



WALI KOTA MAGELANG
PROVINSI JAWA TENGAH

RANCANGAN
PERATURAN WALI KOTA MAGELANG
NOMOR ... TAHUN ...
TENTANG
PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALI KOTA NOMOR 54 TAHUN 2021
TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KOTA MAGELANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA MAGELANG,

- Menimbang : a. bahwa Pemerintah Daerah menyusun dan mengimplementasikan kebijakan serta sistem untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang unggul dan berdaya saing serta berkontribusi secara maksimal dalam mewujudkan cita-cita pembangunan nasional dan tujuan negara berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa dalam rangka menjamin ketersediaan Aparatur Sipil Negara serta untuk mendukung pelaksanaan sistem merit di Pemerintah Daerah, perlu adanya pengelolaan pegawai secara terencana dan terukur dalam suatu manajemen talenta yang dilaksanakan secara transparan dan kompetitif;
- c. bahwa Peraturan Wali Kota Magelang Nomor 54 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang masih memerlukan penyempurnaan untuk dapat menampung kebutuhan akan Aparatur Sipil Negara yang profesional dan kompeten yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal sehingga perlu diubah;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota Nomor 54 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil di Jawa;

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 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6865);
4. Peraturan Wali Kota Magelang Nomor 54 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang (Berita Daerah Kota Magelang Tahun 2021 Nomor 54);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALI KOTA NOMOR 54 TAHUN 2021 TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA MAGELANG.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Wali Kota Magelang Nomor 54 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang (Berita Daerah Kota Magelang Tahun 2021 Nomor 54) diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 1 diubah sehingga Pasal 1 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Magelang.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
- 2A. Aparatur Sipil Negara adalah yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
- 2B. 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 diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

3. 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.
4. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
- 6A. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota.
7. Sistem Merit adalah penyelenggaraan sistem manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi.
8. Talenta adalah Pegawai ASN 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 ASN 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. dihapus.
13. Manajemen Talenta PNS 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.
14. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
15. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.

16. Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah adalah kelompok talenta pada Pemerintah Kota Magelang yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan Pemerintah Daerah.
17. 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.
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 antarinstansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
19. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui 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 ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
24. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
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 ASN pada organisasi/unit.
 30. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai sasaran kinerja Pegawai dan nilai perilaku kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
 31. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja Pegawai ASN dengan Pegawai ASN 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 Pegawai ASN agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi Pegawai ASN, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
 33. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target kinerja.
 34. Rotasi Jabatan adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
 35. Perluasan Jabatan adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
 36. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
 37. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
 38. Tim Manajemen Talenta adalah tim yg mengelola data kelompok rencana suksesi yang dibentuk oleh pejabat pengelola kepegawaian berbasis manajemen talenta.
2. Ketentuan ayat (1) Pasal 2 diubah sehingga Pasal 2 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 2

- (1) Manajemen Talenta PNS di lingkungan Pemerintah Daerah bermaksud 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 dalam pembangunan Daerah;
 - b. mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan *merit system* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - c. membangun iklim kompetisi 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 terbaik dengan Jabatan sesuai berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi;
 - f. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi.
3. Ketentuan Pasal 6 huruf h dan huruf j diubah, sehingga Pasal 6 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 6

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- a. peta Jabatan yang sedang/akan lowongan dan Jabatan Kritis;
- 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;
- f. pola karier;
- g. Tim Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah;

- h. panitia seleksi atau sebutan lainnya;
 - i. basis data sumber daya manusia (SDM);
 - j. sistem informasi manajemen Talenta ASN; dan
 - k. anggaran.
4. Ketentuan ayat (1) Pasal 9 diubah dan di antara ayat (1) dan ayat (2) Pasal 9 disisipkan 1 (satu) ayat yakni ayat (1a), sehingga Pasal 9 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 9

- (1) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. pengembangan Kompetensi Talenta;
 - b. peningkatan kualifikasi Talenta; dan
 - c. mobilitas Talenta.
 - (1a) Pengembangan Talenta dan karier dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan kebutuhan Instansi Daerah.
 - (2) Prioritas Pengembangan Talenta melalui pengembangan Kompetensi Talenta, dan peningkatan kualifikasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta.
5. Ketentuan ayat (3) Pasal 12 diubah, sehingga Pasal 12 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 12

- (1) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf e 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 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 Kritis selanjutnya.
6. Ketentuan Pasal 17 ayat (3) huruf f dihapus, sehingga Pasal 17 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 17

- (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) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode:

- a. pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari:
 - 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) Metode identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari:
- a. hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas Jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi;
 - b. *assessment 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:
 - 1. Kompetensi Teknis;
 - 2. Kompetensi Manajerial; dan
 - 3. Kompetensi Sosial Kultural;
 - 4. 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 dari:
 - 1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun Jabatan;
 - 2. preferensi karier; dan
 - 3. pengalaman kepemimpinan organisasi.
 - f. dihapus.
7. Ketentuan ayat (2) Pasal 18 diubah, sehingga Pasal 18 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 18

- (1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 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.
8. Ketentuan ayat (2) Pasal 19 diubah, sehingga Pasal 19 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 19

- (1) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) bertujuan untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam 9 (sembilan) dan/atau kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
 - (2) Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) selanjutnya dapat dilaksanakan:
 - a. Pengembangan Talenta dan Retensi Talenta; dan/atau
 - b. Penempatan Talenta yang termasuk dalam 9 (sembilan) dan /atau kelompok Rencana Suksesi.
 - (3) Pemetaan Talenta ke dalam kotak 9 (sembilan) dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
9. Ketentuan ayat (2) dan ayat (3) Pasal 22 diubah, sehingga Pasal 22 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 22

- (1) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) memuat:
 - a. nama-nama Suksesor dalam kelompok Rencana Suksesi;
 - b. urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target; dan
 - c. proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
 - (2) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target.
 - (3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) untuk mengisi Jabatan Kritis atau Jabatan yang sedang atau akan kosong sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah.
10. Di antara Pasal 25 dan Pasal 26 disisipkan 1 (satu) Pasal yakni Pasal 25A, sehingga Pasal 25A berbunyi sebagai berikut:

Pasal 25A

Penetapan pedoman teknis pelaksanaan Manajemen Talenta ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Pasal II

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Magelang
pada tanggal ...

WALI KOTA MAGELANG,

DAMAR PRASETYONO

Diundangkan di Magelang
pada tanggal ...

SEKRETARIS DAERAH KOTA MAGELANG,

HAMZAH KHOLIFI

BERITA DAERAH KOTA MAGELANG TAHUN ... NOMOR ...