



BUPATI JAYAPURA
PROVINSI PAPUA

PERATURAN BUPATI JAYAPURA
NOMOR 13 TAHUN 2026

TENTANG
PEDOMAN PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL
NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN JAYAPURA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI JAYAPURA,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 134 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dinyatakan bahwa kriteria penerapan sistem merit dalam pembinaan Pegawai Aparatur Sipil Negara antara lain memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, manajemen talenta Aparatur Sipil Negara instansi ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian pada setiap kementerian/lembaga dan pemerintah daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Bupati Jayapura tentang Pedoman Penyelenggaraan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jayapura;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1969 tentang Pembentukan Propinsi Otonom Irian Barat dan Kabupaten-kabupaten Otonom di Propinsi Irian Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1969 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2907);
3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 135, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4151) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6697);

4. 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);
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, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
10. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
11. Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Jayapura (Lembaran Daerah Kabupaten Jayapura Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Jayapura Nomor 35);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN JAYAPURA.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Jayapura.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Jayapura.
4. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan OPD adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Jayapura dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. 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.
7. 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 pemerintah dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.
8. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang memiliki kewenangan menetapkan pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara serta pembinaan Manajemen Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
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. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
11. Jabatan Target adalah jabatan yang sedang atau akan mengalami kekosongan, atau merupakan jabatan kritis yang membutuhkan pengisian segera oleh Talenta terbaik untuk mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan Perangkat Daerah, serta prioritas pembangunan nasional maupun daerah.
12. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier Aparatur Sipil Negara yang mencakup tahapan akuisisi, Pengembangan Talenta, Retensi, dan Penempatan Talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan Target berdasarkan tingkatan kinerja dan potensial tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan guna memenuhi kebutuhan Pemerintah Daerah.
13. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Aparatur Sipil Negara berdasarkan tingkatan kinerja dan potensial.

14. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
15. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di Lingkungan Pemerintah Daerah.
16. 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.
17. 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.
18. Kebutuhan Talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta, penetapan kelompok rencana suksesi, serta pencarian talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
19. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
20. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan Talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen Suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kinerja dan potensial Talenta agar siap dalam penempatan jabatan.
21. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
22. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
23. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
24. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
25. 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.
26. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
27. Peta Jabatan adalah susunan jabatan yang digambarkan secara vertikal, horizontal, maupun diagonal menurut struktur kewenangan, tugas, dan tanggung jawab jabatan serta persyaratan jabatan yang menggambarkan seluruh jabatan yang ada dan kedudukannya dalam unit kerja pada setiap Perangkat Daerah.

28. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
29. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-perundangan.
30. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja Aparatur Sipil Negara dengan Aparatur Sipil Negara lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau Instansi Daerah.
31. Perluasan Jabatan adalah peningkatan kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
32. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
33. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu Ruang Lingkup

Pasal 2

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN meliputi:

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

Pasal 3

Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- a. peta jabatan yang sedang/akan lowong dan jabatan kritikal;
- b. profil talenta;
- c. standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. standar kompetensi jabatan
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim pengelola manajemen talenta;
- h. program pengembangan talenta;
- i. panitia seleksi;
- j. basis data sumber daya manusia;
- k. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
- l. anggaran.

Bagian Kedua Kelembagaan

Pasal 4

- (1) Manajemen Talenta Pemerintah Daerah ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).
- (2) Tim Pengelola Manajemen Talenta terdiri dari:
 - a. tim pembangunan manajemen talenta;
 - b. sekretariat komite talenta; dan
 - c. komite talenta.
- (3) Komite Talenta merupakan unsur kelembagaan yang dibentuk untuk memberikan ketetapan mengenai:
 - a. jabatan target;
 - b. kebutuhan talenta;
 - c. talenta pada jabatan manajerial dan jabatan fungsional; dan
 - d. talenta yang diusulkan untuk suksesi jabatan.
- (4) Komite Talenta terdiri atas:
 - a. pejabat pimpinan tinggi pratama yang mempunyai tugas di bidang kepegawaian;
 - b. pejabat pimpinan tinggi pratama yang mempunyai tugas di bidang perencanaan, evaluasi, dan kebijakan pemeriksaan keuangan negara;
 - c. pejabat pimpinan tinggi pratama yang mempunyai tugas di bidang pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi seluruh unsur Pelaksana Pemerintah Daerah; dan
 - d. pejabat pimpinan tinggi pratama yang mempunyai tugas di bidang pembinaan dan pengembangan hukum pemeriksaan keuangan negara.
- (5) PMT berbentuk tim kerja yang diketuai oleh PyB dan terdiri atas unsur-unsur yang berasal dari unit pengelola kepegawaian, unit pengawasan dan/atau unit kerja lainnya sesuai kebutuhan.
- (6) Dalam menjalankan tugasnya, PMT menjalankan fungsi:
 - a. merumuskan kebijakan Manajemen Talenta dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. melakukan sosialisasi kebijakan dan peraturan perundang-undangan mengenai Manajemen Talenta;
 - c. melaksanakan kegiatan dalam siklus Manajemen Talenta sesuai dengan tugas dan kewenangannya;
 - d. mengadministrasikan pelaksanaan kegiatan dalam siklus Manajemen Talenta sesuai dengan tugas dan kewenangannya; dan
 - e. melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Komite Talenta.
- (7) Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, PMT berkoordinasi dengan Kantor Regional XIV BKN.
- (8) Pembentukan PMT ditetapkan dengan Keputusan Bupati;

Bagian Ketiga Aplikasi dan Sistem Informasi Manajemen Talenta

Pasal 5

- (1) Aplikasi manajemen talenta adalah SIMATA BKN.

- (2) Sistem Informasi manajemen talenta adalah rangkaian informasi dan data mengenai manajemen talenta ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
- (3) Sistem Informasi Manajemen Talenta yang paling sedikit meliputi:
 - a. profil talenta;
 - b. hasil pemetaan talenta;
 - c. bagan rencana suksesi; dan
 - d. jabatan target.
- (4) Data hasil penyelenggaraan Manajemen Talenta yang disimpan dalam Sistem Informasi Manajemen Talenta dapat digunakan sebagai:
 - a. dasar penyusunan Kelompok Rencana Suksesi; dan
 - b. penyusunan rencana pengembangan Kompetensi sesuai dengan hasil pemetaan Talenta.

Bagian Keempat Akuisisi Talenta

Pasal 6

- (1) Akuisisi talenta adalah tahapan untuk mengidentifikasi, menarik, dan merekrut talenta terbaik dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang dinamis.
- (2) Akusisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi tahapan sebagai berikut:
 - a. identifikasi dan penetapan Jabatan Target;
 - b. analisis kebutuhan Talenta;
 - c. penetapan strategi akuisisi;
 - d. identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta;
 - e. penetapan kelompok rencana suksesi; dan
 - f. penempatan talenta.
- (3) Pedoman dan mekanisme akuisisi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku.

Bagian Kelima Pengembangan Talenta

Pasal 7

- (1) Pengembangan Talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Pedoman dan mekanisme pengembangan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Bagian Keenam Retensi Talenta

Pasal 8

- (1) Retensi Talenta merupakan proses yang terdiri atas rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mempertahankan talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi melalui kegiatan pemantauan, manajemen suksesi, serta pemberian penghargaan untuk menjaga dan mengembangkan Kompetensi dan Kinerja Talenta agar siap dalam penempatan Jabatan.

- (2) Retensi Talenta merupakan strategi untuk menjaga dan mempertahankan Kompetensi dan Kinerja Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi sehingga tetap memenuhi syarat sebagai calon Suksesor yang akan menduduki Jabatan Target.
- (3) Retensi Talenta dilakukan melalui kegiatan rotasi, pengayaan, dan/atau perluasan jabatan, serta pemberian penghargaan untuk menjaga dan mengembangkan Kompetensi dan Kinerja Suksesor agar selalu siap dalam penempatan Jabatan.
- (4) Pedoman dan mekanisme retensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Bagian Keenam Rencana Suksesi

Pasal 9

- (1) Rencana Suksesi memuat daftar nama Suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan target, dan proyeksi penempatan posisi dan waktu.
- (2) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan Jabatan di lingkungan Pemerintah Daerah dalam:
 - a. Aplikasi SIMATA BKN diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah;
 - b. sistem informasi ASN; dan
 - c. sistem informasi Manajemen Talenta nasional yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) PPK menetapkan Rencana Suksesi.

Bagian Ketujuh Penempatan Talenta

Pasal 10

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah dan/atau rencana pembangunan jangka panjang/rencana pembangunan jangka menengah Daerah.
- (2) Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target berdasarkan hasil pemetaan Talenta yang diprioritaskan secara berurutan mulai dari Talenta yang masuk dalam kotak 9 (sembilan).
- (3) Penempatan Talenta ditetapkan oleh PPK.
- (4) Pedoman dan mekanisme penempatan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Bagian Kedelapan Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 11

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

- (2) Pemantauan dan evaluasi merupakan proses pengumpulan dan analisis data atau informasi yang bertujuan untuk menentukan status Talenta serta memperbaiki sistem dan prosedur Manajemen Talenta
- (3) Pedoman dan mekanisme pemantauan dan evaluasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

BAB III PEMBIAYAAN

Pasal 12

Pelaksanaan Manajemen Talenta ASN dibiayai oleh:

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

BAB IV KETENTUAN PENUTUP

Pasal 13

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Jayapura.

Ditetapkan di Sentani
pada tanggal 15 Januari 2026
BUPATI JAYAPURA,

ttd.
YUNUS WONDA

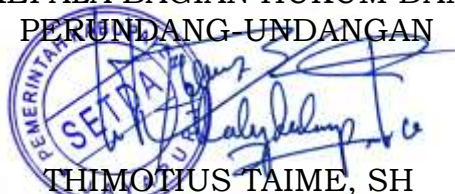
Diundangkan di Sentani
pada tanggal 15 Januari 2026

Plt. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN JAYAPURA,
ttd.

YUSUF YAMBE YABDI

BERITA DAERAH KABUPATEN JAYAPURA TAHUN 2026 NOMOR 13

salinan sesuai dengan aslinya,
a.n. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN JAYAPURA
KEPALA BAGIAN HUKUM DAN,
PERUNDANG-UNDANGAN


THIMOTIUS TAIME, SH
PENATA TK.I

NIP. 198406122010041003