

## WALIKOTA LANGSA

PERATURAN WALIKOTA LANGSA  
NOMOR 2 TAHUN 2024

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA LANGSA

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM

DENGAN RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

WALIKOTA LANGSA,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mengakselerasi penerapan sistem merit dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Langsa perlu dilaksanakan manajemen talenta Pegawai Negeri Sipil yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, akuntabel, bebas dari intervensi politik dan bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme;
  - b. bahwa untuk menindaklanjuti ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, perlu mengatur manajemen talenta Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Langsa;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Langsa;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Langsa (Lembaran Negara Republik Indoonesia Tahun 2001 Nomor 83, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4110);
  2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633);
  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 6 Tahun 2023 tentang 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 6856);
  4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);



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 Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
9. 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);
10. 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);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 210);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA LANGSA.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Langsa.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Langsa.
3. Walikota adalah Walikota Langsa.
4. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah Kota Langsa.
5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki Jabatan



- pemerintahan.
6. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat Pyb adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS 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 pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  8. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara 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.
  9. Talenta adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi.
  10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai Aparatur Sipil Negara dalam suatu satuan organisasi.
  11. Jabatan Kritis adalah Jabatan pimpinan tinggi, Jabatan administrasi, dan Jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan Daerah maupun Nasional.
  12. Jabatan Target adalah Jabatan pimpinan tinggi dan Jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau Jabatan Kritis yang akan diisi oleh Talenta.
  13. Manajemen Talenta PNS adalah sistem manajemen karier PNS yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan Penempatan Talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan Target berdasarkan tingkatan Potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Pemerintah Daerah Kota Madya.
  14. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS Pemerintah Daerah berdasarkan tingkatan Potensial dan kinerja.
  15. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
  16. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di Lingkungan Pemerintah Kota Langsa.
  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 Kritis, 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.



19. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan Kompetensi Talenta melalui PNS Corporate University, sekolah kader, 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 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 PNS Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
24. Standar Kompetensi Jabatan PNS yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Pegawai Negeri Sipil 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 PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsi Jabatannya.
29. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit kerja
30. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.
31. Pemeringkatan kinerja adalah perbandingan antara kinerja PNS dengan PNS 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 PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi PNS dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
33. Konseling kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membanytu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi PNS 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. PNS Corporate University adalah entitas kegiatan pengembangan Kompetensi PNS 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.
38. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan Kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan Jabatan.

BAB II  
TUJUAN, PRINSIP, RUANG LINGKUP, DAN ASPEK  
MANAJEMEN TALENTA PNS  
Bagian Kesatu  
Tujuan

Pasal 2

Manajemen Talenta PNS 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 dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan daerah;
- c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi, dan kinerja talenta serta memberikan kejelasan dan kepastian karir talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karir yang berkesinambungan;
- d. mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit pada pemerintah daerah (kota madya);
- e. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan PNS yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karir PNS dan kebutuhan instansi.

Bagian Kedua  
Prinsip

Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta PNS dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip :

a. objektif .92

- a. objektif;
  - b. terencana;
  - c. terbuka;
  - d. tepat waktu;
  - e. akuntabel;
  - f. bebas dari intervensi politik; dan
  - g. bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme.
- (2) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu proses dalam manajemen talenta PNS sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan tanpa penilaian subjektif.
- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu manajemen talenta PNS mempersiapkan suksesor pada masing-masing jabatan target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya sesuai target.
- (4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu informasi manajemen talenta PNS yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan talenta dapat diakses oleh seluruh PNS.
- (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu jabatan target dalam manajemen talenta PNS yang lowong dapat segera diisi oleh suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong terlalu lama;
- (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu manajemen talenta PNS dilakukan sesuai pedoman yang ada dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu manajemen talenta PNS bebas dari pengaruh politik.
- (8) Bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu manajemen talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

### Bagian Ketiga Ruang Lingkup

#### Pasal 4

Ruang lingkup manajemen talenta PNS, yang terdiri dari Talenta yang dipersiapkan untuk:

- a. JPT Pratama ;
- b. Jabatan Administrasi; dan
- c. Jabatan Fungsional.

### Bagian Keempat Aspek

#### Pasal 5

Aspek manajemen talenta PNS, meliputi :

- a. kelembagaan manajemen talenta PNS; dan
- b. penyelenggaraan manajemen talenta PNS.



BAB III  
KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Pasal 6

- (1) Kelembagaan Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK.
- (2) Manajemen Talenta PNS diselenggarakan berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi dan tujuan guna mewujudkan prioritas pembangunan daerah.

BAB IV  
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PNS  
Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 7

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 huruf b meliputi :

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

Pasal 8

Manajemen Talenta PNS didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- a. peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan jabatan kritikal;
- b. profil talenta;
- c. standar metode dan penilaian dalam metode assessment center dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. standar Kompetensi jabatan;
- e. standar penilaian kinerja;
- f. pola karir;
- g. tim manajemen talenta PNS;
- h. program pengembangan talenta (ASN corporate university/ sekolah kader/tubel);
- i. panitia seleksi;
- j. basis Data SDM; dan
- k. anggaran.

Pasal 9

Infrastruktur Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 disiapkan oleh Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.

Pasal 10

Peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a ditetapkan dengan keputusan Walikota.

## Pasal 11

- (1) Tim Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 huruf g adalah tim yang dipimpin oleh PyB dan beranggotakan Pejabat Pimpinan tinggi berikut :
  - a. Para Asisten Sekretariat Daerah Kota Langsa;
  - b. Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian;
  - c. Perangkat Daerah yang membidangi urusan perencanaan Daerah; dan
  - d. Perangkat Daerah yang membidangi urusan pengawasan.
- (2) Tim Manajemen Talenta PNS bertugas melakukan pemetaan dan penyelenggaraan manajemen talenta PNS.
- (3) Dalam melaksanakan tugas Tim Manajemen Talenta PNS dibantu oleh kelompok kerja Manajemen Kinerja.
- (4) Pembentukan tim Manajemen talenta PNS dan kelompok kerja manajemen kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) ditetapkan dengan keputusan Walikota.

## Pasal 12

Panitia seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf i adalah panitia yang dibentuk oleh PPK dalam rangka akuisisi Talenta sesuai dengan kebutuhan.

## Bagian Kedua Akuisisi Talenta

## Pasal 13

Akuisisi Talenta meliputi tahapan sebagai berikut :

- a. Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal;
- b. Analisis kebutuhan Talenta;
- c. Penetapan strategi akuisisi;
- d. Identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta;
- e. Penetapan kelompok Rencana Suksesi;
- f. Pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar perangkat daerah/unit kerja; dan
- g. rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

## Paragraf 1

Identifikasi dan penetapan jabatan kritisal

## Pasal 14

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 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 PNS terdiri dari :
  - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi rencana pembangunan jangka menengah Daerah;
  - b. jabatan yang memerlukan keahlian sangat khusus dan/atau langka;

c. memerlukan ..



- 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. sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah.
- (4) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling tidak memenuhi kriteria antara lain :
- a. memberikan dampak kepada masyarakat;
  - b. memberikan dampak terhadap pembangunan;
  - c. memberikan dampak terhadap Pemerintahan;
  - d. memberikan dampak bagi seluruh pegawai;
  - e. memberikan dampak bagi unit kerja lain;
  - f. memerlukan ketepatan tindakan dalam kebijakan;
  - g. membutuhkan kompetensi khusus;
  - h. membutuhkan pelatihan atau sertifikasi khusus, dan
  - i. jika terjadi kekosongan personil dalam kurun waktu singkat dalam jabatan tersebut akan berdampak signifikan terhadap pencapaian rencana pembangunan jangka menengah daerah.
- (5) Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

Paragraf 2  
Analisis kebutuhan Talenta

Pasal 15

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

Paragraf 3  
Strategi Akuisisi

Pasal 16

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta, Pemerintah Daerah menyusun strategi akuisisi talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut :
  - a. membangun Talenta internal Pemerintah Daerah;
  - b. merekrut Talenta baru;
  - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar perangkat Daerah/unit kerja; dan
  - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (2) PPK menetapkan strategi akuisisi talenta 5 (lima) tahunan yang dibuat detail dan direview setiap tahun sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.



Paragraf 4  
Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 17

Kandidat Talenta berasal dari :  
a. PNS Pemerintah Daerah; dan  
b. PNS pada instansi lain.

Pasal 18

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta melalui:
  - a. Pemingkatan Kinerja; dan
  - b. penentuan tingkatan Potensial.
- (2) Pemingkatan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui kategorisasi PNS dengan status Kinerja.
- (3) Penentuan tingkatan Potensial sebagaimana dimaksud dalam Pasal (1) huruf b dilaksanakan melalui kategorisasi PNS dengan hasil dalam kategori tinggi, menengah dan rendah melalui *assessment center*, Uji Kompetensi, rekam jejak Jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan.
- (4) Kategori PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) tercantum dalam lampiran yang tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Pasal 19

- (1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai pada setiap level 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 Walikota ini.
- (2) Pemetaan Talenta dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah melalui penghimpunan Talenta yang menempati kotak ke-7, ke-8, dan ke-9.

Pasal 20

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 selanjutnya dapat dilaksanakan:  
a. pengembangan Talenta dan Retensi talenta ; dan/atau  
b. penempatan Talenta yang termasuk dalam Kotak 9 dan/atau kelompok rencana suksesi.

Paragraf 5  
Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 21

Pemetaan talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi (kotak 7, kotak 8, dan kotak 9).



## Pasal 22

- (1) PPK menominasikan Talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- (2) PPK menetapkan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (3) PPK mengusulkan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah untuk masuk kedalam kelompok rencana suksesi Nasional berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada tim Manajemen Talenta ASN nasional.

## Paragraf 6 Pencarian dan Penempatan Talenta

## Pasal 23

Dalam hal dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan Talenta dengan keahlian/kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian talenta yang ditindaklanjuti melalui mekanisme mutasi dari instansi pemerintah lainnya atau penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

## Bagian Ketiga Pengembangan Talenta

## Pasal 24

- (1) Pengembangan Talenta dilaksanakan melalui akselarasi karir, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi ;
- (2) Akselarasi karir dilaksanakan melalui sekolah kader ;
- (3) Pengembangan Kompetensi Talenta dilaksanakan melalui :
  - a. PNS *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 dan/atau izin belajar.
- (5) Prioritas akselarasi karir, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

## Bagian Keempat Retensi Talenta

## Pasal 25

- (1) Retensi Talenta bertujuan untuk mempertahankan Posisi Talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target.
- (2) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui rencana suksesi, rotasi jabatan, pengayaan jabatan, perluasan jabatan dan penghargaan.



Paragraf 1  
Rencana Suksesi

Pasal 26

- (1) Rencana suksesi 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 berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan.
- (3) PPK menetapkan rencana suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf b setiap tahun.

Paragraf 2  
Penghargaan

Pasal 27

PNS yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan sesuai ketentuan perundang-undangan.

Bagian Kelima  
Penempatan Talenta

Pasal 28

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Kota Langsa dan/atau arah pembangunan prioritas Daerah Kota Langsa jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Talenta yang masuk ke dalam kotak 9 dapat ditempatkan secara langsung dalam jabatan target.
- (3) Penempatan Talenta ditetapkan oleh PPK berdasarkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf b.
- (4) Penempatan talenta pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan melalui konsultasi dan koordinasi dengan KASN.

Pasal 29

Manajemen Talenta PNS Pemerintah Daerah merupakan bagian dari manajemen pengembangan karir yang dilaksanakan melalui mutasi dan/atau promosi.

Bagian Keenam  
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 30

- (1) Pemantauan Talenta dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.

(2) Suksesor ..<sup>42</sup>



- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 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 31

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta instansi dilaksanakan secara periodik oleh PPK.

### BAB V ANGGARAN

#### Pasal 32

Pendanaan Manajemen Talenta PNS bersumber dari :

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

### BAB VI KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 33

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Langsa  
pada tanggal 10 Januari 2024 M  
28 Jumadil Akhir 1445 H

Pj. WALIKOTA LANGSA,  
  
SYARIDIN

Diundangkan di Langsa  
pada tanggal 10 Januari 2024 M  
28 Jumadil Akhir 1445 H

SEKRETARIS DAERAH KOTA LANGSA

  
SAIB MAHDUM MAJID

LAMPIRAN :  
PERATURAN WALIKOTA LANGSA  
NOMOR 2 TAHUN 2024  
TENTANG MANAJEMEN TALENTA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI  
LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA  
LANGSA.

TATA CARA PENEMPATAN TALENTA PADA 9 KOTAK (BOX)

Pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta yang tersusun dari Sumbu X dan Sumbu Y.

1. Sumbu X terdiri dari data penentuan tingkat Potensial dengan Pembobotan dari beberapa dimensi sebagai berikut:
  - a. Hasil assessment (35 %) yang akan disesuaikan dengan parameter assessment yang diikuti.
  - b. Pendidikan (20 %) yang terdiri dari :
    1. SMA sederajat (2%) ;
    2. Diploma 3 (3%);
    3. Diploma 4/ S-1 (4%) ;
    4. S-2 (5%);
    5. S-3 (6%).
  - c. Pangkat / Golongan (15%) yang terdiri dari :
    1. Golongan III (5%);
    2. Golongan IV (10%).
  - d. Jabatan (15%) yang terdiri dari :
    1. JF (2%);
    2. Eselon IV(3%);
    3. Eselon III(4%);
    4. Eselon II (6%).
  - e. Pelatihan (15%) yang terdiri dari :
    1. Seminar/Webinar
    2. Bimtek
    3. Workshop
    4. Pelatihan lain yang relevan dengan jabatan


\*1% setiap pelatihan (dihitung per 2 JP)

2. Sumbu Y terdiri dari data Kinerja dengan pembobotan dari beberapa dimensi sebagai berikut:
  - a. Nilai SKP (35%) yang terdiri dari :
    1. Sangat Baik (15) ;
    2. Baik (12);
    3. Butuh Perbaikan (5);
    4. Kurang (3);
    5. Sangat Kurang (0)
  - b. Penugasan (15%)  
Keterlibatan dalam tim di buktikan dengan SK Tim dan dinilai 5 poin setiap penugasan
  - c. Perilaku (15%) berdasarkan SKP;
  - d. Presensi (15%) ;
  - e. Kinerja Harian (20%).



KINERJA	DI ATAS EKSPETKASI	<b>4</b> Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial Rendah	<b>7</b> Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial Menengah	<b>9</b> Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial Tinggi
	SESUAI EKSPETKASI	<b>2</b> Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial Rendah	<b>5</b> Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial Menengah	<b>8</b> Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial Tinggi
	DI BAWAH EKSPETKASI	<b>1</b> Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial Rendah	<b>3</b> Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial Menengah	<b>6</b> Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial Tinggi
		<b>RENDAH</b>	<b>MENENGAH</b>	<b>TINGGI</b>
Sumbu Y		<b>POTENSIAL</b>		
Sumbu X				

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dipromosikan dan dipertahankan</li> <li>2. Masuk Kelompok Rencana Sukses Instansi/ Nasional</li> <li>3. Penghargaan</li> </ol>
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dipertahankan</li> <li>2. Masuk Kelompok Rencana Sukses Instansi</li> <li>3. Rotasi/Perluasan Jabatan</li> <li>4. Bimbingan kinerja</li> </ol>
7	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dipertahankan</li> <li>2. Masuk Kelompok Rencana Sukses Instansi</li> <li>3. Rotasi/Pengayaan Jabatan</li> <li>4. Pengembangan Kompetensi</li> <li>5. Tugas belajar</li> </ol>
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan yang sesuai</li> <li>2. Bimbingan kinerja</li> <li>3. Konseling kinerja</li> </ol>
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan yang sesuai</li> <li>2. Bimbingan kinerja</li> <li>3. Pengembangan Kompetensi</li> </ol>
4	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rotasi</li> <li>2. Pengembangan Kompetensi</li> </ol>
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bimbingan kinerja</li> <li>2. Konseling kinerja</li> <li>3. Pengembangan Kompetensi</li> <li>4. Penempatan yang sesuai</li> </ol>
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bimbingan kinerja</li> <li>2. Pengembangan Kompetensi</li> <li>3. Penempatan yang sesuai</li> </ol>
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

Pj. WALIKOTA LANGSA,  
  
 SYARIDIN