



# WALI KOTA SERANG PROVINSI BANTEN

PERATURAN WALI KOTA SERANG  
NOMOR 2 TAHUN 2025

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA SERANG,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang professional dalam pelaksanaan tugas pemerintahan, diperlukan manajemen melalui pelaksanaan pola karier dan sistem merit;
- b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 8 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, maka perlu menetapkan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara dengan Peraturan Wali Kota;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat : 1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 182, tambahan Lembaran Negara Nomor 4010);
3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kota Serang di Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4748);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah 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);

5. Undang-Undang ...

5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
6. 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);
7. 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);
8. 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);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1226);
10. 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);
11. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 556);
12. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1143);
13. 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);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah ...

1. Daerah adalah Kota Serang
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Serang.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Serang.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selanjutnya disingkat dengan BKPSDM adalah perangkat Daerah yang melaksanakan tugas dan fungsi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh PPK untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
9. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
11. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
12. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah PNS dan PPPK yang diangkat oleh PPK dan disertai tugas dalam suatu Jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
13. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
14. Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
15. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
16. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
17. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
18. Jabatan Target adalah Jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang dan/atau akan lowong yang akan diisi oleh Talenta.

19. Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan Talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan Target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Pemerintah Daerah.
20. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
21. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
22. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada Pemerintah Daerah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target.
23. 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.
24. 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.
25. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta melalui ASN corporate university, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
26. ASN Corporate University adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN 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.
27. 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.
28. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
29. 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.
30. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
31. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas Jabatan.
32. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.

33. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
34. 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.
35. Rumpun Jabatan adalah himpunan Jabatan yang mempunyai fungsi dan tugas yang berkaitan erat satu sama lain dalam melaksanakan salah satu tugas umum pemerintahan.
36. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi Jabatannya.
37. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada Perangkat Daerah/unit kerja.
38. Asesor adalah seseorang yang berhak melakukan asesmen/pengujian terhadap kompetensi seseorang, sesuai dengan ruang lingkup asesmennya. Dimana asesor akan berwenang dalam menilai dan memutuskan hasil Uji Kompetensi, bahwa peserta uji telah memenuhi bukti yang dipersyaratkan untuk dinyatakan kompeten atau belum kompeten pada unit kompetensi yang dinilai.
39. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang- perundangan.
40. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya di Daerah.
41. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu Pegawai ASN agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi Pegawai ASN, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
42. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target kinerja. kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target kinerja.
43. Rotasi Jabatan adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari satu Jabatan ke Jabatan lain.
44. Perluasan Jabatan adalah peningkatan kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama.
45. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan.
46. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan Jabatan.
47. Sistem Informasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Kota Serang yang selanjutnya disingkat SIMASN adalah sistem pelayanan aparatur sipil negara terpadu yang memanfaatkan teknologi informasi guna mendukung administrasi kepegawaian.

BAB II  
KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 2

- (1) Wali Kota menetapkan Manajemen Talenta ASN di Daerah.
- (2) Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan Daerah.
- (3) Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta ASN yang dibentuk dengan Keputusan Wali Kota.
- (4) Tim Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memiliki susunan keanggotaan yang terdiri atas:
  - a. unsur kepegawaian;
  - b. unsur perencanaan pembangunan;
  - c. unsur pengawasan; dan
  - d. unsur kelembagaan dan ketatalaksanaan.

BAB III  
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN  
Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 3

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN meliputi:

- a. akuisisi Talenta;
- b. Pengembangan Talenta;
- c. retensi Talenta;
- d. penempatan Talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 4

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri atas:

- a. peta Jabatan yang sedang atau akan lowong dan Jabatan Kritis;
- b. rumpun Jabatan;
- c. profil Talenta;
- d. standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- e. standar kompetensi Jabatan setiap Perangkat Daerah sesuai dengan ketetapan PPK;
- f. standar penilaian kinerja riil;
- g. pola karier;
- h. tim Manajemen Talenta ASN;
- i. program Pengembangan Talenta antara lain ASN *Corporate University*/Sekolah Kader/tugas belajar;
- j. panitia seleksi;
- k. basis data sumber daya manusia;
- l. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
- m. anggaran.

Bagian Kedua  
Akuisisi Talenta

Pasal 5

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 Sukses; dan
- f. pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi atau rotasi antar Perangkat Daerah atau Instansi dan rencana penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 1

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal

Pasal 6

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 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 ASN Pemerintah Daerah terdiri dari:
  - a. strategis dan berkaitan langsung dengan prioritas Pemerintah Daerah;
  - b. Jabatan yang memerlukan keahlian yang sangat khusus dan/atau langka;
  - c. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
  - d. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
  - e. membutuhkan kinerja yang tinggi;
  - f. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
  - g. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
  - h. sesuai kebutuhan prioritas Daerah.

Pasal 7

- (1) Sekretaris Daerah mengusulkan Jabatan Kritisal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkannya kepada PPK.
- (2) Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan Daerah.
- (3) Sekretaris Daerah dapat mengusulkan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk Jabatan pimpinan tinggi pratama, Jabatan administrator, Jabatan pengawas, dan Jabatan fungsional keahlian kepada PPK.
- (4) PPK menetapkan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk Jabatan pimpinan tinggi pratama, Jabatan administrator, Jabatan pengawas, dan Jabatan fungsional keahlian.

Paragraf 2 ...

Paragraf 2  
Analisa Kebutuhan Talenta

Pasal 8

- (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) Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta Jabatan Kritis.
- (3) Tim Manajemen Talenta ASN Nasional menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan Jabatan Kritis yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

Paragraf 3  
Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 9

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta, Tim Manajemen Talenta menyusun strategi Akuisisi Talenta dengan menentukan seluruh atau sebagian pilihan yang terdiri atas:
  - a. membangun Talenta ASN Pemerintah Daerah;
  - b. merekrut Talenta baru dari Calon PNS dan/atau PPPK;
  - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar Instansi Daerah; dan
  - d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.
- (2) PPK menetapkan strategi Akuisisi Talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.

Paragraf 4  
Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 10

Kandidat Talenta berasal dari ASN, baik ASN Pemerintah Daerah maupun eksternal termasuk calon PNS.

Pasal 11

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta melalui:
  - a. Peningkatan Kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi; dan
  - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak Jabatan yang telah terstandarisasi secara nasional, dan/atau kebutuhan Jabatan, dan nilai budaya Daerah.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau peningkatan yang terdiri dari:
  - a. hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas Jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi Daerah;
  - b. *Assesment Center* untuk mengukur/menilai potensi Talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri, kemampuan berpikir kritis dan strategis, kemampuan menyelesaikan permasalahan, kecerdasan emosional, kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri, serta motivasi dan komitmen Talenta;
  - c. Uji ...

- c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural yang dilakukan oleh asessor secara objektif dalam rangka pemetaan Talenta;
  - d. Rekam jejak Jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam Jabatan, serta integritas dan moralitas; dan
  - e. Pertimbangan lain yang terdiri dari kualifikasi pendidikan sesuai rumpun Jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.
- (3) Tim Manajemen Talenta ASN menyusun mekanisme pelaksanaan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

#### Pasal 12

Pemetaan Talenta Pemerintah Daerah dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 pada tiap level Jabatan.

#### Pasal 13

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 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.

#### Paragraf 5

#### Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

#### Pasal 14

Pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.

#### Pasal 15

Pedoman pelaksanaan akuisisi dan rencana suksesi Talenta, Kotak Manajemen Talenta, dan rekomendasi tindak lanjut tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

#### Pasal 16

PPK menominasikan Talenta yang masuk dalam kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah untuk mengisi Jabatan yang sedang atau akan lowong sesuai kebutuhan.

#### Paragraf 6

#### Pencarian dan Penempatan Talenta

#### Pasal 17

Dalam hal dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan Talenta dengan keahlian/kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian Talenta yang ditindaklanjuti melalui mekanisme mutase atau rotasi antar Perangkat Daerah atau penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Ketiga  
Pengembangan Talenta

Pasal 18

- (1) Pengembangan Talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui Sekolah Kader.
- (3) Pengembangan kompetensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui antara lain:
  - a. ASN *Corporate University* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
  - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
  - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tugas belajar.

Pasal 19

- (1) BKPSDM menyusun program Pengembangan Talenta sesuai dengan kebutuhan Talenta.
- (2) BKPSDM menyelenggarakan akselerasi karier dan pengembangan kompetensi sebagai bagian dari Penyelenggaraan Manajemen Talenta.
- (3) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta.

Bagian Keempat  
Retensi Talenta

Pasal 20

- (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 21

- (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 oleh Tim Manajemen Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan Jabatan di Pemerintah Daerah melalui aplikasi SIMASN.
- (3) PPK menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16.

Paragraf 2 ...

Paragraf 2  
Penghargaan

Pasal 22

- (1) ASN yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sistem penghargaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan Pemerintah Daerah.

Bagian Kelima  
Penempatan Talenta

Pasal 23

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah dan/atau pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Daerah.
- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat dimasukkan ke dalam calon Suksesor dan diuji kompetensi teknisnya untuk dapat ditempatkan pada Jabatan Target.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 8 (delapan) dan 7 (tujuh) dilakukan Pengembangan Talenta terlebih dahulu sebelum masuk ke dalam calon Suksesor.
- (4) Jika dibutuhkan dalam waktu yang cepat, maka Talenta yang termasuk dalam kotak 8 (delapan) dan 7 (tujuh) dapat diberikan pengembangan berupa penugasan khusus.

Pasal 24

Penempatan Talenta ditetapkan oleh PPK berdasarkan Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (3).

Bagian Keenam  
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 25

- (1) Pemantauan Talenta dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritisal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) 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 Kritisal selanjutnya.

Pasal 26

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN dilaksanakan secara periodik oleh Tim Manajemen Talenta dan dilaporkan kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah.

BAB IV  
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 27

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN merupakan bagian dari SIMASN.
- (2) SIMASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh BKPSDM.

BAB V  
PENDANAAN

Pasal 28

Pendanaan Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah bersumber dari:

- a. anggaran pendapatan dan belanja daerah; dan
- b. sumber-sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 29

Pada saat Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku, Peraturan Wali Kota Nomor 85 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil Dalam Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas Di Lingkungan Pemerintah Kota Serang (Berita Daerah Kota Serang Nomor 150), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 30

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 Serang.

Ditetapkan di Serang  
pada tanggal 19 Februari 2025  
Pj. WALI KOTA SERANG,



NANANG SAEFUDIN

Diundangkan di Serang  
pada tanggal 19 Februari 2025  
Pj. SEKRETARIS DAERAH KOTA SERANG,



IMAM RANA HARDIANA

BERITA DAERAH KOTA SERANG TAHUN 2025 NOMOR 379

LAMPIRAN  
PERATURAN WALI KOTA SERANG  
NOMOR 2 TAHUN 2025  
TENTANG MANAJEMEN TALENTA  
APARATUR SIPIL NEGARA

- 1) PEDOMAN PELAKSANAAN AKUISISI DAN RENCANA SUKSESI TALENTA
  1. Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal dan Jabatan Target. Identifikasi Jabatan Kritisal ditentukan berdasarkan analisa visi dan misi Pemerintah Daerah, rencana strategis Pemerintah Daerah, kebijakan strategis dan rencana kebutuhan pegawai dalam 5 (lima) tahun mendatang. Persentase Jabatan Kritisal ditetapkan dengan menggunakan prinsip Pareto dimana jumlah Jabatan Kritisal sebesar 20% (dua puluh perseratus) dari keseluruhan Jabatan pimpinan tinggi, Jabatan administrator, Jabatan pengawas, dan Jabatan fungsional ahli yang ada.  
Tahap selanjutnya dilakukan identifikasi Jabatan Target yang akan kosong dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun.
  2. Identifikasi, penilaian dan Pemetaan Talenta  
Tahapan yang dilakukan dalam identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta adalah :
    - a) menghimpun Pegawai ASN yang memenuhi persyaratan untuk menduduki Jabatan Kritisal berdasarkan peraturan yang berlaku.  
Langkah ini merupakan langkah awal dan persyaratan mutlak untuk menjaring pegawai ASN bertalenta, yaitu :
      - 1) berstatus ASN;
      - 2) sehat jasmani dan rohani;
      - 3) tidak sedang dalam proses atau sedang menjalani hukuman disiplin sedang / berat;
      - 4) bagi PNS memenuhi persyaratan pendidikan, masa Jabatan, dan kepangkatan, dengan ketentuan sebagai berikut :
        - a. pengangkatan dari Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional Ahli Pertama/Fungsional Penyelia ke Jabatan Pengawas yaitu memiliki Pendidikan paling rendah D-3, pengalaman/ masa Jabatan Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional Ahli Pertama  $\geq$  4 tahun, dan memiliki pangkat paling rendah Penata Muda, golongan III/a, atau Pejabat Fungsional Ahli Pertama.
        - b. pengangkatan dari Jabatan Pengawas dan Jabatan Fungsional Ahli Muda ke Jabatan Administrator yaitu memiliki Pendidikan paling rendah S1/D-4, pengalaman/masa Jabatan  $\geq$  2 tahun, dan memiliki pangkat paling rendah Penata, golongan III/c atau Jabatan Fungsional Ahli Muda.
        - c. pengangkatan dari Jabatan Administrator ke Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yaitu memiliki pendidikan paling rendah S1/D-4, pengalaman/masa Jabatan  $\geq$  2 tahun dan memiliki pangkat paling rendah Pembina, golongan IV/a, atau Jabatan Fungsional Ahli Madya.
    - 1) Bagi PPPK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

b) Memetakan ...

- b) Memetakan PNS berdasarkan penilaian kinerja dan potensial. Tahap selanjutnya adalah melakukan penilaian dan pemetaan PNS yang memenuhi persyaratan sebagai pegawai bertalenta yang disebut dengan matriks Talenta. Matriks Talenta dapat menunjukkan pegawai mana yang berkinerja tinggi dan berpotensi sehingga dapat dicalonkan menjadi kelompok pegawai bertalenta. Ada dua unsur yang dibutuhkan dalam matriks Talenta, yaitu :

Dalam mengukur kinerja, terdapat berbagai parameter yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas dan kontribusi individu dalam suatu organisasi

1) Unsur Kinerja

Parameter utama yang menjadi fokus adalah unsur kinerja, diukur berdasarkan dua komponen, yaitu Komponen utama dan Komponen pendukung

a. Komponen utama

Komponen utama memiliki bobot 60%, yang menunjukkan bahwa aspek ini memberikan kontribusi yang lebih besar dalam penilaian kinerja.

Komponen ini dinilai berdasarkan Predikat Kinerja yang menjadi ukuran utama dalam menentukan sejauh mana dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Kategori	Skor (%)
Sangat baik	100
Baik	80
Butuh perbaikan	60
Kurang	40
Sangat kurang	20

b. Komponen Pendukung

Komponen Pendukung mempunyai bobot 40%, dalam proses identifikasi Talenta, selain menilai aspek utama berupa predikat kinerja, indikator pendukung juga memegang peranan penting untuk memberikan gambaran yang lebih menyeluruh dan objektif terhadap kualitas dan kontribusi pegawai. Dengan keseluruhan penilaian kinerja dan terdiri atas tiga unsur utama:

(1) Penghargaan

Penghargaan yang diterima pegawai menjadi salah satu indikator penting karena mencerminkan pengakuan atas prestasi dan dedikasi yang telah ditunjukkan. Penghargaan ini bisa berasal dari instansi internal maupun eksternal. Dalam proses identifikasi talenta ASN, keberadaan penghargaan menjadi sinyal kuat bahwa seorang pegawai tidak hanya memenuhi target kinerja, etos kerja kuat, dan kemampuan unggul dalam menghasilkan dampak. Penghargaan ini menjadi indikator bahwa PNS tersebut

Kategori/tingkatan	Skor (%)
Peraih penghargaan yang diberikan oleh organisasi/ instansi di level internasional	100
Peraih penghargaan yang diberikan oleh organisasi/ instansi di level nasional	80
Peraih penghargaan yang diberikan oleh organisasi/instansi di level regional	60
Peraih penghargaan di lingkup instansi	40

Peraih penghargaan di unit kerja	20
Tidak pernah mendapatkan penghargaan	0

(2) Penugasan dalam Tim

Penugasan dalam Tim adalah peran yang ditugaskan kepada pegawai secara resmi di dalam tim kerja untuk menyelenggarakan tugas-tugas kedinasan dalam rangka mendukung kinerja instansi dan/atau lintas instansi

Kategori/tingkatan	Skor (%)
Penugasan sebagai pengarah/penanggung jawab/ketua pada tim/pokja antarinstansi	100
Penugasan sebagai koordinator/subkoordinator pada tim/pokja antarinstansi	90
Penugasan sebagai anggota pada tim/pokja antarinstansi	80
Penugasan sebagai pengarah/penanggung jawab/ketua pada tim/pokja antarunit kerja	70
Penugasan sebagai koordinator/subkoordinator pada tim/pokja antarunit kerja	60
Penugasan sebagai anggota pada tim/pokja antarunit kerja	50
Penugasan sebagai pengarah/penanggung jawab/ketua pada tim/pokja unit kerja	40
Penugasan sebagai koordinator/subkoordinator pada tim/pokja unit kerja	20
Tidak pernah mendapat penugasan dalam tim/pokja	0

(3) Penilaian 360 Derajat

Reviu 360 adalah ulasan perilaku kepada pegawai meliputi atasan, rekan dan bawahan yang diisi setiap pegawai, rewiu ini digunakan sebagai alat pengukuran penilaian perilaku masing-masing pegawai dalam satu lingkup pekerjaan, rewiu 360 mempengaruhi nilai perilaku para pegawai. Pendekatan 360 derajat menjadi semakin relevan dan strategis, karena mampu memberikan gambaran menyeluruh terhadap kapasitas dan kualitas seorang ASN dari berbagai sudut pandang yang objektif. ASN yang mendapatkan umpan balik dari berbagai arah akan lebih sadar akan kekuatan dan kelemahannya, sehingga mendorong pertumbuhan pribadi dan profesional. Selain itu, institusi dapat lebih mudah mengidentifikasi individu-individu berpotensi tinggi yang layak.

Kategori	Bobot (%)
Atasan	60
Sejawat	25
Bawahan	15

2) Unsur ...

2) Unsur Potensial.

Parameter Unsur potensial terdiri dari 4 (empat) penilaian, yaitu :

- a. Kompetensi dengan bobot 35 % (tiga puluh lima persen).  
Terdapat 3 aspek kompetensi yang dinilai dalam kompetensi, yaitu :
  - Manajerial
  - Sosial kultural
  - Teknis
- b. Penilaian potensi dengan bobot 30 % (tiga puluh persen).  
Terdapat 8 aspek potensi yang dinilai dalam potensi, yaitu
  - Intelektual;
  - Interpersonal;
  - Kesadaran Diri;
  - Kemampuan Berpikir Kritis dan Strategis;
  - Kemampuan menyelesaikan masalah;
  - Kecerdasan Emosional;
  - Kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri;
  - Motivasi dan Komitmen.

Jenis komponen	Metode pengukuran
Kompetensi Manajerial	Assessment center pada penyelenggara asesmen yang terakreditasi A oleh BKN
Kompetensi Sosial-Kultural	
Potensi	
Kompetensi Teknis	Menggunakan minimal salah satu metode berikut: <ul style="list-style-type: none"><li>1. Ujian tertulis/komputer</li><li>2. Wawancara terstruktur</li><li>3. Presentasi</li><li>4. Penilaian rekam jejak</li></ul>

c. Kualifikasi

Terdapat 6 aspek yang dinilai dalam kualifikasi, yaitu:

- Tingkat Pendidikan Formal;
- Latar Belakang Bidang Ilmu Sesuai Jabatan Target;
- Pengalaman Kepemimpinan Organisasi;
- Pengembangan Kompetensi;
- Pengalaman Dalam Jabatan;
- Preferensi Karier.

Bentuk penilaian indikator tingkat pendidikan formal dalam parameter potensial yaitu:

Tingkatan	Nilai
Sarjana Strata 3 (S-3)	100
Sarjana Strata 2 (S-2)	90
Sarjana Strata 1 (S-1) / Diploma IV	80
Diploma 3 (D.3)	70
SMA	60

Bentuk ...

Bentuk penilaian indikator tingkat pengembangan kompetensi dalam parameter potensial yaitu

Tingkatan	Nilai
Memenuhi > 40 JP per tahun	100
Memenuhi > 30-40 JP per tahun	90
Memenuhi > 20 – 30 JP per tahun	80
Memenuhi > 10 – 20 JP per tahun	70
Memenuhi 1 – 10 JP per tahun	60
Tidak ada riwayat pengembangan kompetensi (0 JP per tahun)	0

Bentuk penilaian indikator pengalaman dalam jabatan dalam parameter potensial yaitu

Tingkatan	Nilai
Pengalaman dalam jabatan sebelumnya yang relevan dengan Jabatan Target melebihi durasi minimal dalam persyaratan	100
Pengalaman dalam jabatan sebelumnya yang relevan dengan Jabatan Target sesuai dengan durasi minimal dalam persyaratan	80
Pengalaman dalam jabatan sebelumnya yang relevan dengan Jabatan Target di bawah durasi minimal dalam persyaratan	60

Bentuk penilaian indikator kesesuaian bidang ilmu pendidikan dengan jabatan target dalam parameter potensial yaitu

Tingkatan	Nilai
Memiliki latar belakang bidang ilmu pendidikan yang sesuai dengan Jabatan target	100
Tidak memiliki latar belakang bidang ilmu yang sesuai dengan Jabatan target	80

Bentuk penilaian indikator preferensi karier dalam parameter potensial yaitu

Tingkatan	Nilai
Memiliki preferensi karier yang sesuai dengan Jabatan Target	100
Memiliki preferensi karier yang cukup sesuai dengan Jabatan Target	80
Memiliki preferensi karier yang tidak sesuai dengan Jabatan Target	60

Bentuk ...

Bentuk penilaian indikator pengalaman kepemimpinan dalam parameter potensial yaitu

Tingkatan	Nilai
Aktif/pernah berpengalaman sebagai pimpinan organisasi profesi dan/atau organisasi dalam lingkup pemerintahan	100
Aktif/pernah berpengalaman sebagai pengurus organisasi profesi dan/atau pengurus organisasi dalam lingkup pemerintahan	80
Aktif/pernah berpengalaman sebagai anggota organisasi profesi dan/atau anggota organisasi dalam lingkup pemerintahan	60
Tidak pernah aktif/berpengalaman sebagai anggota organisasi profesi dan/atau anggota organisasi dalam lingkup pemerintahan	0

d. Integritas dan Moralitas

Integritas dan moralitas merupakan aspek penting dalam bobot penilaian kinerja ASN, karena keduanya mencerminkan kualitas karakter dan etika dalam menjalankan tugas sebagai pelayan publik. Hanya memiliki satu aspek, yaitu Riwayat Hukuman Disiplin.

Tingkatan	Nilai
Tidak pernah mendapatkan hukuman disiplin atau tidak sedang menjalani hukumandisiplin	100
Pernah menjalani hukuman disiplin ringan dalam waktu setahun terakhir	70
Pernah menjalani hukuman disiplin sedang dalam waktu setahun terakhir	40
Pernah menjalani hukuman disiplin berat dalam waktu setahun terakhir	10
Sedang menjalani hukuman disiplin	0

c) Menyusun Rencana Suksesi

Setelah pegawai dipetakan dalam matriks Talenta, maka langkah selanjutnya adalah menyusun Rencana Suksesi untuk pegawai bertalenta atau disebut Talenta. Tahap penyusunan Rencana Suksesi, yaitu :

- 1) menghimpun pegawai yang berada di kotak 9, 8 dan 7 dalam matriks Talenta. Kelompok yang dapat mengikuti tahap selanjutnya adalah kelompok yang berada pada kotak 9, 8 dan 7, dengan ketentuan :
  - a. Kelompok yang berada di kotak 9 dapat mengikuti tahap penilaian kompetensi teknis dan jika lulus dalam penilaian teknis dapat langsung dimasukkan ke dalam Rencana Suksesi yang merupakan peringkat suksesi dalam Jabatan Target/lowong sesuai rumpun Jabatannya.

b. kelompok ...

- b. Kelompok yang berada di kotak 7 dan 8, sebelum diikutkan dalam penilaian kompetensi teknis dan dimasukkan ke dalam Rencana Suksesi harus melalui proses pengembangan terlebih dahulu.  
Rasionya disesuaikan dengan kebutuhan Jabatan Target yang akan kosong. Jika dibutuhkan dalam waktu yang cepat (mendesak), proses pengembangan dapat dilakukan dengan cara penugasan khusus.
- 2) melakukan uji kompetensi teknis
  - a. Untuk JPT Pratama, uji kompetensi teknis dilakukan sesuai dengan Jabatan yang kosong. Uji kompetensi teknis dinilai oleh tim penguji teknis yang berjumlah minimal 3 orang dan dapat berasal dari pejabat pimpinan tinggi pratama/pejabat administrasi setingkat lebih tinggi dari Jabatan Talenta dan/pejabat fungsional ahli yang memenuhi persyaratan kompetensi teknis yang akan diujikan dan setara dengan Jabatan Target dan/atau narasumber yang memiliki kompetensi teknis.
  - b. Jabatan Administrator dan Pengawas, uji kompetensi teknis berupa penilaian teknis oleh Tim Penilai Kinerja.
- 3) menyusun peringkat Talenta  
Pemeringkatan dilakukan berdasarkan penilaian :
  - a. Penilaian matriks Talenta  
penilaian matriks Talenta ini adalah penilaian yang dilakukan pada tahap pemetaan Talenta dan bobot penilaiannya adalah antara 70 - 80 %.
  - b. Penilaian kompetensi teknis.  
bobot penilaian untuk kompetensi teknis adalah antara 20 - 30%.
- d) Penetapan Suksesor  
Suksesor adalah Talenta yang berada pada peringkat tertinggi dalam perhitungan yang telah ditetapkan sebelumnya dan ini sudah tergambar dalam sistem manajemen Talenta. Bagi Talenta yang tidak terpilih, dapat dijadikan calon Suksesor di Jabatan Target lain yang akan kosong.

## 2) KOTAK MANAJEMEN TALENTA

### I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

DI ATAS EKSEKTASI	4 Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	7 Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	9 Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
	2 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	5 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	8 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
DI BAWAH EKSEKTASI	1 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	3 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	6 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi
	RENDAH	MENENGAH	TINGGI
	POTENSIAL		

3) REKOMENDASI

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

Pj. WALI KOTA SERANG,

  
NANANG SAEFUDIN