manajemen Talenta PNS Daerah yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.
- (2) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola Perangkat Daerah yang melaksanakan kewenangan daerah dalam urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.

BAB VII

PENDANAAN

Pasal 37

Pendanaan Manajemen Talenta PNS dilaksanakan berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang bersumber dari:

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

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 38

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Malang
pada tanggal 17 Juni 2022
WALIKOTA MALANG,

ttd.

SUTIAJI

Diundangkan di Malang
pada tanggal 17 Juni 2022

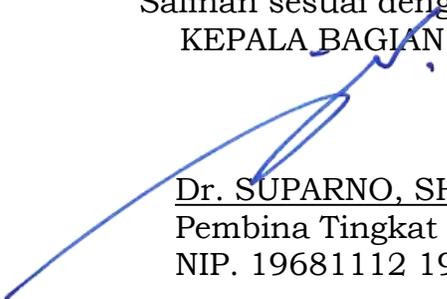
SEKRETARIS DAERAH KOTA MALANG,

ttd.

ERIK SETYO SANTOSO

BERITA DAERAH KOTA MALANG TAHUN 2022 NOMOR 11

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



Dr. SUPARNO, SH, M. Hum
Pembina Tingkat I
NIP. 19681112 199102 1 002

LAMPIRAN
 PERATURAN WALIKOTA MALANG
 NOMOR: 11 TAHUN 2022
 TENTANG
 MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA MALANG

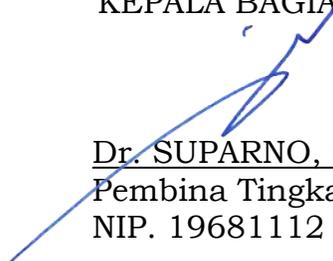
1. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (*TALENT MANAGEMENT BOX*)

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

2. 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 diatas 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 perundangan

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,


Dr. SUPARNO, SH, M. Hum
Pembina Tingkat I
NIP. 19681112 199102 1 002

WALIKOTA MALANG,

ttd.

SUTIAJI