



## **WALIKOTA PRABUMULIH**

PERATURAN WALIKOTA PRABUMULIH  
NOMOR 45 TAHUN 2021

TENTANG

PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA PRABUMULIH,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan menjamin ketersediaan Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara terukur dan terencana melalui peta talenta;
- b. bahwa peta talenta Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada huruf a diperlukan guna mengisi jabatan jabatan pada organisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Prabumulih;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peta Talenta Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Prabumulih dengan Peraturan Walikota.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Prabumulih (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 86, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4113);
2. 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);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
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 PNS (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
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 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
9. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 556);
10. Peraturan Daerah Kota Prabumulih Nomor 8 Tahun 2016 tentang pembentukan susunan perangkat Daerah Kota Prabumulih (Lembaran Daerah Kota Prabumulih Tahun 2016 Nomor 9) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Prabumulih Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Prabumulih (Lembaran Daerah Kota Prabumulih Tahun 2020 Nomor 2).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH.

BAB I  
KETENTUAN UMUM  
Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Kota adalah Kota Prabumulih.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara dan tugas pembantuan dengan prinsip Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom;
4. Walikota adalah Walikota Prabumulih;
5. Peraturan Walikota adalah Peraturan Walikota Prabumulih;
6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Walikota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Daerah;
7. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah perangkat daerah yang mempunyai tugas, pokok dan fungsi melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian di lingkungan pemerintah Kota Prabumulih;
8. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut Kepala BKPSDM adalah Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Prabumulih;
9. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten yang selanjutnya disingkat PPK adalah Walikota;
10. Pejabat yang berwenang yang selanjutnya disingkat PYB adalah Sekretaris Daerah;
11. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Prabumulih;

12. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah;
13. Talenta adalah Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok peta talenta;
14. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi;
15. Jabatan Target adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas yang sedang/akan lowong yang akan diisi oleh Talenta;
16. Peta Talenta Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat Peta Talenta adalah kegiatan pemetaan sumber daya talenta yang meliputi tahapan perencanaan, penyusunan, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang diselenggarakan secara efektif dan berkelanjutan;
17. Kotak Peta Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan tingkatan pemetaan;
18. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target;
19. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada masing-masing perangkat daerah yang berasal dari kotak 9 (Sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan menduduki jabatan target;
20. Suksesor adalah talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat iri dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan;
21. Kualifikasi adalah syarat minimal yang dibutuhkan untuk menduduki suatu jabatan meliputi kepangkatan, pendidikan, pengalaman kerja dan kediklatan;
22. Kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan;
23. Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat SKJ adalah deskripsi pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas jabatan;

24. Uji kompetensi adalah sarana untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, ketrampilan, sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatan;
25. Kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi;
26. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan;
27. Bimbingan kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensinya, serta mencegah terjadinya kegagalan kinerja;
28. Konseling kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target kinerja.
29. Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat TPK-PNS PD adalah tim yang dibentuk kepala Perangkat Daerah dan bertugas memberikan pertimbangan kepada kepala Perangkat Daerah dalam usulan pemindahan PNS dan penilaian kompetensi PNS;
30. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah jabatan pimpinan tinggi yang setara dengan jabatan eselon II;
31. Jabatan Administrator adalah jabatan yang memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan dan administrasi yang setara dengan jabatan eselon III.
32. Jabatan Pengawas adalah jabatan yang mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana atau setara dengan jabatan eselon IV;
33. Jabatan Pelaksana adalah jabatan yang melaksanakan kegiatan pelayanan publik dan administrasi pemerintahan serta pembangunan yang dilakukan oleh pejabat setara jabatan eselon V atau fungsional umum;
34. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu;
35. Eselon adalah tingkat jabatan struktural yang menunjukkan tingkat kedudukan seseorang PNS dalam susunan organisasi;

## Pasal 2

Maksud disusunnya Peta Talenta PNS adalah menyediakan PNS dalam rencana suksesi yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja terbaik pada setiap organisasi yang selanjutnya akan dipersiapkan sebagai pemimpin organisasi masa depan.

## Pasal 3

Tujuan penyusunan Peta Talenta PNS adalah:

- a. menemukan dan menyiapkan PNS untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi;
- b. mewujudkan perencanaan suksesi yang obyektif dan akuntabel sehingga dapat mengoptimalkan capaian visi dan misi organisasi;
- c. membangun iklim kompetisi yang positif diantara untuk memberikan prestasi terbaik bagi pemerintah; dan
- d. Mengelola Sumber Daya secara terukur dan terencana untuk menjamin obyektivitas, kualitas dan transparansi pengangkatan dalam jabatan PNS agar sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki.

## Pasal 4

Prinsip penyusunan Peta Talenta PNS adalah:

- a. obyektif, yaitu proses dalam penyusunan Peta Talenta PNS sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian yang bersifat subyektif;
- b. terencana, yaitu Peta Talenta PNS disusun untuk menyiapkan suksesor pada masing-masing jabatan yang akan lowong secara sistematis dan terstruktur sesuai target;
- c. tepat waktu, yaitu jabatan kosong dapat segera diisi oleh suksesor sehingga tidak terdapat jabatan kosong dalam waktu lama;
- d. akuntabel, yaitu penyusunan Peta Talenta PNS dilakukan sesuai standar yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan;
- e. bebas dari intervensi politik, yaitu penyusunan Peta Talenta PNS bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik; dan
- f. bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme, yaitu penyusunan Peta Talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

## Pasal 5

Sasaran Peta Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 meliputi PNS yang menduduki:

- a. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara eselon II.b;

- b. Jabatan Administrator setara jabatan eselon III.a dan eselon III.b;
- c. Jabatan Pengawas setara jabatan eselon IV.a dan eselon IV.b;
- d. Jabatan Pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat Penata Tingkat I golongan ruang III/d;
- e. Jabatan Pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat Penata golongan ruang III/c; dan
- f. jabatan Pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b.

BAB II  
UNSUR, METODOLOGI, PENYUSUNAN, PEMBOBOTAN NILAI  
DAN KOTAK PETA TALENTA PNS  
Bagian Kesatu  
Pasal 6

- (1) Unsur-unsur Peta Talenta adalah sebagai berikut:
  - a. kualifikasi talenta;
  - b. penilaian kompetensi; dan
  - c. penilaian kinerja.
- (2) Kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah sebagai berikut:
  - a. kualifikasi pendidikan formal;
  - b. rekam jejak jabatan;
  - c. riwayat pengembangan kompetensi; dan
  - d. informasi kepegawaian lainnya, yaitu hukuman disiplin, prestasi atau penghargaan.
- (3) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan nilai pemenuhan SKJ sesuai jenjang jabatan masing-masing.
- (4) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c didasarkan pada hasil evaluasi kinerja yang terukur dan obyektif.

Bagian Kedua  
Metodologi  
Pasal 7

Peta Talenta disusun menggunakan metode pemetaan PNS dan metode pemetaan kualifikasi.

Pasal 8

- (1) Metode pemetaan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 merupakan pemetaan berdasarkan potensi dan kinerja.

- (2) Potensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didapatkan melalui uji kompetensi.
- (3) Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didapatkan dari nilai penilaian kinerja dalam 1 (satu) Tahun terakhir.
- (4) Hasil pemetaan selanjutnya dituangkan dalam tabel pemetaan PNS sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

#### Pasal 9

Apabila uji kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) belum dilaksanakan maka penilaian kompetensi dapat dilakukan oleh TPK-PNS PD.

#### Pasal 10

- (1) Metode pemetaan kualifikasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 dilakukan dengan pendekatan karakter tugas, pendekatan keilmuan, dan pendekatan pengembangan kompetensi.
- (2) Pendekatan karakter tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu mengelompokkan karakter bidang tugas yang sejenis dan memerlukan kompetensi sejenis kedalam satu rumpun, sebagaimana dimaksud dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.
- (3) Pendekatan keilmuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu mengelompokkan jenis jabatan yang memerlukan kualifikasi pendidikan yang sama kedalam satu rumpun.
- (4) Pendekatan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu mengelompokkan riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti kedalam satu rumpun, sebagaimana dimaksud dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

#### Pasal 11

- (1) Pendekatan karakter tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat jabatan talenta.
- (2) Indikator yang digunakan adalah keseluruhan jabatan yang telah diduduki talenta.
- (3) Instrumen pengukuran pada riwayat jabatan bobot penilaiannya sebagai berikut:
  - a. bobot nilai sebesar 100 (seratus) bagi talenta yang menduduki setiap jabatan selama lebih dari 5 (lima) Tahun;
  - b. bobot nilai sebesar 80 (delapan puluh) bagi talenta yang menduduki setiap jabatan selama 4 (empat) Tahun;

- c. bobot nilai sebesar 60 (enam puluh) bagi talenta yang menduduki setiap jabatan selama 3 (tiga) Tahun;
  - d. bobot nilai sebesar 40 (empat puluh) bagi talenta yang menduduki setiap jabatan selama 2 (dua) Tahun; dan
  - e. bobot nilai sebesar 20 (dua puluh) bagi talenta yang menduduki setiap jabatan selama 1 (satu) Tahun.
- (4) Hasil identifikasi talenta berdasarkan riwayat jabatan dituangkan dalam Tabel Penilaian Rekam Jejak sebagaimana dimaksud dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini

#### Pasal 12

- (1) Pendekatan keilmuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah.
- (2) Indikator yang digunakan adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh talenta, meliputi:
- a. pendidikan S-3 (strata tiga);
  - b. pendidikan S-2 (strata dua);
  - c. c. pendidikan S-1 (strata satu);
  - d. pendidikan D-IV (diploma empat); dan
  - e. pendidikan D-III (diploma tiga).
- (3) Instrumen pengukuran pada pendidikan formal bobot penilaiannya sebagai berikut:
- a. bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi talenta yang memiliki pendidikan S-3;
  - b. bobot nilai sebesar 20 (dua puluh) bagi talenta yang memiliki pendidikan S-2;
  - c. bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi talenta yang memiliki pendidikan S-1/D-IV; dan
  - d. bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi talenta yang memiliki pendidikan D-III.
- (4) Hasil identifikasi talenta berdasarkan data formal dituangkan dalam Tabel Penilaian sebagaimana dimaksud dalam Lampiran yang bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

#### Pasal 13

- (1) Pendekatan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (4) digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti talenta.
- (2) Indikator yang digunakan adalah riwayat pengembangan kompetensi yang meliputi diklat kepemimpinan, diklat fungsional, diktat teknis, dan seminar/workshop/kursus/sejenisnya.

- (3) Instrumen pengukuran pada pengembangan kompetensi bobot penilaiannya sebagai berikut:
  - a. bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi talenta yang mengikuti diklat kepemimpinan;
  - b. bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi talenta yang mengikuti diklat fungsional
  - c. bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi talenta yang mengikuti diklat teknis; dan
  - d. bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi talenta yang mengikuti seminar/workshop/ kursus/ sejenisnya.
- (4) Hasil identifikasi talenta berdasarkan data riwayat pengembangan kompetensi dituangkan dalam Tabel Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

#### Pasal 14

- (1) Pemetaan kualifikasi merupakan dari penggabungan hasil identifikasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 11 ayat (4), Pasal 12 ayat (4), dan Pasal 13 ayat (4) dengan bobot sebagai berikut:
  - a. Nilai rekam jejak sebesar 30% (tiga puluh perseratus);
  - b. Nilai kualifikasi sebesar 50% (lima puluh perseratus); dan
  - c. Nilai pengembangan kompetensi sebesar 20% (dua puluh perseratus).
- (2) Hasil pemetaan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam Tabel Perumpunan Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

#### Pasal 15

- (1) Informasi kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf d digunakan sebagai faktor pengoreksi yang memuat hukuman disiplin dan prestasi/ penghargaan yang pernah diterima talenta.
- (2) Instrumen pengukuran pada hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bobot penilaiannya sebagai berikut:
  - a. bobot nilai sebesar 100 (seratus) bagi talenta yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin;
  - b. bobot nilai sebesar 75 (tujuh puluh lima) bagi talenta yang pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan;
  - c. bobot nilai sebesar 50 (lima puluh) bagi talenta yang pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang; dan
  - d. bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi talenta yang pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat;

- (3) Instrumen pengukuran pada prestasi/penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bobot penilaiannya sebesar 100 (seratus) bagi talenta yang pernah meraih prestasi sebagai peserta terbaik ke 1 (satu), ke 2 (dua) dan ke 3 (tiga) pada pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi.

Bagian Ketiga  
Penyusunan  
Pasal 16

- (1) Peta talenta disusun berdasarkan penggabungan pemetaan PNS, pemetaan kualifikasi dan informasi kepegawaian lainnya.
- (2) Pemetaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan hasil pemetaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 ayat (4).
- (3) Pemetaan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan hasil pengelompokan bidang tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 14 ayat (2).

Bagian Keempat  
Pembobotan Nilai  
Pasal 17

- (1) Penilaian Peta Talenta dilakukan dengan pembobotan nilai sebagai berikut:
  - a. Nilai kompetensi sebesar 40% (empat puluh perseratus);
  - b. Nilai kinerja sebesar 30% (tiga puluh perseratus);
  - c. Nilai kualifikasi sebesar 25% (dua puluh lima perseratus); dan
  - d. Faktor pengoreksi sebesar 5% (lima perseratus).
- (2) Penilaian talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam Tabel Penilaian Lengkap sebagaimana dimaksud dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Bagian Kelima  
Kotak Peta Talenta  
Pasal 18

- (1) Peta Talenta yang telah disusun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) selanjutnya ditempatkan dalam Kotak Peta Talenta yang tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.
- (2) Peta Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak untuk menentukan talenta yang masuk kedalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (3) Pengelompokan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan nilai akhir Peta Talenta yang dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut:

- a. kotak ke 9 (sembilan) dengan rentang nilai antara 90-100;
  - b. kotak ke 8 (delapan) dengan rentang nilai antara 80-89;
  - c. kotak ke 7 (tujuh) dengan rentang nilai antara 70-79;
  - d. kotak ke 6 (enam) dengan rentang nilai antara 60-69;
  - e. kotak ke 5 (lima) dengan rentang nilai antara 50-59;
  - f. kotak ke 4 (empat) dengan rentang nilai antara 40-49;
  - g. kotak ke 3 (tiga) dengan rentang nilai antara 30-39;
  - h. kotak ke 2 (dua) dengan rentang nilai antara 20-29; dan
  - i. kotak ke 1 (satu) dengan rentang nilai antara 0-19.
- (4) Rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yaitu:
- a. rekomendasi kotak ke 9 (sembilan) yaitu dipromosikan dan dipertahankan, masuk kelompok rencana suksesi, serta mendapat penghargaan;
  - b. rekomendasi kotak ke 8 (delapan) yaitu dipertahankan, masuk kelompok rencana suksesi, rotasi, serta bimbingan kinerja;
  - c. rekomendasi kotak ke 7 (tujuh) yaitu dipromosikan dan dipertahankan, masuk kelompok rencana suksesi, rotasi, pengembangan kompetensi, serta tugas belajar;
  - d. rekomendasi kotak ke 6 (enam) yaitu penempatan yang sesuai, bimbingan kinerja, dan konseling kinerja;
  - e. rekomendasi kotak ke 5 (lima) yaitu penempatan yang sesuai, bimbingan kinerja, dan pengembangan kompetensi;
  - f. rekomendasi kotak ke 4 (empat) yaitu rotasi dan pengembangan kompetensi;
  - g. rekomendasi kotak ke 3 (tiga) yaitu bimbingan kinerja, konseling kinerja, pengembangan kompetensi, dan penempatan yang sesuai;
  - h. rekomendasi kotak ke 2 (dua) yaitu bimbingan kinerja, pengembangan kompetensi, dan penempatan yang sesuai; dan
  - i. rekomendasi kotak ke 1 (satu) yaitu diproses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 19

Talenta yang termasuk dalam kotak ke 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

BAB III  
PENGEMBANGAN DAN PENGELOLAAN TALENTA  
Pasal 20

- (1) Talenta yang telah dikelompokkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) dapat dikembangkan kompetensi dan ditingkatkan kualifikasinya.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
  - a. pelatihan struktural kepemimpinan;
  - b. pelatihan manajerial;
  - c. pelatihan teknis;
  - d. pelatihan fungsional;
  - e. pelatihan sosial kultural;
  - f. seminar/konferensi/sarasehan;
  - g. workshop atau lokakarya;
  - h. kursus;
  - i. penataran;
  - j. bimbingan teknis; dan
  - k. sosialisasi.
- (3) Peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tugas belajar.

Pasal 21

Peta Talenta dapat digunakan sebagai:

1. bahan penilaian rotasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
2. mutasi dan promosi talenta;
3. pengembangan kompetensi talenta;
4. peningkatan kualifikasi talenta; dan
5. penugasan khusus talenta.

Pasal 22

PNS dapat dikeluarkan dari Peta Talenta apabila:

1. diberhentikan dari jabatan administrasi;
2. dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang; dan
3. pindah instansi keluar Pemerintah Kota.

Pasal 23

Untuk menjamin kebenaran dan kevalidan setiap unsur dan kriteria dalam penilaian, maka data yang dipakai adalah data yang tersedia dalam SIMPEG ASN.

BAB IV  
PEMBINAAN DAN EVALUASI  
Bagian Kesatu  
Pembinaan  
Pasal 24

- (1) Pembinaan pelaksanaan Peta Talenta PNS dilakukan oleh PPK.
- (2) Pembinaan pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara teknis dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan di bidang kepegawaian.

Bagian Kedua  
Evaluasi  
Pasal 25

Evaluasi pelaksanaan Peta Talenta PNS dilaksanakan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) Tahun oleh Pejabat yang Berwenang.

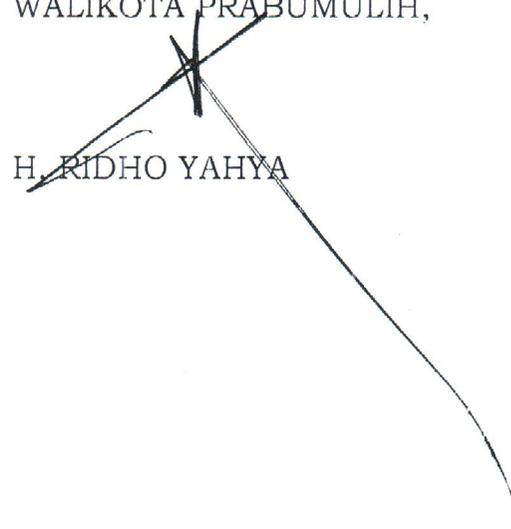
BAB V  
KETENTUAN PENUTUP  
Pasal 26

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan Pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Pemerintah Kota Prabumulih.

Ditetapkan di Prabumulih,  
pada tanggal 2 Juni 2021

WALIKOTA PRABUMULIH,

  
H. RIDHO YAHYA

Diundangkan di Prabumulih,  
pada tanggal 3 Juni 2021

SEKRETARIS DAERAH,

  
ELMAN

LAMPIRAN  
 PERATURAN WALIKOTA PRABUMULIH  
 NOMOR           TAHUN 2021  
 TENTANG PETA TALENTA PEGAWAI  
 NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN  
 PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH

A. Tabel Perumpunan Tugas Jabatan Lingkup Pemerintah Kota Prabumulih

NO	RUMPUN	SUB RUMPUN
1	ADMINISTRASI	Pengadaan Barang dan Jasa Perizinan Penelitian dan Pengkajian Pengelolaan Aset Kepegawaian Perencanaan Pengawasan Pelaporan Kepustakaan dan Kearsipan Ketatausahaan Ketatalaksanaan Kehumasan
2	PEMERINTAHAN	Pemerintahan Umum Pemerintahan Desa Kesatuan Bangsa dan Politik
3	KEMASYARAKATAN	Kesehatan Kependidikan Kesejahteraan Sosial Pemberdayaan Masyarakat Ketenagakerjaan Kependudukan dan Catatan Sipil
4	HUKUM	Pembentukan Peraturan Advokasi Penegakan Peraturan
5	EKONOMI	Manajemen Keuangan Akutansi Perpajakan Perindustrian dan Perdagangan Pariwisata dan Keolahragaan Perkoperasian
6	TEKNIK	Teknik Sipil Pengairan Perhubungan Perencanaan Wilayah dan Kota Lingkungan Hidup Teknologi Informasi Kebencanaan
7	PERTANIAN	Pertanian Peternakan Perikanan Perkebunan





H. KOTAK PETA TALENTA

Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial tinggi

RENDAH

MENENGAH

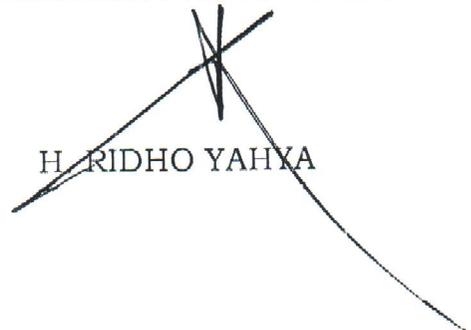
TINGGI

Keterangan:

Merujuk pada pasal 16, pengelompokan berdasarkan nilai akhir Peta Talenta yang dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut:

- a. Kotak ke-9 (sembilan) dengan rentang nilai antara 90-100.
- b. Kotak ke-8 (delapan) dengan rentang nilai antara 80-89.
- c. Kotak ke-7 (tujuh) dengan rentang nilai antara 70-79.
- d. Kotak ke-6 (delapan) dengan rentang nilai antara 60-69.
- e. Kotak ke-5 (lima) dengan rentang nilai antara 50-59.
- f. Kotak ke-4 (empat) dengan rentang nilai antara 40-49.
- g. Kotak ke-3 (tiga) dengan rentang nilai antara 30-39.
- h. Kotak ke-2 (dua) dengan rentang nilai antara 20-29.
- i. Kotak ke-1 (satu) dengan rentang nilai antara 10-19.

WALIKOTA PRABUMULIH,

  
H. RIDHO YAHYA