



PROVINSI BANTEN
PERATURAN WALI KOTA TANGERANG
NOMOR 82 TAHUN 2020
TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA TANGERANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA TANGERANG,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Tangerang;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1993 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Tangerang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 18, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3848);
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 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);
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 oleh Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 (Lembaran Negara Republikm Indonesia Tahun 2020 Nomor 68);
 5. 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);
 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 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
 8. 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);
 9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1226);
 10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 Tentang Pedoman Sistem Merit (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
 11. 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);

12. 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);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Tangerang.
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 Tangerang.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Tangerang.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selanjutnya disingkat dengan BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Kota Tangerang.
6. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di Instansi Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

8. Instansi Daerah adalah perangkat daerah yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.
9. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
10. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
11. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
12. 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.
13. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
14. 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.
15. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.

16. Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut sebagai IPASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
17. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
18. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
19. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
20. Jabatan Administrasi adalah yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang terdiri atas Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Pelaksana.
21. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu
22. Jabatan Target adalah jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang dan/atau akan lowong yang akan diisi oleh talenta.
23. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara disingkat Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN Nasional dan Manajemen Talenta ASN Instansi Daerah.
24. Manajemen Talenta ASN Nasional 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 Pemerintah secara nasional dalam rangka akselerasi pembangunan nasional.

25. Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah 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 Pemerintah Daerah.
26. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
27. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
28. Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah adalah kelompok talenta pada Pemerintah Kota Tangerang yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target.
29. 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.
30. 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.
31. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
32. ASN *Corporate University* adalah entitas kegiatan 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 terintegrasi dengan melibatkan Instansi Pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah.

33. 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.
34. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
35. 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.
36. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
37. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
38. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
39. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
40. 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.

41. Rumpun Jabatan adalah himpunan jabatan yang mempunyai fungsi dan tugas yang berkaitan erat satu sama lain dalam melaksanakan salah satu tugas umum pemerintahan.
42. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
43. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi perangkat daerah/ unit kerja
44. Tim Penilaian Kinerja Kinerja PNS Intansi adalah Tim Tim Penilaian Kinerja Kinerja PNS Pemerintah Kota Tangerang
45. Asesor adalah seseorang yang berhak melakukan asesmen/pengujian terhadap kompetensi seseorang, sesuai dengan ruang lingkup asesmennya. Dimana asesor akan berwenang dalam menilai dan memutuskan hasil Uji Kompetensi, bahwa peserta uji telah memenuhi bukti yang dipersyaratkan untuk dinyatakan kompeten atau belum kompeten pada unit kompetensi yang dinilai.
46. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.
47. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau Instansi Daerah.
48. 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.
49. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku

kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target kinerja.

50. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
51. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
52. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
53. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
54. Sistem Informasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Kota Tangerang yang selanjutnya disingkat SIMASN adalah sistem pelayanan aparatur sipil negara terpadu yang memanfaatkan teknologi informasi guna mendukung administrasi kepegawaian.

BAB II

MAKSUD, TUJUAN, DAN PRINSIP MANAJEMEN TALENTA ASN PEMERINTAH DAERAH

Bagian Kesatu

Maksud dan Tujuan

Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkannya Peraturan Wali Kota ini adalah sebagai pedoman bagi Perangkat Daerah dalam melaksanakan Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Tujuan ditetapkannya Peraturan Wali Kota ini adalah 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 Daerah dan akselerasi pembangunan nasional;
- c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan;
 - d. mewujudkan rencana suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Daerah;
 - e. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi Pemerintah Daerah; dan
 - f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan Instansi Daerah.

Bagian Kedua

Prinsip Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah

Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip:
 - a. objektif;
 - b. terencana;
 - c. terbuka;
 - d. tepat waktu;
 - e. akuntabel;
 - f. bebas dari intervensi politik; dan
 - g. bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.
- (2) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu proses dalam Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.

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

BAB III

RUANG LINGKUP DAN ASPEK MANAJEMEN TALENTA ASN PEMERINTAH DAERAH

Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Wali Kota ini meliputi:

- a. Maksud dan Tujuan Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah;
- b. Ruang Lingkup dan Aspek Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah;
- c. Kelembagaan Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah
- d. Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah;
- e. Sistem Informasi Manajemen Talenta; dan
- f. Anggaran;

BAB IV

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN PEMERINTAH DAERAH

Pasal 5

- (1) Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK.
- (2) PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menetapkan Tim Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

BAB V

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN PEMERINTAH DAERAH

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 6

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d meliputi:

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

- e. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 7

Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- a. Peta jabatan yang sedang/akan lowong dan jabatan kritikal;
- b. Rumpun Jabatan;
- c. Profil Talenta;
- d. Standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- e. Standar kompetensi jabatan setiap Perangkat Daerah sesuai dengan ketentuan PPK;
- f. Standar penilaian kinerja riil;
- g. Pola karier;
- h. Tim Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah;
- i. Unit Penilaian Kompetensi;
- j. Pengembangan Kompetensi lainnya;
- k. Program pengembangan talenta (ASN *Corporate University*/Sekolah Kader/Tugas Belajar);
- l. Basis data sumber daya manusia (SDM);
- m. Sitem informasi manajemen talenta ASN; dan
- n. Anggaran.

Bagian Kedua

Akuisisi Talenta

Pasal 8

Akuisisi talenta 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 Instansi Daerah dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 1

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal

Pasal 9

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a untuk penempatan talenta.
- (2) Jabatan kritisal merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah terdiri dari:
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan prioritas Pemerintah Daerah;
 - b. jabatan yang memerlukan keahlian yang sangat khusus dan/atau langka;
 - c. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
 - d. membutuhkan kinerja yang tinggi;
 - e. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - f. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
 - g. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan.

Pasal 10

- (1) Sekretaris Daerah mengusulkan Jabatan Kritisal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkannya kepada PPK.
- (2) Jabatan kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan Daerah.

- (3) Sekretaris Daerah dapat mengusulkan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional ahli kepada PPK.
- (4) PPK menetapkan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional ahli.

Paragraf 2

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 11

Analisis kebutuhan talenta Pemerintah Daerah disusun oleh Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi, sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan kritikal, peraturan yang berlaku, serta disesuaikan dengan nilai budaya yang ada di Pemerintah Daerah.

Paragraf 3

Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 12

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan talenta, Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah menyusun strategi akuisisi talenta yang terdiri atas:
 - a. membangun talenta ASN Pemerintah Daerah;
 - b. merekrut talenta baru dari Calon PNS dan/atau PPPK;
 - c. mutasi dan/ atau promosi talenta antar Instansi Daerah; dan
 - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (2) PPK menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta di

lingkungan Pemerintah Daerah.

Paragraf 4

Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 13

Kandidat talenta berasal dari ASN baik ASN Pemerintah Daerah maupun eksternal termasuk Calon PNS.

Pasal 14

- (1) Terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta melalui:
 - a. pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi; dan
 - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui beberapa metode yang telah terstandarisasi secara nasional, disesuaikan dengan peraturan yang berlaku, kebutuhan jabatan, dan nilai budaya Pemerintah Daerah.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari :
 - a. Hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau Instansi Daerah;
 - b. *Assesment Center* 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 (*growth mindset*), serta motivasi dan komitmen (*grit*) talenta;
- c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural yang dilakukan oleh *asessor* secara objektif dalam rangka pemetaan talenta;
 - d. Rekam jejak jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam jabatan, serta integritas dan moralitas; dan
 - e. Pertimbangan lain yang terdiri dari : kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.
- (3) Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah menyusun mekanisme pelaksanaan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 15

Pemetaan talenta Pemerintah Daerah dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 pada tiap level jabatan, yakni Jabatan Pimpinan Tinggi, JA, jabatan pengawas, JF, dan jabatan pelaksana sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 16

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 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 5

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 17

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

Pasal 18

Sekretaris Daerah menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi Pemerintah Daerah untuk mengisi jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.

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 antar Perangkat Daerah atau penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Ketiga

Pengembangan Talenta

Pasal 20

- (1) Pengembangan talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (3) Pengembangan kompetensi talenta dilaksanakan melalui:
 - a. *ASN corporate university* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi talenta dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) BKPSDM menyusun program pengembangan talenta sesuai dengan kebutuhan talenta.
- (6) BKPSDM menyelenggarakan akselerasi karier dan pengembangan kompetensi sebagai bagian dari Penyelenggaraan Manajemen Talenta.
- (7) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

Bagian Keempat

Retensi Talenta

Pasal 21

- (1) Retensi talenta (*talent retention*) bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target.
- (2) Retensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui rencana suksesi, rotasi jabatan, pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan.

Paragraf 1
Rencana Suksesi
Pasal 22

- (1) Rencana suksesi (*succession plan*) memuat nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan suksesor dalam jabatan target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun oleh Tim Manajemen Talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan di Pemerintah Daerah melalui aplikasi SIMASN.
- (3) PPK menetapkan rencana suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Paragraf 2
Penghargaan
Pasal 23

- (1) PNS yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.
- (2) Sistem penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan Pemerintah Daerah.

Bagian Kelima
Penempatan Talenta
Pasal 24

- (1) Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah.
- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat dimasukkan ke dalam calon suksesor dan diuji kompetensi teknisnya untuk dapat ditempatkan pada

jabatan target.

- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 8 (delapan) dan 7 (tujuh) dilakukan pengembangan talenta terlebih dahulu sebelum masuk ke dalam calon suksesor.

- (4) Jika dibutuhkan dalam waktu yang cepat, maka talenta yang termasuk dalam kotak 8 (delapan) dan 7 (tujuh) dapat diberikan pengembangan berupa penugasan khusus.

Pasal 25

Penempatan talenta ditetapkan oleh PPK berdasarkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3).

Bagian Keenam

Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 26

- (1) Pemantauan talenta (*talent monitoring*) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan 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 27

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah dilaksanakan secara periodik oleh Tim Manajemen Talenta dan dilaporkan kepada Wali Kota melalui

Sekretaris Daerah.

BAB VI
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA
Pasal 28

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN merupakan bagian dari SIMASN.
- (2) SIMASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh BKPSDM.

BAB VII
ANGGARAN
Pasal 29

Pendanaan Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah bersumber dari:

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

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 30

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Tangerang
pada tanggal 22 September 2020

WALI KOTA TANGERANG,

Cap/Ttd

ARIEF R. WISMANSYAH

Diundangkan di Tangerang
pada tanggal 22 September 2020

SEKRETARIS DAERAH KOTA TANGERANG,

Cap/Ttd

HERMAN SUWARMAN

BERITA DAERAH KOTA TANGERANG TAHUN 2020 NOMOR 82

LAMPIRAN
PERATURAN WALI KOTA TANGERANG
NOMOR 82 TAHUN 2020
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL
NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA
TANGERANG.

A. PEDOMAN PELAKSANAAN AKUISISI DAN RENCANA SUKSESI TALENTA

1. Identifikasi dan penetapan jabatan kritisal dan jabatan target.

Identifikasi jabatan kritisal ditentukan berdasarkan analisa visi dan misi Pemerintah Daerah, rencana strategis Pemerintah Daerah, kebijakan strategis dan rencana kebutuhan pegawai dalam 5 (lima) tahun mendatang. Persentase jabatan kritisal ditetapkan dengan menggunakan prinsip Pareto dimana jumlah jabatan kritisal sebesar 20 % (dua puluh perseratus) dari keseluruhan jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional ahli yang ada di Daerah.

Tahap selanjutnya dilakukan identifikasi jabatan target yang akan kosong dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun.

2. Identifikasi, penilaian dan Pemetaan Talenta

Tahapan yang dilakukan dalam identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta adalah :

a) Menghimpun Pegawai ASN yang memenuhi persyaratan untuk menduduki jabatan kritisal berdasarkan peraturan yang berlaku. Langkah ini merupakan langkah awal dan persyaratan mutlak untuk menjaring pegawai ASN bertalenta, yaitu :

- 1) Berstatus ASN;
- 2) Sehat jasmani dan rohani;
- 3) Tidak sedang dalam proses atau sedang menjalani hukuman disiplin sedang / berat;
- 4) Bagi PNS memenuhi persyaratan pendidikan, masa jabatan, dan kepangkatan, dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Pengangkatan dari Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional Ahli Pertama/Fungsional Penyelia ke Jabatan Pengawas yaitu memiliki Pendidikan paling rendah D-3, pengalaman/ masa jabatan Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional Ahli Pertama \geq 4 tahun, dan memiliki pangkat

paling rendah Penata Muda, golongan III/a, atau Pejabat Fungsional Ahli Pertama.

- b. Pengangkatan dari Jabatan Pengawas dan Jabatan Fungsional Ahli Muda ke Jabatan Administrator yaitu memiliki Pendidikan paling rendah S1/D-4, pengalaman/masa jabatan ≥ 2 tahun, dan memiliki pangkat paling rendah Penata, golongan III/c atau Jabatan Fungsional Ahli Muda.
- c. Pengangkatan dari Jabatan Administrator ke Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yaitu memiliki pendidikan paling rendah S1/D-4, pengalaman / masa jabatan ≥ 2 tahun dan memiliki pangkat paling rendah Pembina, golongan IV/a, atau Jabatan Fungsional Ahli Madya.

5) Bagi PPPK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

b) Memetakan PNS berdasarkan penilaian kinerja dan potensial.

Tahap selanjutnya adalah melakukan penilaian dan pemetaan PNS yang memenuhi persyaratan sebagai pegawai bertalenta yang disebut dengan matriks talenta. Matriks talenta dapat menunjukkan pegawai mana yang berkinerja tinggi dan berpotensi sehingga dapat dicalonkan menjadi kelompok pegawai bertalenta. Ada dua unsur yang dibutuhkan dalam matriks talenta, yaitu :

1) Unsur Kinerja

Unsur kinerja berupa pemeringkatan kinerja yang dilakukan berdasarkan penilaian Sasaran Prestasi Kerja Pegawai untuk 2 (dua) tahun terakhir. Pemeringkatan kinerja terbagi dalam 3 (tiga) kategori yaitu :

| Kategori | Skor (%) |
|---------------------|--------------|
| Di atas ekspektasi | $> 90 - 100$ |
| Sesuai ekspektasi | $75 - 90$ |
| Di bawah ekspektasi | $5 < 75$ |

2) Unsur Potensial.

Unsur potensial terdiri dari 4 (empat) penilaian, yaitu :

a. Penilaian potensi dengan bobot 30 % (tiga puluh perseratus).

Terdapat 11 aspek potensi yang dinilai dalam penilaian potensi, yaitu :

- Daya Analisa (DA),
- Logika Berpikir (LB),
- Sistematika Kerja (SK),
- Inisiatif (IN),
- Daya Tahan Kerja (DTK),
- Kepemimpinan (KP),
- Dorongan Berprestasi (DB),
- Tanggung Jawab (TJ),
- Keterampilan Interpersonal (KI),
- Kepercayaan Diri (KD); dan
- Stabilitas Emosi (SE).

Penilaian potensi dinilai oleh tenaga Psikolog/ oleh tenaga Assessor SDM Aparatur.

Pemeringkatan Penilaian potensi terbagi dalam 3 (tiga) kategori yaitu :

| Kategori | Skor (%) |
|----------|----------|
| Tinggi | 90 – 100 |
| Sedang | 75 – 90 |
| Rendah | < 75 |

b. Penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural dengan bobot 30 %.

Terdapat 9 aspek kompetensi yang dinilai dalam penilaian kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural, yaitu

- Integritas,
- Kerja Sama,
- Komunikasi,
- Pelayanan Publik,
- Orientasi pada Hasil,
- Pengelolaan Diri dan Orang Lain,
- Mengelola Perubahan,
- Pengambilan Keputusan dan
- Perekat Bangsa.

Penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural dinilai oleh tenaga Assessor SDM Aparatur / Pejabat yang memenuhi persyaratan untuk melakukan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural.

Pemeringkatan Penilaian kompetensi terbagi dalam 3 (tiga) kategori yaitu:

| Kategori | Skor (%) |
|----------|------------|
| Tinggi | > 90 – 100 |
| Sedang | 75 – 90 |
| Rendah | < 75 |

c. Rekam jejak dengan bobot 15 %.

Terdapat 3 Aspek yang dinilai dalam penilaian rekam jejak, yaitu :

- Kualifikasi pendidikan sesuai dengan rumpun jabatan,
- pendidikan dan pelatihan yang relevan dan
- Pengalaman jabatan yang relevan.

Penilaian Rekam jejak pada penilaian kualifikasi pendidikan dan penilaian kediklatan (diklat kepemimpinan, diklat fungsional, diklat teknis dan Seminar/Workshop/Magang/Kursus/sejenisnya) dalam penilaian Indeks Profesionalitas ASN dan penilaian Syarat Jabatan dalam SKJ. Sedangkan untuk penilaian Pengalaman jabatan yang relevan adalah penilaian Masa jabatan sebelumnya, Pengalaman Bidang dan Pernah menjabat di Perangkat Daerah jabatan target dalam penilaian Syarat Jabatan dalam SKJ.

Pemeringkatan Penilaian rekam jejak terbagi dalam 3 (tiga) kategori yaitu :

| Kategori | Skor (%) |
|----------|------------|
| Tinggi | > 90 – 100 |
| Sedang | 75 – 90 |
| Rendah | < 75 |

d. Pertimbangan lainnya atau yang disebut dedikasi dengan bobot 25%.

Terdapat 2 Aspek yang dinilai dalam penilaian Pertimbangan lainnya/ dedikasi yaitu :

- Preferensi Karier Dan Kepemimpinan Organisasi atau yang disebut dengan Prestasi.

Penilaian Preferensi karier dan kepemimpinan organisasi atau yang disebut dengan prestasi merupakan penilaian

terhadap kreatifitas, loyalitas, responsif kepada organisasi, dalam kepemimpinan organisasi yang pernah di jabat sesuai dengan target dan budaya kerja.

- penilaian Moralitas.

Penilaian Moralitas adalah penilaian terhadap responsibilitas terhadap kebutuhan masyarakat dan moralitas terhadap Sikap dan Perilaku yang menjunjung tinggi nilai-nilai Akhlakul Kharimah perilaku, budaya kerja dan loyalitas, sedangkan penilaian pretasi dan kepemimpinan organisasi, Pertimbangan lainnya atau yang disebut dedikasi dinilai langsung oleh PPK/PyB/Tim Penilaian Kinerja PNS Instansi Daerah.

Pemeringkatan Pertimbangan lainnya terbagi dalam tiga kategori, yaitu :

| Kategori | Skor |
|----------|------------|
| Rendah | <70% |
| Menengah | 70% - 85% |
| Tinggi | 85% - 100% |

Hasil penilaian potensi dan kompetensi dapat digunakan selama 3 (tiga) tahun, sedangkan hasil penilaian rekam jejak dan pertimbangan lain dapat direview sesuai dengan perkembangan data kepegawaian, kebijakan dan kebutuhan organisasi.

c) Menyusun rencana suksesi

Setelah pegawai dipetakan dalam matriks talenta, maka langkah selanjutnya adalah menyusun rencana suksesi untuk pegawai bertalenta atau disebut talenta. Tahap penyusunan rencana suksesi, yaitu :

- 1) Menghimpun pegawai yang berada di kotak 9, 8 dan 7 dalam matriks talenta. Kelompok yang dapat mengikuti tahap selanjutnya adalah kelompok yang berada pada kotak 9, 8 dan 7, dengan ketentuan :
 - a. Kelompok yang berada di kotak 9 dapat mengikuti tahap penilaian kompetensi teknis dan jika lulus dalam penilaian teknis dapat langsung dimasukkan ke dalam rencana suksesi yang merupakan peringkat suksesi dalam jabatan target /

lowong sesuai rumpun jabatannya.

b. Kelompok yang berada di kotak 7 dan 8, sebelum diikutkan dalam penilaian kompetensi teknis dan dimasukkan ke dalam rencana suksesi harus melalui proses pengembangan terlebih dahulu. Rasionya disesuaikan dengan kebutuhan jabatan target yang akan kosong. Jika dibutuhkan dalam waktu yang cepat (mendesak), proses pengembangan dapat dilakukan dengan cara penugasan khusus.

2) Melakukan uji kompetensi teknis

a. Untuk JPT Pratama, uji kompetensi teknis dilakukan sesuai dengan jabatan yang kosong. Uji kompetensi teknis dinilai oleh tim penguji teknis yang berjumlah minimal 3 orang dan dapat berasal dari pejabat pimpinan tinggi pratama / pejabat administrasi setingkat lebih tinggi dari jabatan talenta dan / pejabat fungsional ahli yang memenuhi persyaratan kompetensi teknis yang akan diujikan dan setara dengan jabatan target dan / atau narasumber yang memiliki kompetensi teknis.

b. Jabatan Administrator dan Pengawas, uji kompetensi teknis berupa penilaian teknis oleh Tim Penilai Instansi Daerah

3) Menyusun peringkat talenta

Pemeringkatan dilakukan berdasarkan penilaian :

a. Penilaian Matriks Talenta

Penilaian Matriks talenta ini adalah penilaian yang dilakukan pada tahap pemetaan talenta dan bobot penilaiannya adalah antara 70 - 80 %.

b. Penilaian Kompetensi Teknis.

Bobot penilaian untuk kompetensi teknis adalah antara 20 - 30%.

d) Penetapan Suksesor

Suksesor adalah talenta yang berada pada peringkat tertinggi dalam perhitungan yang telah ditetapkan sebelumnya dan ini sudah tergambar dalam sistem manajemen talenta. Bagi talenta yang tidak terpilih, dapat dijadikan calon suksesor di jabatan target lain yang akan kosong.

B. KOTAK MANAJEMEN TALENTA

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

| | | | |
|--------------------------------|---|---|---|
| DI ATAS EKSPEKTASI | 4 | 7 | 9 |
| | Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah | Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah | Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi |
| | 2 | 5 | 8 |
| DI BAWAH EKSPEKTASI | Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah | Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah | Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi |
| | 1 | 3 | 6 |
| | RENDAH | MENENGAH | TINGGI |
| POTENSIAL | | | |

C. REKOMENDASI

| KOTAK | KATEGORI | REKOMENDASI |
|-------|---|--|
| 9 | Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi | 1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi Daerah/Nasional 3. Penghargaan |
| 8 | Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi | 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi Daerah 3. Rotasi/Perluasan jabatan 4. Bimbingan kinerja |
| 7 | Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah | 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi Daerah 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 perundangan |

WALI KOTA TANGERANG,

Cap/Ttd

ARIEF R. WISMANSYAH