



PENJELASAN ATAU KETERANGAN

ATAS

RANCANGAN PERATURAN WALI KOTA MAGELANG

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALI KOTA NOMOR 54 TAHUN 2021
TENTANG MANAJEMEN TALENTA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA MAGELANG

PEMERINTAH KOTA MAGELANG

TAHUN 2025

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan penyusunan keterangan penjabar Rancangan Peraturan Wali Kota tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Magelang Nomor 54 tahun 2021 tentang Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang.

Berdasarkan hasil evaluasi bahwa penyesuaian proses bisnis untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama baik untuk promosi, rotasi, dan mutasi melalui manajemen talenta.

Kami mengidentifikasi beberapa masalah yang terdapat dalam peraturan yang berlaku saat ini. 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.

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	1
Kata Pengantar	2
Daftar Isi	3
Bab I Pendahuluan	4
A. Latar Belakang	4
B. Identifikasi Masalah	4
C. Tujuan Penyusunan	4
D. Dasar Hukum	5
Bab II Pokok Pikiran	6
Bab III Materi Muatan	7
A. Sasaran, Jangkauan dan Arah Pengaturan	7
B. Ruang Lingkup Materi	7
Bab IV Penutup	8
A. Simpulan	8
B. Saran	8
Daftar Pustaka	9

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang dihapus menjadi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara sehingga terdapat beberapa perubahan terkait manajemen talenta. Salah satunya adalah adanya pengembangan talenta dan karier dapat dilaksanakan melalui mobilitas talenta. Mobilitas talenta dilakukan dalam 1 (satu) instansi Pemerintah, antar instansi Pemerintah, dan ke luar instansi Pemerintah.

Setiap instansi harus membentuk Komite Talenta dan Komite Suksesi, serta memiliki *Talent Pool*. Informasi mengenai talenta serta jabatan lowong harus tersedia secara digital dan terbuka. Sehingga perlu penyesuaian proses bisnis untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama baik untuk promosi, rotasi, dan mutasi melalui manajemen talenta.

Perubahan peraturan ini dimaksudkan untuk memperkuat sistem merit demi, akuntabilitas, dan efektivitas birokrasi. Menyiapkan infrastruktur dan talent pool siap pakai untuk regenerasi kepemimpinan. Mengatasi adopsi rendah melalui pilot project, evaluasi, dan peningkatan sistemik.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Peraturan Wali Kota Nomor 54 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang yang berlaku saat ini masih mengandung beberapa ketentuan yang perlu diperbarui. Hal ini disebabkan oleh perkembangan perubahan dalam peraturan perundang-undangan. Pembaruan ini penting untuk memastikan kesesuaian dengan manajemen talenta yang telah dibangun saat ini. Oleh karena itu, perubahan terhadap peraturan ini harus segera dilakukan agar selaras dengan kebutuhan dan perkembangan terbaru.

C. TUJUAN PENYUSUNAN

Maksud ditetapkannya Perubahan Atas Peraturan Wali Kota ini adalah sebagai dasar penetapan penyusunan manajemen talenta PNS di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku saat ini.

Tujuan ditetapkannya Peraturan Wali Kota ini adalah untuk meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan Daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik, 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, mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta PNS, mewujudkan rencana suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel,

memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan PNS terbaik dengan jabatan sesuai berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi, dan menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi

Berdasarkan hal tersebut Pemerintah Daerah perlu melakukan penyesuaian terhadap Peraturan Wali Kota Magelang Nomor 54 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang.

D. DASAR HUKUM

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

BAB II

POKOK PIKIRAN

KETENTUAN YANG DIATUR DALAM RAPERWAL :

- 1) Talenta adalah Pegawai PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
- 2) Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
- 3) Manajemen Talenta PNS Pemerintah Kota Magelang 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.
- 4) Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Kota Magelang 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 Kota Magelang.
- 5) Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.

BAB III MATERI MUATAN

A. SASARAN, JANGKAUAN DAN ARAH PENGATURAN

Sasaran dilakukannya perubahan Rancangan Perubahan Peraturan Wali Kota Manajemen Talenta adalah untuk menyesuaikan dengan regulasi yang terbaru. Selain itu, untuk menyempurnakan system identifikasi, pengembangan, dan penempatan talenta agar lebih obyektif dan berbasis data.

Adapun jangkauan perubahan Rancangan Peraturan Wali Kota tentang Manajemen Talenta adalah untuk memperluas definisi manajemen talenta dan system merit, pengembangan talenta, dan integrasi system informasi kepegawaian untuk mendukung data dan proses manajemen talenta.

Selanjutnya arah pengaturan dari adanya rancangan perubahan peraturan Wali Kota adalah untuk penyesuaian bertahap terhadap system baru, termasuk pelatihan dan sosialisasi. Dan perlunya monitoring dan evaluasi sebagai penetapan indikator keberhasilan implementasi manajemen talenta yang diatur dalam peraturan.

B. RUANG LINGKUP MATERI.

Peraturan Wali Kota yang baru memiliki beberapa perbedaan dibandingkan dengan peraturan yang lama, terutama pada isi peraturan. Salah satu perbedaan utama adalah adanya penambahan isi peraturan dimana pengembangan talenta dan karier dapat dilakukan melalui mobilitas talenta. Sehingga pengembangan karier pegawai menjadi lebih luas dan fleksibel..

Perubahan manajemen talenta yang sebelumnya berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara perlu disesuaikan dengan peraturan terbaru yaitu Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam undang-undang yang baru disebutkan bahwa pengembangan talenta dapat dilakukan melalui mobilitas talenta. Dimana mobilitas talenta dapat dilakukan dalam 1 (satu) instansi Pemerintah, antar instansi Pemerintah, dan di luar instansi Pemerintah.

Selain itu, dalam aturan bahwa PPK menetapkan kelompok rencana suksesi untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang atau akan kosong sesuai kebutuhan. Perubahan lainnya dari peraturan Wali Kota ini adalah adanya penghapusan ayat dikarenakan adanya duplikasi ayat.

BAB IV PENUTUP

A. SIMPULAN

Perubahan mendasar terkait perubahan Undang-undang dan penyesuaian proses bisnis untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama baik untuk promosi, rotasi, dan mutasi melalui manajemen talenta yang harus ditidakanjuti dengan penetapan Peraturan Wali Kota sebagian besar masih sama dengan peraturan lalu.

Dengan terbitnya peraturan wali kota ini memberikan kekuatan dasar hukum sebagai pedoman dalam penerapan manajemen di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai aturan perundang-undangan yang berlaku saat ini.

Demikian keterangan penjelasan sebagai alasan pengesahan konsep Peraturan Wali Kota Magelang.

B. SARAN

Dengan adanya perubahan peraturan baru yang telah disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan saat ini, kami berharap agar peraturan Wali Kota segera ditetapkan. Penyesuaian ini penting untuk memastikan bahwa penerapan manajemen talenta dalam pemerintahan kita sesuai dengan standar yang terbaru. Implementasi peraturan baru ini akan membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja aparatur pemerintahan.

Monitoring dan evaluasi juga perlu dilakukan secara berkala, bertujuan untuk memastikan bahwa setiap ketentuan dalam Peraturan Wali Kota ini dapat diimplementasikan dengan baik dan efektif serta sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh regulasi tersebut. Evaluasi dilaksanakan secara objektif dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi.

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Magelang



Anita diah Lestari, S.E., M.Ec.Dev.
Pembina Tingkat I
NIP. 197811241998032003

DAFTAR PUSTAKA

Republik Indonesia. (2023). **Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara**. Jakarta