



SALINAN

WALI KOTA YOGYAKARTA  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

PERATURAN WALI KOTA YOGYAKARTA  
NOMOR 59 TAHUN 2024  
TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALI KOTA YOGYAKARTA NOMOR 29 TAHUN  
2023 TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA YOGYAKARTA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional dalam pelaksanaan tugas pemerintahan diperlukan manajemen Pegawai Negeri Sipil melalui pelaksanaan pola karir dan sistem merit;
- b. bahwa pelaksanaan pola karir dan sistem merit di Pemerintah Kota Yogyakarta perlu didukung dengan pembentukan rencana suksesi dalam manajemen talenta secara transparan dan kompetitif;
- c. bahwa Peraturan Wali Kota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2023 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil sudah tidak sesuai dengan perkembangan kebutuhan pengaturan dan kebijakan di daerah sehingga perlu diubah;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2023 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Jogjakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 45);



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 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);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALI KOTA YOGYAKARTA NOMOR 29 TAHUN 2023 TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Wali Kota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2023 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil (Berita Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2023 Nomor 29) diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 1 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut 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.
2. Talenta adalah Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
3. 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.
4. Pola Karier Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Pola Karier adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian aparatur sipil negara serta pembinaan manajemen aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.



6. Pejabat Yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi negara.
8. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
9. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau Jabatan Kritis yang akan diisi oleh Talenta.
10. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
11. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
12. 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.
13. 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 pencairan Talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
14. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta melalui PNS corporate university, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
15. 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.
16. Penempatan Talenta adalah strategi Penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan target di waktu yang tepat.
17. 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.
18. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS, mencakup pengetahuan, kecakapan dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
19. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
20. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.



21. 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.
22. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
23. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai sasaran kinerja pegawai dan nilai perilaku kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
24. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja PNS dengan PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
25. Rotasi Jabatan adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari satu Jabatan ke Jabatan lain.
26. Perluasan Jabatan adalah peningkatan kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
27. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan.
28. Jogja Corporate University yang selanjutnya disebut Jogja Corpu adalah satu model pengembangan kompetensi aparatur sipil negara di Pemerintah Kota Yogyakarta yang bertujuan untuk mengakselerasi pencapaian tujuan pembangunan Kota Yogyakarta.
29. Jabatan Pimpinan Tinggi yang adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
30. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
31. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
32. 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.
33. Manajemen Karier Jogja Unggul adalah sistem aplikasi terintegrasi yang memuat profil PNS berdasarkan seluruh unsur Pola Karier ke dalam Kotak Manajemen Talenta pada setiap jenjang jabatan.
34. Komite Talenta adalah tim yang mengelola data kelompok Rencana Suksesi yang dibentuk oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dalam Manajemen Karier Jogja Unggul.
35. Komite Suksesi adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat Yang Berwenang untuk memberikan pertimbangan kepada pejabat pembina kepegawaian atas usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan.
36. Wali Kota adalah Wali Kota Yogyakarta.



37. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
38. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
39. Unit Kerja adalah unit organisasi di dalam struktur Perangkat Daerah yang diberikan sebagian kewenangan dalam pengelolaan keuangan, kepegawaian dan aset.
40. Daerah adalah Kota Yogyakarta.

2. Di antara ayat (1) dan ayat (2) Pasal 6 disisipkan 1 (satu) ayat, yakni ayat (1a) sehingga Pasal 6 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 6

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a untuk Penempatan Talenta.
- (1a) Komite Talenta mengidentifikasi dan menyusun Jabatan Kritisal minimal 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (2) Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
  - b. memerlukan Kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
  - c. membutuhkan Kinerja yang tinggi;
  - d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
  - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
  - f. sesuai kebutuhan prioritas Daerah.

3. Ketentuan Pasal 10 ayat (2), ayat (3), ayat (4) huruf b dan ayat (6) diubah dan Pasal 10 ayat (4) huruf c dihapus, sehingga Pasal 10 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 10

- (1) Identifikasi penilaian dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf d dilakukan terhadap kandidat Talenta.
- (2) Kandidat Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berasal dari PNS yang masuk dalam kelompok Rencana Suksesi dalam Manajemen Karier Jogja Unggul.
- (3) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempertimbangkan perolehan nilai dari profil PNS dalam Manajemen Karier Jogja Unggul.
- (4) Identifikasi penilaian dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan kinerja;



- b. pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan potensial pegawai; dan
  - c. dihapus.
- (5) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berdasarkan unsur Pola Karier.
- (6) Unsur Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Ketentuan Pasal 11 ayat (1), ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6), ayat (7) dan ayat (8) dihapus dan Pasal 11 ayat (2) dan ayat (9) diubah, sehingga Pasal 11 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 11

- (1) Dihapus.
  - (2) Setiap unsur Pola Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (6) diberikan bobot kuantitatif.
  - (3) Dihapus.
  - (4) Dihapus.
  - (5) Dihapus.
  - (6) Dihapus.
  - (7) Dihapus.
  - (8) Dihapus.
  - (9) Bobot kuantitatif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.
5. Ketentuan Pasal 12 ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) diubah, sehingga Pasal 12 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 12

- (1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh PNS pada tiap jenjang Jabatan.
- (2) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelompokkan dalam Kotak Manajemen Talenta.
- (3) Pengelompokan Talenta dalam Kotak Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi.
- (4) Pengelompokan dalam Kotak Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun secara terpisah dalam setiap jenjang Jabatan dalam Manajemen Karier Jogja Unggul.
- (5) Manajemen Karier Jogja Unggul sebagaimana dimaksud pada ayat (4) mempertimbangkan pembobotan capaian nilai seluruh unsur Pola Karier.
- (6) Pemetaan Talenta dan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.



6. Ketentuan Pasal 14 ayat (2), ayat (3), dan ayat (5) diubah, sehingga Pasal 14 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 14

- (1) Nominasi Talenta yang masuk dalam kelompok Rencana Suksesi dalam setiap jenjang Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 untuk mengisi Jabatan Kritis atau Jabatan yang sedang atau akan kosong sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (2) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun oleh Komite Talenta untuk mendapatkan pertimbangan Komite Suksesi dan selanjutnya diusulkan kepada PPK.
- (3) PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menetapkan Talenta yang masuk dalam kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi Jabatan Kritis atau Jabatan yang sedang atau akan kosong sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (4) Dalam hal dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan Talenta dengan keahlian atau Kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian Talenta yang ditindaklanjuti melalui mekanisme mutasi atau rotasi antar Perangkat Daerah dan/atau Unit Kerja.
- (5) Keanggotaan Komite Talenta dan Komite Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

7. Ketentuan Pasal 16 ayat (1) diubah sehingga Pasal 16 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 16

- (1) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf c 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 Talenta.
- (3) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.

8. Ketentuan Pasal 17 ayat (1) dan ayat (3) diubah sehingga Pasal 17 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 17

- (1) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf d dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi sesuai kebutuhan strategis Pemerintah Daerah.
- (2) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan antar Perangkat Daerah atau Unit Kerja sesuai kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak ke 9 (sembilan) pada Kotak Manajemen Talenta menjadi prioritas untuk dapat ditempatkan pada Jabatan Target.



9. Ketentuan Pasal 19 ayat (1) dan ayat (2) diubah sehingga Pasal 19 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 19

- (1) Manajemen Karier Jogja Unggul dilaksanakan dalam suatu sistem aplikasi terintegrasi yang dibangun oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika.
- (2) Manajemen Karier Jogja Unggul sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola bersama oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika.

10. BAB V dihapus.

11. Ketentuan Lampiran angka I sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Wali Kota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2023 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil diubah, sehingga menjadi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal II

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 Yogyakarta.

Ditetapkan di Yogyakarta  
pada tanggal 15 Agustus 2024

Pj. WALI KOTA YOGYAKARTA,

ttd

SUGENG PURWANTO

Diundangkan di Yogyakarta  
pada tanggal 15 Agustus 2024

SEKRETARIS DAERAH KOTA YOGYAKARTA,

ttd

AMAN YURIADIJAYA

BERITA DAERAH KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2024 NOMOR 59





LAMPIRAN  
PERATURAN WALI KOTA YOGYAKARTA  
NOMOR 59 TAHUN 2024  
TENTANG  
PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALI KOTA  
YOGYAKARTA NOMOR 29 TAHUN 2023  
TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI  
NEGERI SIPIL

PEMETAAN TALENTA DAN REKOMENDASI

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA

<b>KINERJA</b>  <b>DI BAWAH</b> <b>DI ATAS</b> <b>DI SESUAI</b> <b>EKSPEKTASI</b> <b>EKSPEKTASI</b> <b>EKSPEKTAS</b>	<b>4 (1,3)</b> Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	<b>7 (2,3)</b> Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	<b>9 (3,3)</b> Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
	<b>2 (1,2)</b> Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	<b>5(2,2)</b> Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	<b>8 (3,2)</b> Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
	<b>1 (1,1)</b> Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	<b>3 (2,1)</b> Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	<b>6 (3,1)</b> Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi
	<b>RENDAH</b>	<b>MENENGAH</b>	<b>TINGGI</b>
	<b>POTENSIAL</b>		



## II. REKOMENDASI

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 Suksesi Pemerintah Daerah sesuai dengan kolom jenjang jabatannya</li> <li>3. Penghargaan/Retensi untuk program kerjasama pengembangan SDM Pemerintah Daerah dengan <i>conterparts</i></li> </ol>
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dipertahankan</li> <li>2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah sesuai dengan kolom jenjang jabatannya</li> <li>3. Rotasi/Perluasan jabatan</li> <li>4. <i>Coaching</i> 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 Suksesi Pemerintah Kota sesuai dengan kolom jenjang jabatannya</li> <li>3. Rotasi/Perluasan jabatan</li> <li>4. Pengembangan Kompetensi sesuai GAP Kompetensi</li> </ol>
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan yang sesuai dan/atau Penataan</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 dan/atau Penataan</li> <li>2. Bimbingan kinerja</li> <li>3. Konseling kinerja</li> <li>4. Pengembangan Kompetensi sesuai GAP Kompetensi</li> </ol>
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan yang sesuai dan/atau Penataan</li> <li>2. Konseling Kinerja</li> <li>3. Pengembangan Kompetensi sesuai GAP Kompetensi</li> </ol>
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan yang sesuai dan/atau Penataan</li> <li>2. Bimbingan kinerja</li> <li>3. Konseling kinerja</li> <li>4. Pengembangan Kompetensi sesuai GAP Kompetensi</li> </ol>
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan yang sesuai dan/atau Penataan</li> <li>2. Bimbingan kinerja</li> <li>3. Konseling Kinerja</li> <li>4. Pengembangan Kompetensi sesuai GAP Kompetensi</li> </ol>



KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	1. Dilakukan pengembangan Kompetensi Dasar 2. Konseling kinerja

Pj.WALI KOTA YOGYAKARTA,

ttd

SUGENG PURWANTO

