



SALINAN

WALI KOTA PADANGSIDIMPUAN  
PROVINSI SUMATERA UTARA

PERATURAN WALI KOTA PADANGSIDIMPUAN  
NOMOR 80 TAHUN 2021

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DILINGKUNGAN  
PEMERINTAH KOTA PADANGSIDIMPUAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA PADANGSIDIMPUAN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan profesionalisme jabatan kompetensi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada lingkungan Pemerintah Kota Padangsidimpuan perlu disusun Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar;
- b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 134 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, maka perlu menyusun Peraturan Wali Kota tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Padangsidimpuan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Padangsidimpuan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Padangsidimpuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 84, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4111);
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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
5. 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);
6. 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);
7. 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);
8. 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);
9. 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);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Daerah, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
12. Peraturan Daerah Kota Padang Sidempuan Nomor 5 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah Kota Padang Sidempuan, sebagaimana telah diubah dengan peraturan Daerah Kota Padang Sidempuan Nomor 4 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Padang Sidempuan Nomor 5 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah Kota Padang Sidempuan.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DILINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PADANGSIDIMPUAN.

## BAB I KETENTUAN UMUM

### Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Padangsidempuan.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Padangsidempuan.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Padangsidempuan.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS diinstansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. 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.
6. Talenta adalah Pegawai PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk kedalam kelompok rencana suksesi.
7. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seorang pegawai PNS dalam suatu satuan organisasi.
8. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
9. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
10. Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil disingkat Manajemen Talenta PNS adalah Manajemen Talenta PNS dilingkungan Pemerintah Kota Padangsidempuan.
11. Manajemen Talenta PNS Pemerintah Kota Padangsidempuan 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.
12. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
13. Rencana Suksesi (*succession planning*) adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
14. Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Kota Padangsidempuan adalah kelompok talenta pada Pemerintah Kota Padangsidempuan yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target dilingkungan Pemerintah Kota Padangsidempuan.
15. 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. 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 instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
16. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
  17. 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.
  18. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
  19. 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*, ujikompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
  20. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
  21. Standar Kompetensi Jabatan PNS yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
  22. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
  23. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
  24. 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. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
  25. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.

26. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.
27. Peningkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai PNS dengan pegawai PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
28. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu Pegawai PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi Pegawai PNS, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
29. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai PNS dalam mencapai target kinerja.
30. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
31. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
32. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
33. *Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi PNS yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu-isustrategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan Instansi Pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah.
34. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
35. Sistem Informasi PNS adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai PNS yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

## BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

### Pasal 2

- (1) Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah dimaksudkan untuk:
  - a. menemukan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi dan menjadi pemimpin yang memiliki inisiatif dalam organisasi guna mengoptimalkan capaian strategi, tujuan organisasi, dan mendukung Pemerintah Daerah dalam pembangunan Daerah;
  - b. mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akurat sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Merit System sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan

- c. membangun iklim kompetisi positif dan transparansi diantara 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 masadepan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*core business*) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan Daerah;
  - c. mendorong peningkatan profesionalis mejabatan, 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 pasukan Talenta untuk menyelaraskan PNS terbaik dengan jabatan sesuai berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
  - f. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi.

### BAB III PRINSIP

#### Pasal 3

- (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 objektif dalam Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, adalah proses yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Prinsip terencana dalam manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, adalah manajemen talenta dalam mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
- (4) Prinsip terbuka dalam Manajemen Talenta PNS sebagai mana dimaksud pada ayat (1) huruf c, adalah pemberian informasi Manajemen Talenta PNS bersifat terbuka yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai PNS.

- (5) Prinsip tepat waktu dalam manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, adalah Jabatan Target dalam manajemen talenta PNS yang lowong dapat segera di isi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan talenta dalam pengisian jabatan target.
- (6) Prinsip akuntabel dalam Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, adalah proses manajemen talenta PNS dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggung jawabkan.
- (7) Prinsip bebas dari intervensi politik dalam Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, adalah proses Manajemen Talenta PNS bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik. Prinsip bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, adalah proses Manajemen Talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

#### BAB IV RUANG LINGKUP

##### Pasal 4

Ruang lingkup Manajemen Talenta PNS dilingkungan Pemerintah Daerah sebagai berikut:

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

#### BAB V KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

##### Pasal 5

- (1) Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah dan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Manajemen Talenta PNS berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional.

#### BAB VI PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

##### Pasal 6

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- a. peta jabatan yang sedang dan/atau lowongan dan jabatan kritikal;
- b. profil talenta;
- c. standar metode dan penilaian dalam metode assesment center dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;

- d. Standar kompetensi jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. standar penilaian kinerja ril;
- f. Pola karier;
- g. tim Manajemen Talenta PNS Daerah;
- h. program pengembangan talenta (ASN *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. daya manusia (SDM);
- m. sistem informasi Manajemen Talenta PNS;
- n. anggaran;
- o. panitia seleksi; dan
- p. basis data sumber.

#### Pasal 7

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

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

#### Pasal 8

Akuisisi talenta sebagaimana dimaksud pada 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 instansi dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

#### Pasal 9

- (1) Pengembangan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b dilaksanakan melalui:
  - a. kualifikasi talenta.
  - b. akselerasi karier;
  - c. pengembangan kompetensi talenta; dan
- (2) peningkatan Prioritas pengembangan talenta melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi talenta, dan peningkatan kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak Manajemen Talenta.

Pasal 10

Retensi talenta (*talent retention*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target. Retensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui rencana suksesi (*secces sion planning*), rotasi jabatan (*job rotation*), pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan (*rewards*).

Pasal 11

- (1) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d didasarkan pada rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Instansi Pemerintah Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan pada lintas Instansi Pemerintah, sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah Daerah.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

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 kritikal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
- (4) Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya.

Pasal 13

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

Pasal 14

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

Pasal 15

- (1) Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Pemerintah Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
- (2) Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritikal.
- (3) Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasa 15 ayat (1) menyusun analisis kebutuhan talenta sebagai mana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jabatan kritikal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

Pasal 16

- (1) Penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud dalam pasa 18 huruf c didasarkan pada analisis kebutuhan Talenta.
- (2) Dalam rangka penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah menyusun strategi akuisisi dengan mekanisme:
  - a. membangun talenta internal instansi;
  - b. merekrut talenta baru(Calon PNS dan/atau PPPK);
  - c. mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi; dan/atau
  - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan strategi akuisisi Talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta dilingkungan instansinya.

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. diatas ekspetasi;
    2. sesuai ekspetasi; dan
    3. dibawah ekspetasi.

- 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. *Assesment Center* untuk mengukur/menilai potensi Talenta yang meliputi:
    1. kemampuan intelektual;
    2. kemampuan interpersonal;
    3. kesadaran diri (*selfawareness*);
    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. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran:
      9. Kompetensi Teknis;
      10. Kompetensi Manajerial; dan
      11. Kompetensi Sosial Kultural;yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta.
  - c. Rekam jejak jabatan, antara lain:
    1. aspek pendidikan formal;
    2. pendidikan dan pelatihan;
    3. pengalaman dalam jabatan; dan
    4. integritas dan moralitas.
  - d. Pertimbangan lain yang terdiri dari:
    1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
    2. preferensi karier; dan
    3. pengalaman kepemimpinan organisasi.

#### 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 pengumpulan Talenta yang menempati kotak ke-9 (sembilan) pada masing-masing Instansi.

#### Pasal 19

- (1) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) bertujuan untuk menentukan Talenta yang masuk kedalam 9 (sembilan) dan/atau kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Talenta yang telah dipetakan sebagaimana di maksud 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.
- (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.

#### Pasal 20

- (1) Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah menominasikan Talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang dan/atau akan lowong sesuai kebutuhan.
- (2) Tim Manajemen Talenta PNS menetapkan kelompok berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

#### Pasal 21

Dalam hal dibutuhkan talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan talenta dengan keahlian/kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian talenta yang ditindak lanjuti melalui mekanisme mutasi/rotasi atau penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

#### Pasal 22

- (1) Kelompok rencana suksesi (succession plan) 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 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 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1).

#### Pasal 23

- (1) PNS yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (2) Penghargaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan Instansi.
- (3) Penghargaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat dibuat berbeda satu sama lain.

#### Pasal 24

- (1) Pengembangan Talenta melalui akselerasi karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (2) Pengembangan talenta melalui pengembangan kompetensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:

- a. *corporate university* dengan metode klasikal dan non klasikal;
  - b. pembelajaran didalam dan luar kantor; dan
  - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (3) Pengembangan Talenta melalui peningkatan kualifikasi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.

#### Pasal 25

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

### BAB VII

#### SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

#### Pasal 26

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta PNS yang terintegrasi secara Nasional dengan Sistem Informasi ASN.
- (2) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara.

### BAB VIII

#### MONITORING DAN EVALUASI

#### Pasal 27

Wali Kota melalui perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang kepegawaian melakukan monitoring penyelenggaraan Manajemen Talenta.

#### Pasal 28

- (1) Perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang kepegawaian melaporkan kegiatan Manajemen Talenta kepada Wali Kota.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis dan disampaikan setiap tahun anggaran.

#### Pasal 29

Wali Kota berdasarkan laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 melakukan evaluasi terhadap Manajemen Talenta.

### BAB IX

#### PENDANAAN

#### Pasal 30

Pendanaan pelaksanaan Manajemen Talenta PNS ini bersumber dari:

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

BAB X  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 31

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Padangsidempuan  
pada tanggal 2 Desember 2021

WALI KOTA PADANGSIDIMPUAN,

Ttd.

IRSAN EFENDI NASUTION

Diundangkan di Padangsidempuan  
pada tanggal 3 Desember 2021

SEKRETARIS DAERAH  
KOTA PADANGSIDIMPUAN,

Ttd.

LETNAN

BERITA DAERAH KOTA PADANGSIDIMPUAN TAHUN 2021 NOMOR 80

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM,



MHD. ERWIN  
NIP. 19720525 200312 1 006

LAMPIRAN:  
PERATURAN WALI KOTA PADANGSIDIMPUAN  
NOMOR  
TANGGAL  
TENTANG  
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL  
NEGARA DILINGKUNGAN PEMERINTAH  
KOTA PADANGSIDIMPUAN

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA(TALENT MANAGEMENT BOX

KINERJA	DI ATAS EKSEKUTASI	4	7	9
		Kinerja di atas ekspektasi dan potensi rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensi menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensi tinggi
		2	5	8
	SESUAI EKSEKUTASI	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensi tinggi
		1	3	6
		DI BAWAH EKSEKUTASI	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi menengah
	RENDAH		MENENGAH	TINGGI

II. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja diatas dan potensi tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi/Nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai dan potensi tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Perluasan jabatan 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja diatas dan potensi menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Pengayaan jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas belajar
6	Kinerja dibawah dan Potensial tinggi	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling kinerja
5	Kinerja sesuai dan Potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi
4	Kinerja diatas dan potensi rendah	1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi
3	Kinerja di bawah dan potensi menengah	1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai dan Potensial rendah	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah dan potensi rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan

WALI KOTA PADANGSIDIMPUAN,

Ttd.

IRSAN EFENDI NASUTION

Diundangkan di Padangsidimpuan pada tanggal 3 Desember 2021

SEKRETARIS DAERAH KOTA PADANGSIDIMPUAN,

Ttd.

LETNAN



Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM,

MHD. ERWIN

NIP. 19720525 200312 1 006