



WALIKOTA SUNGAI PENUH PROVINSI JAMBI

PERATURAN WALIKOTA SUNGAI PENUH
NOMOR 29 TAHUN 2022

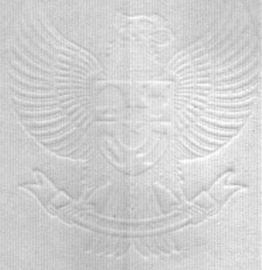
TENTANG

TATA CARA DAN MEKANISME PROMOSI DAN MUTASI PEGAWAI NEGERI
SIPIL MELALUI *TALENT POOL* DAN RENCANA SUKSESI
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA SUNGAI PENUH,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan menjamin ketersediaan Pegawai Negeri Sipil yang profesional maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara terencana dan terukur dalam *Talent Pool* dan Rencana Suksesi;
- b. bahwa untuk melaksanakan Sistem Merit dan mewujudkan strategi pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Sungai Penuh yang transparan, obyektif dan akuntabel, maka diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal untuk mengisi jabatan Pegawai Negeri Sipil atau jabatan lain yang strategis;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b di atas, perlu menetapkan Peraturan Walikota Sungai Penuh tentang Tata Cara dan Mekanisme Promosi dan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Melalui *Talent Pool* dan Rencana Suksesi di Lingkungan Pemerintah Kota Sungai Penuh;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kota Sungai Penuh di Provinsi Jambi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4871);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);



WALIKOTA SUNGAI PENUH PROVINSI JAMBI

PERATURAN WALIKOTA SUNGAI PENUH
NOMOR 29 TAHUN 2022

TENTANG

TATA CARA DAN MEKANISME PROMOSI DAN MUTASI PEGAWAI NEGERI
SIPIL MELALUI TALENT POOL DAN RENCANA SUKSES
DILINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA SUNGAI PENUH

a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan menjamin ketersediaan Pegawai Negeri Sipil yang profesional maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara terencana dan terukur dalam Talent Pool dan Rencana Sukses;

b. bahwa untuk melaksanakan Sistem Merit dan mewujudkan strategi pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Sungai Penuh yang transparan, objektif dan akuntabel, maka dibutuhkan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi, profesional, dan kinerja optimal untuk mengisi jabatan Pegawai Negeri Sipil atau jabatan lain yang strategis;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b di atas perlu menetapkan Peraturan Walikota Sungai Penuh tentang Tata Cara dan Mekanisme Promosi dan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Melalui Talent Pool dan Rencana Sukses di Lingkungan Pemerintahan Kota Sungai Penuh;

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2008 tentang Pemerintahan Kota Sungai Penuh di Provinsi Jambi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4371);

2. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5581) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5670);

3. 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);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
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 6477);
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 1970);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1273);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karir Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 521);
11. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
12. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 391);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG TATA CARA DAN MEKANISME PROMOSI DAN MUTASI PEGAWAI NEGERI SIPIL MELALUI *TALENT POOL* DAN RENCANA SUKSESI DI PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH.

BAB I KETENTUAN UMUM Bagian Kesatu Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Sungai Penuh.
2. Walikota adalah Walikota Sungai Penuh.
3. Pemerintah Daerah adalah Walikota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian PNS serta pembinaan manajemen PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Perangkat Daerah adalah perangkat daerah pada pemerintah kota yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, dan Kecamatan.
7. 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.
8. Manajemen Talenta adalah metode pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dikembangkan untuk mencari, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan Pegawai terbaik yang dipersiapkan sebagai calon pemimpin masa depan (*future leaders*) dalam rangka mendukung pencapaian visi, misi, dan strategi organisasi dalam jangka panjang.
9. *Talent* adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan serta masuk dalam *Talent Pool*.
10. *Talent Pool* adalah wadah pembinaan *Talent* dalam rangka pengembangan dan evaluasi yang disertai pemberian penghargaan bagi *Talent* yang bersangkutan.
11. Rencana Pengembangan Individu adalah rencana kegiatan pengembangan karakter, kemampuan, dan komitmen *Talent* melalui kegiatan-kegiatan terprogram yang spesifik dengan tujuan yang jelas dan dalam jangka waktu tertentu.
12. Mentor Tetap adalah atasan langsung *Talent* atau pejabat lain yang ditunjuk oleh atasan Mentor untuk melakukan pendampingan kepada *Talent*.
13. Mentor Tidak Tetap adalah pejabat struktural dan/atau tenaga profesional yang ditunjuk untuk melakukan bimbingan maupun alih pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi tertentu yang dibutuhkan *Talent*.

MEMORANDUM

MEMORANDUM KEPADA: MENTERI KEMENTERIAN PERENCANAAN DAN KEBANGSAHANKAN
DARI: DEPUTI MENTERI KEMENTERIAN PERENCANAAN DAN KEBANGSAHANKAN
TENTANG: RENCANA STRATEGIS DAN RENCANA TINDAK-SALUK

REVISI
KONTRAK UMUM

Bagian Kesatu
Pendahuluan

Pasal 1

Uraian Pekerjaan ini yang diuraikan dalam

1. Pekerjaan ini yang diuraikan dalam
2. Pekerjaan ini yang diuraikan dalam
3. Pekerjaan ini yang diuraikan dalam
4. Pekerjaan ini yang diuraikan dalam
5. Pekerjaan ini yang diuraikan dalam
6. Pekerjaan ini yang diuraikan dalam
7. Pekerjaan ini yang diuraikan dalam
8. Pekerjaan ini yang diuraikan dalam
9. Pekerjaan ini yang diuraikan dalam
10. Pekerjaan ini yang diuraikan dalam
11. Pekerjaan ini yang diuraikan dalam
12. Pekerjaan ini yang diuraikan dalam
13. Pekerjaan ini yang diuraikan dalam

14. Program Pengembangan *Talent* adalah program pengembangan kompetensi yang diberikan kepada *Talent* dalam rangka mempersiapkan *Talent* untuk menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau jabatan lain yang dianggap strategis oleh Pemerintah Daerah.
15. Retensi *Talent* adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada *Talent* agar termotivasi untuk bertahan di *Talent Pool*.
16. Evaluasi *Talent* adalah proses untuk mengevaluasi *Talent* melalui pengukuran tingkat kesiapan *Talent* (*Talent Readiness*).
17. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS, mencakup pengetahuan, kecakapan dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
18. Kompetensi Manajerial adalah *soft competency* yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.
19. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecatatan.
20. Prestasi kerja adalah hasil penilaian kinerja pegawai yang dicapai oleh setiap PNS pada Perangkat Daerah sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
21. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja PNS dan perilaku kerja PNS.
22. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan PNS selama periode tertentu.
23. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu Perangkat Daerah.
24. Jabatan Target adalah jabatan struktural setingkat lebih tinggi yang kosong atau jabatan lain yang dianggap strategis yang akan diisi oleh *Talent*.
25. Pengangkatan dalam jabatan adalah penetapan dalam Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

Bagian Kedua
Azas, Maksud dan Tujuan

Pasal 2

Asas penyusunan *Talent Pool* adalah:

- a. objektif, yaitu semua proses dalam *talent pool* dapat diukur, dilihat dan/atau dirasakan oleh seluruh PNS;
- b. terencana, yaitu *talent* pada masing-masing jabatan target dalam manajemen talenta yang kosong telah direncanakan dan disiapkan pada tahun sebelumnya;
- c. terbuka, yaitu informasi yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi mengenai pns yang ditetapkan menjadi *talent* yang dapat diakses oleh seluruh pegawai;
- d. tepat waktu, yaitu jabatan target dalam manajemen talenta yang kosong dapat segera diisi oleh *talent* sehingga tidak terdapat kekosongan jabatan untuk waktu yang relatif lama; dan
- e. akuntabel, yaitu pengelolaan *talent pool* dilakukan secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

14. Program Pengembangan Sistem adalah program pengembangan yang diberikan kepada para manajer dalam rangka meningkatkan kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas-tugas yang lebih tinggi atau jabatan lain yang dianggap strategis oleh perusahaan.
15. Sistem Tolak adalah suatu bentuk organisasi yang diberikan kepada Tolak agar mempunyai untuk bertahan di Tolak.
16. Analisis Tolak adalah proses untuk mengevaluasi Tolak melalui pengujian tingkat kesediaan Tolak Tolak Tolak.
17. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS, mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas jabatan.
18. Kompetensi Manajerial adalah soft competency yang mencakup sikap pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai tugas dan tanggung jawab.
19. Sistem Merit adalah kebijakan dan prosedur ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
20. Prestasi kerja adalah hasil penilaian kinerja pegawai yang diperoleh oleh seorang PNS pada Perangkat Daerah sesuai dengan esensi kerja tertentu dan perilaku kerja.
21. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat tertentu terhadap seorang PNS dan perilaku kerja PNS.
22. Kinerja adalah hasil dan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan PNS selama periode tertentu.
23. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu Perangkat Daerah.
24. Jabatan Target adalah jabatan struktural tertentu yang mempunyai tanggung jawab yang dapat diukur dan diukur.
25. Penganugerahan dalam jabatan adalah pemberian dalam Jabatan Administrasi Jabatan Regional atau Jabatan Pimpinan Tinggi Utama.

Bagian Kedua
Asas, Maksud dan Tujuan
Pasal 2

- a. Asas penerapan Tolak adalah...
- b. Maksud Tolak adalah...
- c. Tujuan Tolak adalah...
- d. Tolak adalah...
- e. Tolak adalah...

Pasal 3

- (1) Maksud disusunnya *Talent Pool* adalah tersedianya PNS dalam kelompok suksesi yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja terbaik di setiap Perangkat Daerah yang selanjutnya dipersiapkan sebagai pemimpin Perangkat Daerah di masa depan.
- (2) Tujuan penyusunan *Talent Pool* adalah:
 - a. menemukan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk menduduki jabatan target setingkat lebih tinggi dan memimpin inisiatif dalam Perangkat Daerah guna mengoptimalkan capaian misi dan visi Perangkat Daerah;
 - b. mewujudkan perencanaan suksesi yang obyektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit;
 - c. membangun iklim kompetisi positif dan transparan diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Daerah;
 - d. untuk mengelola sumber daya manusia secara terencana dan terukur untuk menjamin objektivitas, kualitas dan transparansi pengangkatan dalam jabatan PNS agar sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan prestasi kerja yang dimiliki; dan
 - e. membangun kepercayaan dan meningkatkan keterikatan PNS kepada organisasi.

BAB II

PENYUSUNAN DAN UNSUR-UNSUR *TALENT POOL*

Bagian Kesatu

Penyusunan *Talent Pool*

Pasal 4

- (1) *Talent pool* disusun dengan mempertimbangkan karakteristik jabatan PNS.
- (2) Penyusunan *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui proses:
 - a. analisis kebutuhan *Talent*;
 - b. identifikasi *Talent*;
 - c. pengolahan *Talent*; dan
 - d. evaluasi *Talent*.
- (3) Analisa kebutuhan *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan dengan menghitung jumlah kebutuhan *Talent* yang akan dikelola/dikembangkan dalam Manajemen Talenta.
- (4) Identifikasi *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan dengan cara menetapkan jabatan target dan jumlah kebutuhan *Talent*.
- (5) Pengolahan *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilakukan dengan melakukan proses seleksi PNS yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi.
- (6) Evaluasi *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d merupakan evaluasi pencapaian target penyusunan *Talent Pool*.

Bagian Kedua

Unsur-Unsur *Talent Pool*

Pasal 5

- (1) Unsur-unsur *Talent Pool* adalah sebagai berikut:
 - a. profil *Talent*;

✓

(1) Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

(2) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

(3) Manfaat penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

(4) Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan menggunakan teknik wawancara dan observasi.

(5) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan ilmu manajemen dan organisasi.

PADA ORGANISASI DAN MANAJEMEN

Manajemen
Organisasi

(1) Fungsi manajemen adalah untuk merencanakan, mengorganisir, memimpin, dan mengendalikan sumber-sumber organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi.

(2) Analisis kebutuhan adalah proses untuk mengidentifikasi kebutuhan organisasi dan menentukan prioritas kebutuhan tersebut.

(3) Analisis kebutuhan adalah proses untuk mengidentifikasi kebutuhan organisasi dan menentukan prioritas kebutuhan tersebut.

(4) Identifikasi kebutuhan adalah proses untuk mengidentifikasi kebutuhan organisasi dan menentukan prioritas kebutuhan tersebut.

(5) Pengolahan data adalah proses untuk mengolah data yang diperoleh dari berbagai sumber data menjadi informasi yang berguna.

(6) Evaluasi kinerja adalah proses untuk menilai kinerja organisasi dan menentukan prioritas kebutuhan tersebut.

Manajemen
Organisasi

(7) Evaluasi kinerja adalah proses untuk menilai kinerja organisasi dan menentukan prioritas kebutuhan tersebut.

- b. penilaian kompetensi; dan
 - c. Penilaian prestasi kerja.
- (2) Profil *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah sebagai berikut:
- a. pendidikan formal;
 - b. pendidikan dan pelatihan jabatan;
 - c. usia;
 - d. masa kerja;
 - e. pangkat/golongan ruang;
 - f. tingkat jabatan;
 - g. pengalaman jabatan; dan
 - h. catatan kepegawaian lainnya yang diperlukan.
- (3) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan hasil kompetensi yang diperoleh berdasarkan uji kompetensi PNS.
- (4) Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan prestasi kerja PNS yang dinilai setiap 1 (satu) tahun sekali.

BAB III TALENT POOL

Pasal 6

Talent pool dipergunakan sebagai dasar:

- a. seleksi calon *Talent*;
- b. perolehan kompetensi *Talent* (*talent competency acquisition*); dan
- c. retensi *Talent*.

Bagian Kesatu Seleksi Calon *Talent*

Pasal 7

- (1) Pejabat yang Berwenang dalam melaksanakan penyusunan *Talent Pool* dan seleksi calon *talent* dibantu oleh Tim Penyusunan *Talent Pool* yang ditetapkan oleh Sekretaris Daerah.
- (2) Tim Penyusunan *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun oleh Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian.

Pasal 8

Tim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) dalam melaksanakan tugas mendasarkan pada:

- a. formasi dan kebutuhan PNS;
- b. pembinaan karier PNS;
- c. syarat-syarat administrasi;
- d. penilaian kompetensi PNS;
- e. penilaian prestasi kerja; dan
- f. data pendukung lainnya.

Pasal 9

- (1) Seleksi pemetaan PNS dilakukan bagi Calon *Talent* yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi.
- (2) Hasil seleksi pemetaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disimpan dalam database *Talent Pool*.

1. Penilaian prestasi kerja
2. Penilaian kemampuan

- (3) Penilaian kemampuan diukur pada aspek (a) dan (b) sebagai berikut:
 - 1. Penilaian kemampuan
 - 2. Penilaian prestasi kerja
 - 3. Penilaian kemampuan
 - 4. Penilaian prestasi kerja
 - 5. Penilaian kemampuan
 - 6. Penilaian prestasi kerja
 - 7. Penilaian kemampuan
 - 8. Penilaian prestasi kerja
 - 9. Penilaian kemampuan
 - 10. Penilaian prestasi kerja
- (4) Penilaian prestasi kerja diukur pada aspek (a) dan (b) sebagai berikut:
 - 1. Penilaian prestasi kerja
 - 2. Penilaian kemampuan
 - 3. Penilaian prestasi kerja
 - 4. Penilaian kemampuan
 - 5. Penilaian prestasi kerja
 - 6. Penilaian kemampuan
 - 7. Penilaian prestasi kerja
 - 8. Penilaian kemampuan
 - 9. Penilaian prestasi kerja
 - 10. Penilaian kemampuan

BAB III TAMBAHAN

Paragraf 1

- (1) Penilaian prestasi kerja diukur pada aspek (a) dan (b) sebagai berikut:
 - a. Penilaian prestasi kerja
 - b. Penilaian kemampuan
 - c. Penilaian prestasi kerja
 - d. Penilaian kemampuan
 - e. Penilaian prestasi kerja
 - f. Penilaian kemampuan
 - g. Penilaian prestasi kerja
 - h. Penilaian kemampuan
 - i. Penilaian prestasi kerja
 - j. Penilaian kemampuan
- (2) Penilaian kemampuan diukur pada aspek (a) dan (b) sebagai berikut:
 - a. Penilaian kemampuan
 - b. Penilaian prestasi kerja
 - c. Penilaian kemampuan
 - d. Penilaian prestasi kerja
 - e. Penilaian kemampuan
 - f. Penilaian prestasi kerja
 - g. Penilaian kemampuan
 - h. Penilaian prestasi kerja
 - i. Penilaian kemampuan
 - j. Penilaian prestasi kerja

Paragraf 2

- (1) Penilaian prestasi kerja diukur pada aspek (a) dan (b) sebagai berikut:
 - a. Penilaian prestasi kerja
 - b. Penilaian kemampuan
 - c. Penilaian prestasi kerja
 - d. Penilaian kemampuan
 - e. Penilaian prestasi kerja
 - f. Penilaian kemampuan
 - g. Penilaian prestasi kerja
 - h. Penilaian kemampuan
 - i. Penilaian prestasi kerja
 - j. Penilaian kemampuan
- (2) Penilaian kemampuan diukur pada aspek (a) dan (b) sebagai berikut:
 - a. Penilaian kemampuan
 - b. Penilaian prestasi kerja
 - c. Penilaian kemampuan
 - d. Penilaian prestasi kerja
 - e. Penilaian kemampuan
 - f. Penilaian prestasi kerja
 - g. Penilaian kemampuan
 - h. Penilaian prestasi kerja
 - i. Penilaian kemampuan
 - j. Penilaian prestasi kerja

Paragraf 3

- (1) Penilaian prestasi kerja diukur pada aspek (a) dan (b) sebagai berikut:
 - a. Penilaian prestasi kerja
 - b. Penilaian kemampuan
 - c. Penilaian prestasi kerja
 - d. Penilaian kemampuan
 - e. Penilaian prestasi kerja
 - f. Penilaian kemampuan
 - g. Penilaian prestasi kerja
 - h. Penilaian kemampuan
 - i. Penilaian prestasi kerja
 - j. Penilaian kemampuan
- (2) Penilaian kemampuan diukur pada aspek (a) dan (b) sebagai berikut:
 - a. Penilaian kemampuan
 - b. Penilaian prestasi kerja
 - c. Penilaian kemampuan
 - d. Penilaian prestasi kerja
 - e. Penilaian kemampuan
 - f. Penilaian prestasi kerja
 - g. Penilaian kemampuan
 - h. Penilaian prestasi kerja
 - i. Penilaian kemampuan
 - j. Penilaian prestasi kerja

- (3) Database *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diolah dalam Sistem Informasi Manajemen *Talent Pool*.

Pasal 10

- (1) Seleksi administrasi dilakukan bagi Calon *Talent* berdasarkan syarat administratif jabatan yang akan diisi oleh Calon *Talent*.
- (2) Syarat administratif jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan hasil analisa jabatan berdasarkan beban kerja yang ditetapkan oleh Walikota.

Pasal 11

- (1) Tim memberikan pertimbangan hasil seleksi Calon *Talent* menjadi *Talent* kepada Pejabat yang berwenang berdasarkan hasil seleksi pemetaan dan hasil seleksi administrasi Calon *Talent*.
- (2) Pejabat yang Berwenang menetapkan Calon *Talent* menjadi *Talent* berdasarkan pertimbangan tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Bagian Kedua Perolehan Kompetensi *Talent*

Pasal 12

- (1) Perolehan kompetensi *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b dilakukan melalui identifikasi kompetensi yang dimiliki oleh *Talent* untuk menentukan program pengembangan yang akan diberikan kepada *Talent*.
- (2) Perolehan kompetensi *Talent* meliputi:
 - a. rencana pengembangan individu; dan
 - b. program pengembangan *Talent*.
- (3) Rencana pengembangan Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan rencana yang disusun untuk memastikan pengembangan kompetensi secara sistematis, efektif, dan efisien bagi *Talent* untuk meningkatkan kompetensi pada jabatan setingkat lebih tinggi atau jabatan lain yang strategis.
- (4) Program pengembangan *talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan kesempatan dan kegiatan yang menunjang peningkatan kompetensi, pengetahuan, dan keahlian yang didasarkan pada hasil penilaian kompetensi dari Tim Penyusunan *Talent Pool*.
- (5) Program pengembangan *Talent* dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan tugas rutin *talent* sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 13

- (1) Evaluasi pengembangan *Talent* dilakukan dengan mengukur kesiapan *Talent* untuk ditempatkan pada jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau jabatan lain yang dianggap strategis.
- (2) Evaluasi pengembangan *Talent* diperoleh dari hasil:
 - a. penilaian prestasi kerja; dan
 - b. peningkatan kompetensi *Talent* selama program pengembangan.
- (3) Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja tahun terakhir.

(3) Database Sistem Pool sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diolah dalam Sistem Informasi Manajemen Sistem Pool.

Pasal 10

(1) Sistem administrasi, keuangan, dan lain-lain yang berkaitan dengan administrasi keuangan yang dilaksanakan oleh Calon Wakil Gubernur dan Calon Wakil Bupati sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pasal 9, sesuai dengan hasil analisis jabatan berdasarkan beban kerja yang ditetapkan oleh Walikota.

Pasal 11

(1) Tim penelitian pembentukan hasil seleksi Calon Wakil Gubernur Kabupaten Pabel yang bertanggung jawab hasil seleksi calon wakil gubernur dan hasil seleksi calon wakil bupati.

(2) Tim yang bertugas melakukan seleksi Calon Wakil Gubernur dan Calon Wakil Bupati sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk berdasarkan pertimbangan dan kesepakatan di antara pihak-pihak yang berkepentingan.

Bab IV
Pembentukan Komisi

Pasal 12

(1) Pembentukan Komisi dibentuk sebagai badan di bawah dan di atas tingkat kabupaten untuk melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan pelaksanaan program-program pembangunan yang akan dilaksanakan pada tahun 2000.

(2) Pembentukan Komisi dibentuk berdasarkan pertimbangan dan kesepakatan di antara pihak-pihak yang berkepentingan.

(3) Pembentukan Komisi dibentuk sebagai badan di bawah dan di atas tingkat kabupaten untuk melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan pelaksanaan program-program pembangunan yang akan dilaksanakan pada tahun 2000.

(4) Program pembangunan yang akan dilaksanakan pada tahun 2000, harus diwujudkan dalam bentuk rencana kerja yang terdapat dalam dokumen perencanaan pembangunan yang akan dilaksanakan pada tahun 2000.

(5) Program pembangunan yang akan dilaksanakan pada tahun 2000, harus diwujudkan dalam bentuk rencana kerja yang terdapat dalam dokumen perencanaan pembangunan yang akan dilaksanakan pada tahun 2000.

Pasal 13

(1) Evaluasi pembangunan yang akan dilaksanakan pada tahun 2000, harus diwujudkan dalam bentuk rencana kerja yang terdapat dalam dokumen perencanaan pembangunan yang akan dilaksanakan pada tahun 2000.

(2) Evaluasi pembangunan yang akan dilaksanakan pada tahun 2000, harus diwujudkan dalam bentuk rencana kerja yang terdapat dalam dokumen perencanaan pembangunan yang akan dilaksanakan pada tahun 2000.

(3) Evaluasi pembangunan yang akan dilaksanakan pada tahun 2000, harus diwujudkan dalam bentuk rencana kerja yang terdapat dalam dokumen perencanaan pembangunan yang akan dilaksanakan pada tahun 2000.

- (4) Peningkatan Kompetensi *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b diperoleh dari setiap program pengembangan yang diikuti oleh *Talent* yang pengukurannya dilakukan oleh Mentor dan/atau penyelenggara program pengembangan.
- (5) Mentor sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdiri dari:
 - a. mentor tetap; dan
 - b. mentor tidak tetap.
- (6) Mentor melakukan kegiatan pendampingan kepada *Talent* dalam mengembangkan kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan.

Bagian Ketiga Retensi *Talent*

Pasal 14

- (1) Retensi *Talent* sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 huruf c dilakukan dalam bentuk penghargaan untuk memotivasi *Talent* agar tetap berkontribusi optimal dan mengurangi timbulnya ketidakpuasan kerja dari *Talent*.
- (2) Retensi yang diberikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa prioritas mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

BAB IV PENGELOLAAN *TALENT*

Pasal 15

- (1) *Talent* dipersiapkan untuk mengisi jabatan yang setingkat lebih tinggi atau jabatan lain yang strategis sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (2) Pengisian jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diprioritaskan bagi PNS yang masuk dalam *Talent Pool*.

Pasal 16

Talent dapat dikeluarkan dari *Talent Pool* apabila:

- a. mengundurkan diri sebagai *Talent*;
- b. dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
- c. dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin yang bersifat *fraud* yang berhubungan dengan jabatan *Talent*;
- d. dalam proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana;
- e. dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang;
- f. dipekerjakan/diperbantukan ke luar Pemerintah Daerah;
- g. pindah ke luar Pemerintah Daerah; dan
- h. alasan lainnya berdasarkan pertimbangan Pejabat yang berwenang.

BAB V PENGELOLAAN *TALENT POOL*

Pasal 17

- (1) Koordinasi, harmonisasi, pelaksanaan, dan evaluasi pengelolaan *Talent Pool* dilakukan oleh Tim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1).
- (2) Pengelola *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus menyampaikan laporan dan evaluasi pelaksanaan pengelolaan *Talent Pool* kepada Walikota melalui Pejabat yang Berwenang. ✓

BAB VI
PEMBIAYAAN

Pasal 18

Pembiayaan pelaksanaan pengelolaan *Talent Pool* dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

BAB VII
PENUTUP

Pasal 19

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sungai Penuh
pada tanggal 12 September 2022

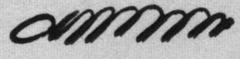
WALIKOTA SUNGAI PENUH,

ttd

AHMADI ZUBIR

Diundangkan di Sungai Penuh
pada tanggal 12 September 2022

**SEKRETARIS DAERAH
KOTA SUNGAI PENUH,**


ALPIAN

BERITA DAERAH KOTA SUNGAI PENUH TAHUN 2022 NOMOR 29

GABUNGAN
PERMATA

Pasal 18

Perubahan pelaksanaan pengelolaan dan pengelolaan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah

BAB VI
PENUTUP

Pasal 19

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, dengan ini Peraturan Walikota ini dibina dan diumumkan dalam Berita Daerah Kota Singarapenuh.

Disahkan di Singarapenuh
pada tanggal 13 September 2022

WALIKOTA SINGARAPENUH

13

AHMADI SUBIR

Disahkan di Singarapenuh
pada tanggal 13 September 2022

SEKRETARIS DAERAH
KOTA SINGARAPENUH

AMITIA

ALFIA

BERITA DAERAH KOTA SINGARAPENUH TAHUN 2022 NOMOR 20