

Akselerasi Sistem Merit Menuju Birokrasi Masa Depan: Analisis Komprehensif Perwali Kota Makassar No. 1 Tahun 2026

Implementasi Strategis Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah

Fokus Regulasi: Peraturan Wali Kota Makassar Nomor 1 Tahun 2026

Tanggal Ditetapkan: 5 Januari 2026

Penandatanganan: Wali Kota Makassar (Munafri Arifuddin)

Lembaran: Berita Daerah Tahun 2026 Nomor 1

1. Pendahuluan dan Latar Belakang

Dalam era reformasi birokrasi kedepan, penataan karier Aparatur Sipil Negara (ASN) menuntut transformasi yang fundamental dari pola konvensional menuju sistem berbasis meritokrasi yang riil. Guna menjawab tantangan tersebut, Pemerintah Kota Makassar secara resmi mengundang **Peraturan Wali Kota (Perwali) Makassar Nomor 1 Tahun 2026 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara**. Regulasi ini ditandatangani oleh Wali Kota Makassar, Munafri Arifuddin, dan diundangkan oleh Sekretaris Daerah, A. Zulkifly, pada tanggal 5 Januari 2026.

Perwali ini lahir sebagai langkah integratif dan implementatif dari amanat Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan-RB) Nomor 3 Tahun 2020. Landasan utama penetapan aturan ini adalah kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kualitas pengembangan karier ASN melalui skema promosi dan pengisian jabatan strategis yang bertumpu pada prestasi kerja dan potensi nyata. Melalui kebijakan ini, Pemerintah Kota Makassar berkomitmen membangun pola karier yang transparan, kompetitif, serta bebas dari intervensi politik dan praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

2. Maksud, Tujuan, dan Prinsip Dasar

Sesuai ketentuan Pasal 2, Perwali ini berfungsi sebagai pedoman baku bagi seluruh Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Makassar dalam menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN. Adapun tujuan strategis yang ingin dicapai mencakup aspek-aspek krusial berikut:

- **Optimalisasi Pelayanan Publik:** Meningkatkan pencapaian tujuan pembangunan daerah serta mutu pelayanan kepada masyarakat.
- **Kaderisasi Pemimpin Masa Depan (Future Leaders):** Menemukan dan menyiapkan talenta terbaik untuk menduduki posisi kunci (core business) dan jabatan kritikal organisasi.
- **Kepastian Karier:** Mendorong profesionalisme, kompetensi, dan kinerja dengan memberikan kejelasan serta jaminan jalur karier ASN yang berkesinambungan.

- **Penguatan Sistem Merit:** Mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel di tingkat daerah.

Guna memastikan keadilan dalam pelaksanaannya, Pasal 3 menetapkan tujuh prinsip utama Manajemen Talenta ASN, yaitu: **Objektif** (sesuai kondisi riil tanpa penilaian subjektif), **Terencana** (sistematis dalam menyiapkan suksesor), **Terbuka** (informasi dapat diakses oleh seluruh ASN), **Tepat Waktu** (jabatan kosong segera diisi), **Akuntabel** (dapat dipertanggungjawabkan sesuai standar), **Bebas dari Intervensi Politik**, serta **Bersih dari Praktik KKN**.

3. Ruang Lingkup dan Arsitektur Penyelenggaraan

Manajemen Talenta ASN di Kota Makassar dikelola secara institusional oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), yaitu Wali Kota, didukung oleh Tim Manajemen Talenta ASN yang terdiri atas **Tim Komite** dan **Tim Sekretariat**. Struktur penyelenggaraannya dibagi menjadi lima tahapan utama yang dinamis dan berkelanjutan:

1. **Akuisisi Talenta:** Proses identifikasi jabatan kritikal, analisis kebutuhan, serta pemetaan pegawai.
2. **Pengembangan Talenta:** Peningkatan kompetensi melalui instrumen *ASN Corporate University*, Sekolah Kader, dan penugasan tugas belajar.
3. **Retensi Talenta:** Strategi mempertahankan suksesor terbaik melalui rotasi, pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), serta pemberian penghargaan.
4. **Penempatan Talenta:** Pengisian jabatan target yang lowong secara presisi (*the right man on the right place at the right time*).
5. **Pemantauan dan Evaluasi:** Monitoring berkala terhadap suksesor yang telah ditempatkan, khususnya evaluasi performa selama 3 (tiga) tahun pertama di jabatan kritikal.

4. Metodologi Penilaian dan Pembobotan Parameter

Inovasi paling signifikan dari Perwali Nomor 1 Tahun 2026 ini terletak pada lampirannya yang memuat kerangka kerja analitis kuantitatif dalam menilai ASN. Pemetaan pegawai didasarkan pada dua parameter utama, yaitu **Nilai Kinerja (Sumbu Y)** dan **Nilai Potensial (Sumbu X)**. Masing-masing parameter disusun oleh komponen dan indikator dengan pembobotan yang ketat.

A. Penghitungan Nilai Kinerja (Sumbu Y)

Sumbu Y mengukur keluaran kerja nyata pegawai. Total nilainya dibagi menjadi dua komponen: **Kinerja Utama (Bobot 60%)** yang bersumber dari predikat e-Kinerja tahunan, dan **Kinerja Penguat (Bobot 40%)**. Kinerja Penguat dihitung secara akumulatif dari indikator penghargaan 5 tahun terakhir (15%), keterlibatan dalam tim kerja 2 tahun terakhir (15%), dan umpan balik 360 derajat (10%).

B. Penghitungan Nilai Potensial (Sumbu X)

Sumbu X memetakan kemampuan terpendam serta kapasitas pertumbuhan pegawai di masa depan. Struktur pembobotan Sumbu X diatur sebagai berikut:

- **Kompetensi (Bobot 40%):** Terdiri dari Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural (20%), Rekam Jejak Pengembangan Kompetensi/Sertifikasi (10%), dan Pengalaman Jabatan (10% - mengukur lama jabatan, keragaman unit, dan riwayat jabatan nondefinitif seperti Plt/Plh/Pj).
- **Potensi (Bobot 25%):** Diukur melalui 8 indikator *assessment center* skala 0–5 (Kemampuan Intelektual, Interpersonal, Kesadaran Diri, Berpikir Kritis/Strategis, Penyelesaian Masalah, Kecerdasan Emosi, Pembelajaran Cepat, dan Komitmen). Nilainya dikonversi dengan rumus:

$$\text{Nilai Potensi} = (\text{Total Nilai Potensi Hasil Asesmen} \div \text{Total Nilai Maksimal Potensi}) \times 100$$

- **Kualifikasi (Bobot 20%):** Dinilai dari Tingkat Pendidikan Formal tertinggi (10%) dan Kesesuaian Bidang Ilmu dengan rumpun jabatan target (10%).
- **Integritas dan Moralitas (Bobot 15%):** Berupa verifikasi rekam jejak disiplin pegawai dalam 5 tahun terakhir. Sifatnya memberikan penghargaan penuh (nilai 100) bagi yang bersih dari pelanggaran hukum atau sanksi disiplin.

5. Pemetaan Sembilan Kotak (9-Box Matrix) dan Rencana Suksesi

Gabungan skor Sumbu X dan Sumbu Y menghasilkan penempatan ASN ke dalam **Kotak Manajemen Talenta (9-Box Matrix)**. Berdasarkan skor tersebut, pegawai dikelompokkan ke dalam tiga kategori besar:

Kategori Parameter	Rentang Nilai Kinerja (Sumbu Y)	Rentang Nilai Potensial (Sumbu X)
Tinggi / Di Atas Ekspektasi	$\geq 80 - 100$	$\geq 80 - 100$
Menengah / Sesuai Ekspektasi	$\geq 60 - < 80$	$\geq 60 - < 80$
Rendah / Di Bawah Ekspektasi	< 60	< 60

Kelompok Rencana Suksesi: Sesuai dengan Pasal 1 angka 29, ASN yang berhasil menempati **Kotak 9, Kotak 8, dan Kotak 7** secara otomatis masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi. Merekalah yang diproyeksikan sebagai Suksesor untuk langsung mengisi Jabatan Target saat lowong terjadi.

Untuk menentukan urutan prioritas dalam Rencana Suksesi, nilai total gabungan dirumuskan secara adil melalui formulasi matematika dasar:

$$\text{Rumus Nilai Talenta} = (50\% \times \text{Nilai Sumbu Kinerja}) + (50\% \times \text{Nilai Sumbu Potensial})$$

Menariknya, Perwali ini memberikan ruang adaptif yang akomodatif terhadap keahlian teknis spesifik. Jika instansi memilih melakukan uji kompetensi teknis setelah pemetaan sembilan kotak, nilai akhir suksesor dimodifikasi berdasarkan pembobotan adaptif sesuai jenjang jabatan target:

Jenjang Jabatan Target	Bobot 9 Kotak Manajemen Talenta	Bobot Kompetensi Teknis	Fleksibilitas Aturan / Catatan Penyesuaian
JPT Pratama	70%	30%	Bobot teknis dapat naik hingga 35% pada jabatan teknis spesifik (misal: Direktur Sistem Informasi).
Jabatan Administrator	60%	40%	Bobot teknis dapat naik hingga 45% pada jabatan teknis dominan (misal: Kepala Bidang Laboratorium).
Jabatan Pengawas	50%	50%	Bobot teknis dapat naik hingga 55% pada jabatan teknis penuh (misal: Kepala Seksi Laboratorium Kimia).

6. Kesimpulan

Lahirnya Peraturan Wali Kota Makassar Nomor 1 Tahun 2026 menegaskan era baru manajemen kepegawaian daerah yang lebih profesional, akuntabel, dan berbasis data ilmiah. Melalui integrasi infrastruktur digital—seperti integrasi SIMASN daerah dengan sistem nasional—regulasi ini memangkas bias subjektivitas (*like and dislike*) dalam mutasi maupun promosi jabatan. Dengan peta parameter yang presisi dan pembobotan yang adaptif, Perwali ini menjadi instrumen vital dalam melahirkan birokrat-birokrat handal yang siap mengawal akselerasi pembangunan dan pelayanan publik di Kota Makassar menuju masa depan.