



SALINAN

WALI KOTA BANJAR
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN WALI KOTA BANJAR
NOMOR 59 TAHUN 2021

TENTANG
PEDOMAN PENYELENGGARAAN *TALENT POOL* PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA BANJAR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BANJAR,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan menjamin ketersediaan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara terencana dan terukur melalui *Talent Pool*;
- b. bahwa untuk melaksanakan Sistem Merit dan mewujudkan strategi pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Banjar yang transparan, obyektif dan akuntabel, maka diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal untuk mengisi Jabatan Pengawas;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota Banjar tentang Pedoman Penyelenggaraan *Talent Pool* Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Banjar;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kota Banjar di Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 130, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4246);
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 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir 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);

4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
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 Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 483);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1606);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2018 tentang Penugasan Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Pemerintah dan di Luar Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1225);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);
11. 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);
12. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 297);
13. Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banjar (Lembaran Daerah Kota Banjar Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kota Banjar 13) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 4 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan

Susunan Perangkat Daerah Kota Banjar (Lembaran Daerah Kota Banjar Tahun 2021 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kota Banjar 50);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA BANJAR TENTANG PEDOMAN PENYELENGGARAAN *TALENT POOL* PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA BANJAR.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah Kota adalah Daerah Kota Banjar.
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 Banjar.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah yang selanjutnya disingkat BKPPD adalah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
7. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang ASN berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
8. Manajemen Talenta adalah metode pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dikembangkan untuk mencari, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan Pegawai terbaik yang dipersiapkan sebagai calon pemimpin masa depan (*future leaders*) dalam rangka mendukung pencapaian visi, misi, dan strategi organisasi dalam jangka panjang.
9. *Talent* adalah Pegawai yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan serta masuk dalam *Talent Pool*.
10. *Talent Pool* adalah wadah pembinaan *Talent* dalam rangka pengembangan dan evaluasi yang disertai pemberian penghargaan bagi *Talent* yang bersangkutan.
11. Rencana Pengembangan Individu adalah rencana kegiatan Pengembangan karakter, kemampuan, dan komitmen *Talent* melalui kegiatan-kegiatan terprogram yang spesifik dengan tujuan yang jelas dan dalam jangka waktu tertentu.

12. Mentor tetap adalah atasan langsung *Talent* atau pejabat lain yang ditunjuk oleh atasan mentor untuk melakukan pendampingan kepada *Talent*.
13. Mentor tidak tetap adalah pejabat struktural dan/atau tenaga profesional yang ditunjuk untuk melakukan bimbingan maupun alih pengetahuan untuk meningkatkan keterampilan/kompetensi tertentu yang dibutuhkan *Talent*.
14. Program Pengembangan *Talent* adalah program pengembangan kompetensi yang diberikan kepada *Talent* dalam rangka mempersiapkan *Talent* untuk menduduki Jabatan Pengawas di Pemerintah Kota Banjar.
15. Retensi *Talent* adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada *Talent* agar termotivasi untuk bertahan di *Talent Pool*.
16. Evaluasi *Talent* adalah proses untuk mengevaluasi *Talent* melalui pengukuran tingkat kesiapan *Talent*.
17. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh PNS, mencakup pengetahuan, kecakapan dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
18. Prestasi kerja adalah hasil penilaian kinerja pegawai yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
19. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.
20. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan Pegawai selama periode tertentu.
21. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi negara.
22. Jabatan Target adalah Jabatan Pengawas yang kosong yang akan diisi oleh *Talent*.
23. Jabatan Pengawas adalah suatu kedudukan yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
24. Pengangkatan dalam jabatan adalah penetapan dalam Jabatan Pengawas.
25. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN serta pembinaan Manajemen ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
26. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
27. Unit Kerja adalah Organisasi Perangkat Daerah di Pemerintah Kota Banjar yang selanjutnya disingkat OPD.

BAB II
MAKSUD, TUJUAN DAN ASAS

Pasal 2

- (1) Maksud diselenggarakannya *Talent Pool* adalah mempersiapkan PNS untuk masuk dalam kelompok suksesi yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja terbaik di setiap organisasi yang selanjutnya dipersiapkan sebagai pemimpin organisasi di masa depan.
- (2) Tujuan *Talent Pool* adalah :
 - a. menemukan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk menduduki Jabatan Pengawas;
 - b. mewujudkan perencanaan suksesi yang obyektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit;
 - c. membangun iklim kompetisi positif dan transparan diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Daerah Kota;
 - d. untuk mengelola sumber daya manusia secara terencana dan terukur untuk menjamin objektivitas, kualitas dan transparansi pengangkatan dalam jabatan PNS agar sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan prestasi kerja yang dimiliki; dan
 - e. membangun kepercayaan dan meningkatkan keterikatan PNS kepada organisasi.

Pasal 3

Asas penyusunan *Talent Pool* adalah :

- a. Obyektif, yaitu semua proses dalam *Talent Pool* dapat diukur, dilihat dan/atau dirasakan oleh seluruh PNS.
- b. Terencana, yaitu *Talent* pada masing-masing Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang kosong telah direncanakan dan disiapkan pada tahun sebelumnya.
- c. Terbuka, yaitu informasi yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi mengenai PNS yang ditetapkan menjadi *Talent* yang dapat diakses oleh seluruh Pegawai.
- d. Tepat Waktu, yaitu jabatan target dalam Manajemen Talenta yang kosong dapat segera diisi oleh talent sehingga tidak terdapat kekosongan jabatan untuk waktu yang relatif lama.
- e. Akuntabel, yaitu pengelolaan *Talent Pool* dilakukan secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

BAB III
PENYUSUNAN DAN UNSUR *TALENT POOL*

Bagian Kesatu
Penyusunan *Talent Pool*

Pasal 4

- (1) *Talent pool* disusun dengan mempertimbangkan karakteristik jabatan PNS.
- (2) Penyusunan *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui proses:
 - a. Analisis Kebutuhan *Talent*;
 - b. Identifikasi *Talent*;
 - c. Pengolahan *Talent*;
 - d. Evaluasi *Talent*.
- (3) Analisa kebutuhan *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan dengan menghitung jumlah kebutuhan *Talent* yang akan dikelola/ dikembangkan dalam Manajemen Talenta.
- (4) Identifikasi *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan dengan cara menetapkan Jabatan Target dan jumlah kebutuhan *Talent*.
- (5) Pengolahan *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilakukan dengan melakukan proses seleksi PNS yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi.
- (6) Evaluasi *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d merupakan evaluasi pencapaian target penyusunan *Talent Pool*.

Bagian Kedua
Unsur *Talent Pool*

Pasal 5

- (1) Unsur *Talent Pool* adalah sebagai berikut :
 - a. profil talent;
 - b. penilaian kompetensi;
 - c. penilaian prestasi kerja.
- (2) Profil *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah sebagai berikut :
 - a. pendidikan formal;
 - b. pendidikan dan pelatihan jabatan;
 - c. usia;
 - d. masa kerja;
 - e. pangkat/golongan ruang;
 - f. tingkat jabatan;
 - g. pengalaman jabatan; dan

- h. catatan kepegawaian lainnya yang diperlukan.
- (3) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan hasil kompetensi yang diperoleh berdasarkan uji kompetensi PNS.
 - (4) Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan prestasi kerja PNS yang dinilai setiap 1 (satu) tahun sekali.

BAB IV *TALENT POOL*

Bagian Kesatu Umum

Pasal 6

Talent pool dipergunakan sebagai dasar :

- a. seleksi calon *Talent*;
- b. perolehan kompetensi *Talent*; dan
- c. retensi *talent*.

Bagian Kedua Seleksi Calon *Talent*

Pasal 7

- (1) Pejabat yang Berwenang dalam melaksanakan penyusunan *Talent Pool* dan seleksi calon *Talent* dibantu oleh Tim Penyusunan *Talent Pool* yang ditetapkan oleh Sekretaris Daerah.
- (2) Tim Penyusunan *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berasal dari unsur Perangkat Daerah yang membidangi Kepegawaian.

Pasal 8

Tim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) dalam melaksanakan tugas mendasarkan pada:

- a. formasi dan kebutuhan pegawai;
- b. pembinaan karier PNS;
- c. syarat-syarat administrasi;
- d. penilaian kompetensi pegawai;
- e. penilaian prestasi kerja; dan
- f. data pendukung lainnya.

Pasal 9

- (1) Seleksi pemetaan pegawai dilakukan bagi calon *Talent* yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi.

- (2) Hasil seleksi pemetaan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disimpan dalam database *Talent Pool*.
- (3) Database *Talent? Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diolah dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada BKPPD.

Pasal 10

- (1) Seleksi administrasi dilakukan bagi calon *Talent* berdasarkan syarat administratif jabatan yang akan diisi oleh calon *Talent*.
- (2) Syarat administratif jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan hasil analisa jabatan berdasarkan beban kerja yang ditetapkan oleh PPK.

Pasal 11

- (1) Tim memberikan pertimbangan hasil seleksi calon *Talent* menjadi *Talent* kepada Pejabat yang Berwenang berdasarkan hasil seleksi pemetaan dan hasil seleksi administrasi calon *Talent*.
- (2) Pejabat yang Berwenang menetapkan calon *Talent* menjadi *Talent* berdasarkan pertimbangan tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 12

Persyaratan khusus calon *Talent* meliputi:

- a. Pangkat/Golongan Ruang minimal Penata (III/c);
- b. Kualifikasi pendidikan minimal Diploma III/Sarjana Muda atau yang sederajat;
- c. Bagi yang menduduki jabatan pelaksana, mempunyai masa kerja minimal 4 (empat) tahun;
- d. Telah melaksanakan tugas di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Banjar minimal 1 (satu) tahun; dan
- e. Berusia setinggi-tingginya 54 (lima puluh empat) tahun pada 1 Januari 2022.

Pasal 13

Penilaian Administrasi Calon *Talent* memiliki ketentuan sebagai berikut:

No	Kriteria Penilaian	Jenjang/Tingkat/ Jumlah	Skor/ Nilai
1.	Pendidikan (tertinggi yang telah diakui)	Diploma III	2
		S1/Diploma IV	3
		S2/Spesialis 1	4
		S3/Spesialis 2	5
2.	Pengalaman tugas yang Pernah dilaksanakan: JFU/Staf/Pelaksana		
		Pada 1 unit kerja	1
		Pada 2-3 unit kerja	2
		Pada 4-5 unit kerja	3

No	Kriteria Penilaian	Jenjang/Tingkat/ Jumlah	Skor/ Nilai
		Pada 6-7 unit kerja	4
		Lebih dari unit kerja	5
3.	Pengalaman Pendidikan dan Pelatihan:		
	a. Diklat Teknis/ Fungsional	< 25 JP	1
		26-50 JP	2
		51-75 JP	3
		76 -100 JP	4
		>100 JP	5
	b. Diklat Manajemen	< 25 JP	1
		26-50 JP	2
		51-75 JP	3
		76 -100 JP	4
		>100 JP	5
	c. Diklat Kepemimpinan	Diklatpim IV	2
4.	Pangkat/Golongan Ruang (Terakhir)	III/ c	2
		III/d	3
		IV/a	4
		IV/a keatas	5
5.	Masa Kerja (sejak diangkat CPNS)	5 tahun kebawah	1
		6-10 tahun	2
		11-15 tahun	3
		15-20 tahun	4
		20 tahun lebih	5
6.	Catatan Hukuman Disiplin (yang pernah diterima)	Ringan	- 3
		Sedang	-4
		Berat	-5

Bagian Ketiga
Perolehan Kompetensi *Talent*

Pasal 14

- (1) Perolehan kompetensi *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b dilakukan melalui identifikasi kompetensi yang dimiliki oleh *Talent* untuk menentukan program pengembangan

yang akan diberikan kepada *Talent*.

- (2) Perolehan kompetensi *Talent* meliputi :
 - a. Rencana Pengembangan Individu; dan
 - b. Program Pengembangan *Talent*.
- (3) Rencana pengembangan Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan rencana yang disusun untuk memastikan pengembangan kompetensi secara sistematis, efektif, dan efisien bagi *Talent* untuk meningkatkan kompetensi pada Jabatan Pengawas.
- (4) Program pengembangan *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan kesempatan dan kegiatan yang menunjang peningkatan kompetensi, pengetahuan, dan keahlian yang didasarkan pada hasil penilaian kompetensi dari Tim Penyusunan *Talent Pool*.
- (5) Program pengembangan *Talent* dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan tugas rutin *Talent* sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 15

- (1) Evaluasi pengembangan *Talent* dilakukan dengan mengukur kesiapan *Talent* untuk ditempatkan pada Jabatan Pengawas.
- (2) Evaluasi pengembangan *Talent* diperoleh dari hasil :
 - a. penilaian prestasi kerja; dan
 - b. peningkatan kompetensi *Talent* selama program pengembangan.
- (3) Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a didapat dari hasil penilaian prestasi kerja tahun terakhir.
- (4) Peningkatan Kompetensi *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b diperoleh dari setiap program pengembangan yang diikuti oleh *Talent* yang pengukurannya dilakukan oleh Mentor dan/atau penyelenggara program pengembangan.
- (5) Mentor sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdiri dari :
 - a. Mentor Tetap; dan
 - b. Mentor Tidak Tetap.
- (6) Mentor melakukan kegiatan pendampingan kepada *Talent* dalam mengembangkan kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan.

Bagian Keempat

Retensi *Talent*

Pasal 16

- (1) Retensi *Talent* sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf c dilakukan dalam bentuk penghargaan untuk memotivasi *Talent* agar tetap berkontribusi optimal dan mengurangi timbulnya ketidakpuasan kerja dari *Talent*.
- (2) Retensi yang diberikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa prioritas mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

BAB V
PENGELOLAAN *TALENT*

Pasal 17

- (1) *Talent* dipersiapkan untuk mengisi Jabatan Pengawas di Pemerintah Daerah Kota.
- (2) Pengisian jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diprioritaskan bagi PNS yang masuk dalam *Talent Pool*.

Pasal 18

Talent dapat dikeluarkan dari *Talent Pool* apabila :

- a. mengundurkan diri sebagai *Talent*;
- b. dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
- c. dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin yang bersifat fraud yang berhubungan dengan jabatan *Talent*;
- d. dalam proses pemeriksaan atas dugaan tindak pidana;
- e. dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang;
- f. dipekerjakan/diperbantukan ke luar Pemerintah Daerah Kota;
- g. pindah Instansi ke luar Pemerintah Daerah Kota; dan
- h. alasan lainnya berdasarkan pertimbangan Pejabat yang Berwenang.

BAB VI
MANAJEMEN *TALENT POOL*

Pasal 19

- (1) Koordinasi, harmonisasi, pelaksanaan, dan evaluasi pengelolaan *Talent Pool* dilakukan oleh Tim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1).
- (2) Pengelola *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus menyampaikan laporan dan evaluasi pelaksanaan pengelolaan *Talent Pool* kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah.

BAB VII
PEMBIAYAAN

Pasal 20

Pembiayaan pelaksanaan pengelolaan *Talent pool* dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Banjar.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 21

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 Banjar.

Ditetapkan di Banjar
pada tanggal 25 Oktober 2021
WALI KOTA BANJAR,

ttd
ADE UU SUKAESIH

Diundangkan di Banjar
pada tanggal 25 Oktober 2021
SEKRETARIS DAERAH KOTA BANJAR,

ttd
ADE SETIANA

BERITA DAERAH KOTA BANJAR TAHUN 2021 NOMOR 59

Sah dan sesuai dengan aslinya,
KEPALA BAGIAN HUKUM,
SETDA
WANAN SETIAWAN, SH.,M.Si
NIP. 19701105 200312 1 007