



SALINAN

WALI KOTA BANJARBARU  
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN WALI KOTA BANJARBARU  
NOMOR 49 TAHUN 2023

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALI KOTA BANJARBARU  
NOMOR 56 TAHUN 2022 TENTANG PENYELENGGARAAN MANAJEMEN  
TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BANJARBARU,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka untuk penyesuaian terhadap tata cara penempatan Aparatur Sipil Negara pada penyelenggaraan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Kota Banjarbaru, maka Peraturan Wali Kota nomor 56 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, perlu dilakukan perubahan;
  - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Banjarbaru Nomor 56 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Banjarbaru (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 43, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3822);
  2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
  3. 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);

4. Undang-Undang...

4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah 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 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 6858);
5. Undang-Undang 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 beberapa kali 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 6858);
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 2017 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
10. 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);
11. Peraturan Menteri...

11. 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);
12. 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);
13. Peraturan Daerah Kota Banjarbaru Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banjarbaru (lembaran Daerah Kota Banjarbaru Tahun 2016 Nomor 10);

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALI KOTA BANJARBARU NOMOR 56 TAHUN 2022 TENTANG PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA.

#### Pasal I

Ketentuan dalam Lampiran Peraturan Wali Kota Banjarbaru Nomor 56 tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Daerah Kota Banjarbaru Tahun 2022 Nomor 56) diubah, sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

#### Pasal II

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Banjarbaru.

Ditetapkan di Banjarbaru  
pada tanggal 9 Agustus 2023

WALI KOTA BANJARBARU,

TTD

M. ADITYA MUFTI ARIFFIN

Diundangkan di Banjarbaru

pada tanggal 9 Agustus 2023

SEKRETARIS DAERAH,

TTD

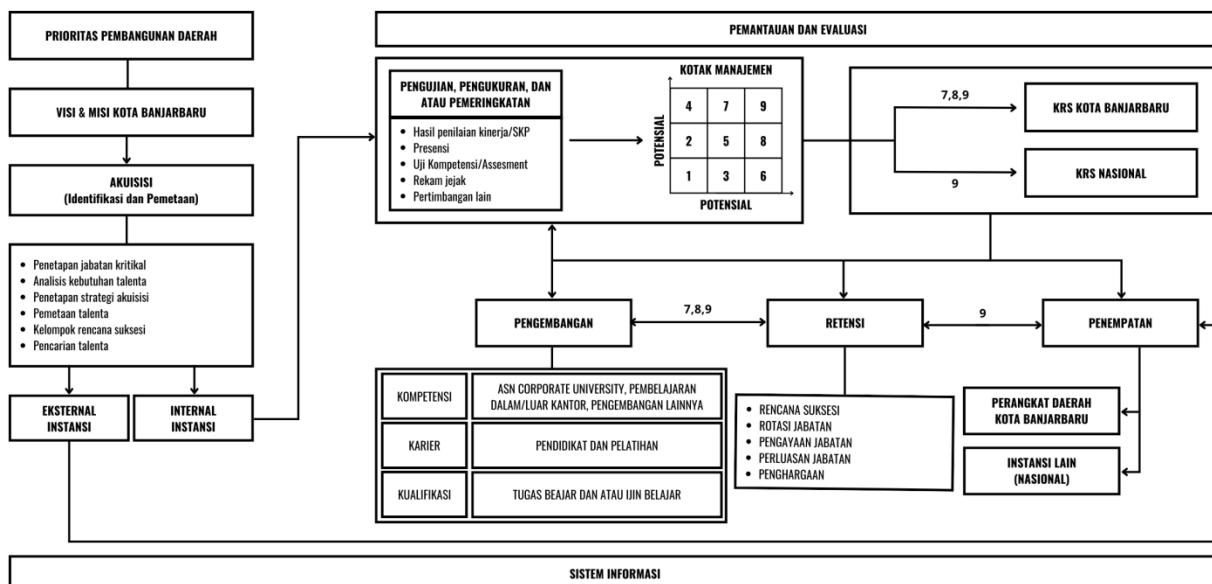
SAID ABDULLAH

BERITA DAERAH KOTA BANJARBARU TAHUN 2023 NOMOR 49

LAMPIRAN...

LAMPIRAN PERATURAN WALI KOTA BANJARBARU NOMOR 49 TAHUN 2023 TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALI KOTA BANJARBARU NOMOR 56 TAHUN 2022 TENTANG PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BANJARBARU

I. ALUR PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA BANJARBARU



II. TATA CARA PENEMPATAN ASN PADA 9 KOTAK MANAJEMEN TALENTA

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. Uji Kompetensi / Assesment 70%;
  - b. Rekam Jejak 30%, meliputi:

No.	Indikator/Kriteria Penilaian		Skor / Nilai
1.	Pendidikan Formal		
	a.	Diploma III	5
	b.	Diploma IV/S1/Sarjana	10
	c.	S2/Magister	15
2.	Diklat Kepemimpinan		
	a.	Belum Diklatpim	5
	b.	Diklatpim Tk. IV	10
3.	Diklat Teknis Fungsional		
	a.	1 kali sampai 3 kali Diklat yang diikuti	5
	b.	3 kali sampai 5 kali Diklat yang diikuti	10
4.	Pengalaman Tugas Yang Pernah Dilaksanakan:		
	a.	JFU/Pelaksana pada 1 unit kerja	5
	b.	JFU/Pelaksana pada 2 unit kerja/lebih	10
	c.	Pengawas pada 1 unit kerja	15
	d.	Pengawas pada 2 unit kerja/lebih	20

5.	Pangkat/Gol. Ruang		
	a.	Penata III/c	5
	b.	Penata Tk. I III/d	10
	c.	Pembina IV/a	15
	d.	Pembina Tk. I IV/b ke atas	20
6.	Masa Kerja		
	a.	≤ 5 tahun	5
	b.	6-10 tahun	10
	c.	11-15 tahun	15
	d.	>15 tahun	20
7.	Hukuman Disiplin		
	a.	Ringan	-10
	b.	Sedang	-15
	c.	Berat	-20

2. Sumbu Y terdiri dari data Pemingkatan Kinerja Talenta yang diperoleh dari:

a. Predikat kinerja pegawai 60%, dengan kriteria penilaian:

- 1) Sangat Baik, mendapat skor 100;
- 2) Baik, mendapat skor 80;
- 3) Cukup, mendapat skor 60;
- 4) Kurang, mendapat skor 40;
- 5) Buruk, mendapat skor 20.

b. Presensi pegawai 40%.

3. Rumus perhitungan untuk menentukan tingkat potensial (sumbu X) dan tingkat kinerja (sumbu Y) Pegawai ASN adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{NP = (NAA \times 70\%) + (NRJ \times 30\%)}$$

NP = Nilai Potensial

NAA = Nilai Akhir Assesment

NRJ = Nilai Rekam Jejak

$$\mathbf{NK = (PKP \times 60\%) + (PP \times 40\%)}$$

NK = Nilai Kinerja

PKP = Predikat Kinerja Pegawai

PP = Presensi Pegawai

4. Penentuan tingkat kinerja dan tingkat potensial dilakukan dengan mengkategorikan hasil perhitungan yang diperoleh dari rumus pada Lampiran II nomor 3 sesuai dengan table berikut:

NO	RENTANG NILAI	KATEGORI
1.	91 – 100	Potensial Tinggi / Kinerja Tinggi
2.	70 – 90	Potensial Menengah / Kinerja Menengah
3.	< 70	Potensial Rendah / Kinerja Rendah

III. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (*TALENT MANAGEMENT BOX*)

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	4 Kinerja di atas ekspektasi dan potensi rendah	7 Kinerja di atas ekspektasi dan potensi menengah	9 Kinerja di atas ekspektasi dan potensi tinggi
	SESUAI EKSPEKTASI	2 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi rendah	5 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi menengah	8 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensi tinggi
	DI BAWAH EKSPEKTASI	1 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi rendah	3 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi menengah	6 Kinerja di bawah ekspektasi dan potensi tinggi
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
		POTENSIAL		

WALI KOTA BANJARBARU,

TTD

M. ADITYA MUFTI ARIFFIN

IV. REKOMENDASI

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 Instansi</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 Instansi</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 Instansi</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 menengah	<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	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan.

WALI KOTA BANJARBARU,

TTD

M. ADITYA MUFTI ARIFFIN