



SALINAN

WALI KOTA BANJAR  
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN WALI KOTA BANJAR  
NOMOR 81 TAHUN 2022

TENTANG  
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA BANJAR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BANJAR,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, tepat waktu dan akuntabel guna memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Daerah Kota, diperlukan Aparatur Sipil Negara terbaik yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja optimal untuk mengisi masing-masing jabatan;
  - 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;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Banjar;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kota Banjar di Daerah 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 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
  4. 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);

5. 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);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
7. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
9. 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);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 210);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
12. 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 Nomor 13 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 4 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banjar Tahun 2021 Nomor 4 (Lembaran Daerah Kota Banjar Tahun 2021 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kota Banjar Nomor 50);

#### MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA 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 Kota 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 selaku Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disebut PPK.
4. Perangkat Daerah Kota adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah 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 ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan Pemerintahan
7. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. 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.
10. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
11. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
12. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
13. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.

14. Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier ASN 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 Kota.
15. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
16. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
17. Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah Kota 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 Pemerintah Daerah Kota.
18. Suksesor (*successor*) 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.
19. 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 melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
20. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
21. 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.
22. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
23. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam (*underlying capabilities*) yang memungkinkan Talenta untuk mengembangkan dan menerapkan Kompetensi yang diperlukan dalam Jabatan Target yang diperkirakan dapat diperankan melalui *assessment center*, uji Kompetensi, rekam jejak Jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
24. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
25. 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.

26. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
27. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
28. 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.
29. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
29. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
30. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.
31. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara Kinerja ASN dengan ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
32. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu ASN agar mengetahui dan mengembangkan Kompetensi ASN, dan mencegah terjadinya kegagalan Kinerja.
33. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku Kinerja yang dihadapi ASN dalam mencapai target Kinerja.
34. Rotasi Jabatan (*Job Rotation*) adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari satu Jabatan ke Jabatan lain.
35. Perluasan Jabatan (*Job Enlargement*) adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama.
36. Pengayaan Jabatan (*Job Enrichment*) adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan.
37. ASN *Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan Kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu- isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan Instansi Pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah.
38. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan Kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan Jabatan.

39. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

## BAB II TUJUAN, PRINSIP, RUANG LINGKUP DAN ASPEK MANAJEMEN TALENTA ASN

### Bagian Kesatu Tujuan

#### Pasal 2

Manajemen Talenta ASN bertujuan untuk:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan Daerah Kota dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
- b. menemukan dan mempersiapkan Talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (*future leaders*) dan Posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*core business*) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan Daerah Kota;
- c. mendorong peningkatan profesionalisme Jabatan, Kompetensi dan Kinerja Talenta serta memberikan kejelasan dan kepastian karier Talenta;
- d. mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka tepat waktu dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Daerah Kota;
- e. memastikan tersedianya pasokan Talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan Jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.

### Bagian Kedua Prinsip

#### Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta ASN dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip:
  - a. objektif;
  - b. terencana;
  - c. terbuka;
  - d. tepat waktu;
  - e. akuntabel;
  - f. bebas dari intervensi politik; dan
  - g. bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.
- (2) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu proses dalam Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.

- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Manajemen Talenta ASN mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
- (4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu informasi Manajemen Talenta ASN yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.
- (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta ASN yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan talenta dalam pengisian jabatan target.
- (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (8) Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

### Bagian Ketiga Ruang Lingkup dan Aspek

#### Pasal 4

- Ruang Lingkup Manajemen Talenta ASN, meliputi:
- a. talenta bagi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
  - b. talenta bagi Jabatan Administrasi; dan
  - c. talenta bagi Jabatan Fungsional.

#### Pasal 5

- Aspek Manajemen Talenta ASN, meliputi:
- a. kelembagaan Manajemen Talenta ASN;
  - b. penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah Kota; dan
  - c. sistem informasi Manajemen Talenta ASN Kota Banjar.

BAB III  
KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 6

- (1) Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah Kota ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK.
- (2) Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah Kota diselenggarakan berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran serta strategi Pemerintah Daerah Kota guna mewujudkan prioritas Pembangunan Daerah Kota.

BAB IV  
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 7

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN, meliputi:

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

Pasal 8

- (1) Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri dari:
  - a. peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritisal;
  - 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 Manajemen Talenta ASN;
  - h. program Pengembangan Talenta (*ASN Corporate University/Sekolah Kader/tugas belajar*);
  - i. panitia seleksi;
  - j. basis data sumber daya manusia;
  - k. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
  - l. anggaran.
- (2) Peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
- (3) Tim Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g merupakan tim yang dipimpin oleh Pejabat Yang Berwenang dan beranggotakan Pejabat Pimpinan Tinggi berikut:
  - a. para Asisten Sekretariat Daerah Kota;
  - b. Perangkat Daerah Kota yang membidangi urusan



- kepegawaian;
- c. Perangkat Daerah Kota yang membidangi urusan perencanaan Daerah Kota; dan
  - d. Perangkat Daerah Kota yang membidangi urusan pengawasan.
- (4) Tim Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) bertugas melakukan pemetaan dan penyelenggaraan manajemen Talenta ASN.
  - (5) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tim Manajemen Talenta ASN dibantu oleh kelompok kerja manajemen Kinerja.
  - (6) Pembentukan tim Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan kelompok kerja Manajemen Kinerja dengan Keputusan Wali Kota.
  - (7) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i adalah panitia yang dibentuk oleh PPK dalam rangka Akuisisi Talenta sesuai dengan kebutuhan.

#### Pasal 9

Infrastruktur Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) disiapkan oleh Perangkat Daerah Kota yang membidangi urusan kepegawaian.

### Bagian Kedua Akuisisi Talenta

#### Pasal 10

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a, meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal;
- b. analisis kebutuhan Talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta;
- e. penetapan Kelompok Rencana Sukses;
- f. pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar Perangkat Daerah Kota/unit kerja; dan
- g. rencana Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

#### Pasal 11

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a untuk Penempatan Talenta.
- (2) Jabatan Kritisal merupakan Jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk Manajemen Talenta ASN terdiri dari:
  - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi rencana pembangunan jangka menengah Daerah Kota serta perkembangan lingkungan;
  - b. Jabatan yang memerlukan keahlian yang sangat khusus dan/atau langka;

- c. memerlukan Kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
  - d. membutuhkan Kinerja yang tinggi;
  - e. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
  - f. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
  - g. sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah Kota.
- (4) Karakteristik Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling tidak memenuhi kriteria antara lain:
- a. memberikan dampak kepada masyarakat;
  - b. memberikan dampak terhadap pembangunan;
  - c. memberikan dampak terhadap pemerintahan;
  - d. memberikan dampak bagi seluruh pegawai;
  - e. memberikan dampak bagi unit kerja lain;
  - f. memerlukan ketepatan tindakan dalam kebijakan;
  - g. membutuhkan kompetensi khusus;
  - h. membutuhkan pelatihan atau sertifikasi khusus; dan
  - i. jika terjadi kekosongan personil dalam kurun waktu singkat dalam Jabatan tersebut akan berdampak signifikan terhadap pencapaian rencana pembangunan jangka menengah Daerah Kota.
- (5) Jabatan Kritisal Pemerintah Daerah Kota Banjar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

#### Pasal 12

- (1) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b, didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Daerah Kota yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
- (2) Analisis Kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan Jabatan Target.
- (3) Tim Manajemen Talenta ASN menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan Jabatan Kritisal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah Kota.

#### Pasal 13

- (1) Strategi Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf c, disusun oleh Pemerintah Daerah Kota dengan mendasarkan pada analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasa 12 dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
  - a. membangun Talenta internal Pemerintah Daerah Kota;
  - b. merekrut Talenta baru;
  - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar Perangkat Daerah Kota/unit kerja; dan
  - d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.

- (2) PPK menetapkan strategi Akuisisi Talenta 5 (lima) tahunan yang dibuat detail dan di review setiap tahun sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah Kota.

#### Pasal 14

Kandidat Talenta berasal dari:

- a. ASN Pemerintah Daerah Kota; dan
- b. ASN pada instansi pemerintah lain.

#### Pasal 15

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta melalui:
  - a. pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari :
    1. di atas ekspektasi;
    2. sesuai ekspektasi; dan
    3. di bawah ekspektasi.
  - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori :
    1. tinggi;
    2. menengah; dan
    3. rendah,melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak Jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari:
  - a. hasil penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas Jabatan atau minimal hasil penilaian Kinerja 2 (dua) tahun terakhir;
  - b. *Assesment Center* untuk mengukur/menilai potensi Talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri (*self awareness*), kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*), kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*), kecerdasan emosional (*emotional quotient*), kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*), serta motivasi dan komitmen (*grit*) Talenta;
  - c. Uji Kompetensi untuk mengukur/menilai Kompetensi Talenta yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural, yang dilakukan secara objektif dalam rangka pemetaan Talenta;
  - d. rekam jejak Jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam Jabatan, masa kerja pengabdian, pangkat dan golongan serta integritas dan moralitas;
  - e. pertimbangan lain yang terdiri dari: kualifikasi pendidikan sesuai rumpun Jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.

#### Pasal 16

- (1) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dilakukan terhadap seluruh pegawai pada setiap level Jabatan, yakni Jabatan pimpinan tinggi, Jabatan administrator, Jabatan pengawas, Jabatan fungsional, dan Jabatan pelaksana dengan rincian tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (2) Pemetaan Talenta dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah Kota melalui penghimpunan Talenta yang menempati kotak ke-7 (tujuh), ke-8 (dapan) dan ke-9 (sembilan).

#### Pasal 17

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 selanjutnya dapat dilaksanakan:

- a. Pengembangan Talenta dan Retensi Talenta; dan/atau
- b. Penempatan Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dan/atau Kelompok Rencana Suksesi.

#### Pasal 18

- (1) Pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Pemetaan Talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

#### Pasal 19

- (1) PPK menominasikan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi Jabatan Kritis atau Jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- (2) PPK menetapkan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah Kota.
- (3) PPK mengusulkan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah Kota untuk masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi Nasional berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada tim Manajemen Talenta ASN Nasional.

#### Pasal 20

Dalam hal dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan Talenta dengan keahlian/Kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian Talenta yang ditindaklanjuti melalui mekanisme mutasi dari instansi pemerintah lainnya atau Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

## Bagian Ketiga Pengembangan Talenta

### Pasal 21

- (1) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b, dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier dilaksanakan melalui Sekolah Kader.
- (3) Pengembangan Kompetensi Talenta dilaksanakan melalui:
  - a. *ASN Corporate University* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
  - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
  - c. bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi Talenta dilaksanakan melalui tugas belajar dan/atau izin belajar.
- (5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta.

## Bagian Keempat Retensi Talenta

### Pasal 22

- (1) Retensi Talenta (*Talent Retention*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c, bertujuan untuk mempertahankan posisi Talenta dalam Kelompok Rencana Suksesi sebagai Suksesor (*Successor*) yang akan menduduki Jabatan Target.
- (2) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui Rencana Suksesi, rotasi Jabatan, Pengayaan Jabatan (*Job Enrichment*), Perluasan Jabatan (*Job Enlargement*), dan penghargaan.

### Pasal 23

- (1) Rencana Suksesi memuat nama-nama Suksesor (*Successor*) dalam Kelompok Rencana Suksesi, urutan penempatan Suksesor (*Successor*) 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 dalam sistem informasi Manajemen Talenta yang diselenggarakan oleh Perangkat Daerah Kota yang membidangi urusan kepegawaian.
- (3) PPK menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) setiap tahun.

#### Pasal 24

ASN yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

#### Bagian Kelima Penempatan Talenta

#### Pasal 25

- (1) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d, dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Kota Banjar dan/atau arah pembangunan prioritas Daerah Kota jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.
- (3) Penempatan Talenta ditetapkan oleh PPK berdasarkan Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2).
- (4) Penempatan Talenta pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan melalui konsultasi dan koordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara.

#### Pasal 26

Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah Kota merupakan bagian dari manajemen pengembangan karier yang dilaksanakan melalui mutasi dan/atau promosi.

#### Pasal 27

- (1) Pemantauan Talenta (*Talent Monitoring*) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (2) Suksesor (*Successor*) yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritisal dilakukan monitoring dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam Jabatan.
- (3) Penempatan kembali dalam Jabatan dapat berupa promosi atau penempatan Jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Kritisal selanjutnya.

#### Bagian Keenam Pemantauan dan Evaluasi

#### Pasal 28

Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf e, terhadap penyelenggaraan Manajemen Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah Kota dilaksanakan secara periodik oleh PPK dibantu oleh aparat pengawas internal pemerintah.

BAB V  
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 29

- (1) Pemerintah Daerah Kota menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN dalam *e-office*.
- (2) Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Perangkat Daerah Kota yang membidangi urusan kepegawaian.

BAB VI  
ANGGARAN

Pasal 30

- Pendanaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari:
- a. anggaran pendapatan dan belanja daerah kota; dan/atau
  - b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 31

- 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 28 November 2022  
WALI KOTA BANJAR

TTD

ADE UU SUKAESIH

Diundangkan di Banjar  
pada tanggal 28 November 2022  
SEKRETARIS DAERAH KOTA BANJAR,

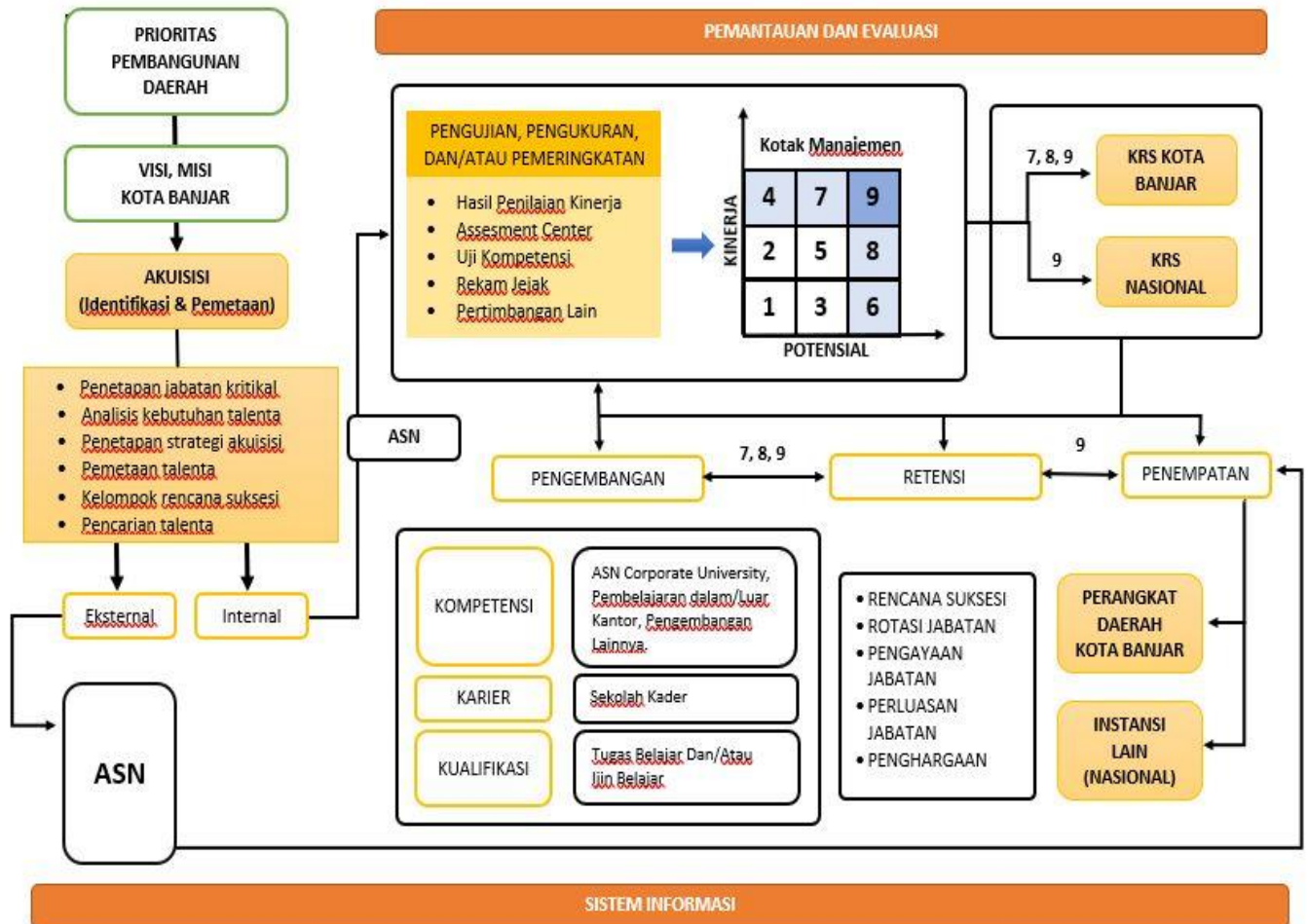
TTD  
ADE SETIANA

BERITA DAERAH KOTA BANJAR TAHUN 2022 NOMOR 81

Sesuai dengan aslinya,  
KEPALA BAGIAN HUKUM,  
  
WANAN SETIAWAN, SH., M.Si  
NIP. 19701105 200312 1 007

LAMPIRAN I  
 PERATURAN WALI KOTA BANJAR  
 NOMOR 81 TAHUN 2022  
 TENTANG  
 MANAJEMEN TALENTA  
 APARATUR SIPIL NEGARA DI  
 LINGKUNGAN PEMERINTAH  
 DAERAH KOTA BANJAR

I. ALUR PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN



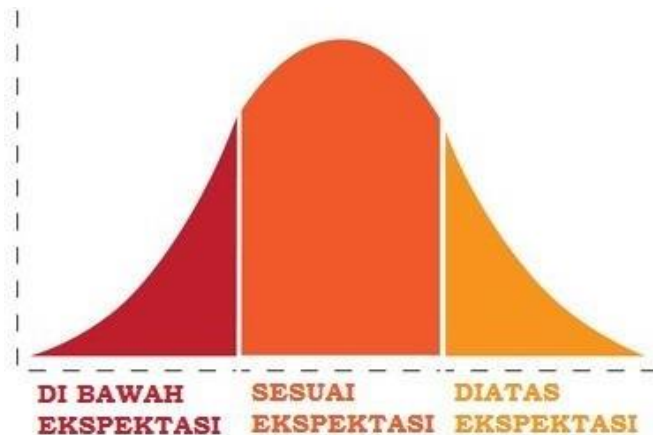


## II. TATA CARA PENEMPATAN TALENTA PADA 9 KOTAK (BOX)

Pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta yang tersusun dari Sumbu X dan Sumbu Y.

1. Sumbu X terdiri dari data penentuan tingkat Potensial dengan Pembobotan dari beberapa dimensi sebagai berikut:
  - a. *Assesment* 25% (dua puluh lima perseratus) terdiri dari:
    1. Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural 40% (empat puluh perseratus); dan
    2. Kompetensi Teknis/hasil wawancara (Box 7,8,9) oleh Panitia Seleksi (PANSEL) 60% (enam puluh perseratus);
  - b. Pendidikan 20% (dua puluh perseratus):  
Tingkat Pendidikan;
  - c. Pangkat/Golongan 20% (dua puluh perseratus):  
Golongan dan Masa Kerja Golongan;
  - d. Rekam Jejak Jabatan 20% (dua puluh perseratus):  
Tingkat Esselon;
  - e. Pelatihan 15% (lima belas perseratus) terdiri dari:
    1. Diklat Kepemimpinan;
    2. Diklat Teknis/Fungsional;
    3. Seminar/workshop.
2. Sumbu Y terdiri dari data Pemingkatan Kinerja Talenta yang didapat dari:
  - a. Prestasi Kerja ASN 20% (dua puluh perseratus), memuat Kinerja utama yang harus dicapai seorang ASN setiap tahun;
  - b. Prestasi 15% (lima belas perseratus):
    1. Tingkat Internasional;
    2. Tingkat Nasional;
    3. Tingkat Provinsi;
    4. Tingkat Kota;
    5. Tingkat Perangkat Daerah Kota.
  - c. Penugasan 25% (dua puluh lima perseratus):
    1. Tingkat Internasional;
    2. Tingkat Nasional;
    3. Tingkat Provinsi;
    4. Tingkat Kota;
    5. Tingkat Perangkat Daerah Kota.
  - d. Perilaku 15% (lima belas perseratus), diperoleh dari penilaian 360 derajat yang dilakukan per semester, 6 (enam) Bulan;
  - e. Kinerja Harian 15% (lima belas perseratus), diperoleh dari penilaian Laporan Kinerja Harian; dan
  - f. Presensi 10% (sepuluh perseratus) diperoleh dari kehadiran.

Penempatan Talenta dalam 9 (sembilan) kotak (*box*) berdasarkan Pemingkatan Kinerja dengan menggunakan kurva normal sebagai berikut:



Penentuan tingkatan Potensial dan Kinerja sebagaimana dimaksud dilaksanakan melalui kategorisasi ASN sebagai berikut:

- a. Potensial tinggi dan Kinerja tinggi adalah ASN dengan hasil pemetaan Kompetensi optimal dalam Jabatan saat ini yaitu dengan nilai rentang 60 (enam puluh) sampai dengan 100 (seratus);
- b. Potensial tinggi dan Kinerja menengah adalah ASN dengan hasil pemetaan Kompetensi cukup optimal dalam Jabatan saat ini yaitu dengan nilai rentang lebih dari atau sama dengan 26 (dua puluh enam) sampai dengan kurang dari 59 (lima puluh sembilan); dan
- c. Potensial tinggi dan Kinerja rendah adalah ASN dengan hasil pemetaan Kompetensi kurang optimal yaitu dengan nilai di bawah 25 (dua puluh lima).

WALI KOTA BANJAR,

TTD  
ADE UU SUKAESIH

LAMPIRAN II  
 PERATURAN WALI KOTA BANJAR  
 NOMOR 81 TAHUN 2022  
 TENTANG  
 MANAJEMEN TALENTA APARATUR  
 SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN  
 PEMERINTAH DAERAH KOTA BANJAR

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA

<b>K I N E R J A</b>	<b>DI ATAS EKSPEKTASI</b>	<b>4</b> Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial Rendah	<b>7</b> Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial Menengah	<b>9</b> Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial Tinggi
	<b>SESUAI EKSPEKTASI</b>	<b>2</b> Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial Rendah	<b>5</b> Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial Menengah	<b>8</b> Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial Tinggi
	<b>DI BAWAH EKSPEKTASI</b>	<b>1</b> Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial Rendah	<b>3</b> Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial Menengah	<b>6</b> Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial Tinggi
		<b>RENDAH</b>	<b>MENENGAH</b>	<b>TINGGI</b>
		<b>P O T E N S I A L</b>		

## II. REKOMENDASI TINDAK LANJUT

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 Kota</li> <li>3. Penghargaan</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 Kota</li> <li>3. Rotasi/Perluasan Jabatan</li> <li>4. Bimbingan 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 Daerah Kota</li> <li>3. Rotasi/Pengayaan Jabatan</li> <li>4. Pengembangan Kompetensi</li> <li>5. Tugas belajar</li> </ol>
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan yang sesuai</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</li> <li>2. Bimbingan kinerja</li> <li>3. Pengembangan Kompetensi</li> </ol>
4	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rotasi</li> <li>2. Pengembangan Kompetensi</li> </ol>
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bimbingan kinerja</li> <li>2. Konseling kinerja</li> <li>3. Pengembangan Kompetensi</li> <li>4. Penempatan yang sesuai</li> </ol>
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bimbingan kinerja</li> <li>2. Pengembangan Kompetensi</li> <li>3. Penempatan yang sesuai</li> </ol>
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan</li> </ol>

WALI KOTA BANJAR,

TTD  
ADE UU SUKAESIH