



WALI KOTA BANJARMASIN
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN WALI KOTA BANJARMASIN
NOMOR 23 TAHUN 2026
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA BAGI APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BANJARMASIN,

- Menimbang:
- a. bahwa dalam rangka pelaksanaan transformasi Aparatur Sipil Negara yang berintegritas, profesional, berkinerja tinggi, kompeten, serta menjamin pemenuhan hak dan kesempatan yang sama bagi Aparatur Sipil Negara dalam pengembangan karier;
 - b. bahwa untuk menjamin objektivitas penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara berbasis sistem merit melalui Manajemen Talenta, perlu melakukan penyesuaian pedoman penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara berbasis sistem merit melalui Manajemen Talenta;
 - c. bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara dan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah, mewajibkan instansi pemerintah dan pemerintah daerah untuk mempercepat pembangunan dan penerapan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Wali Kota Banjarmasin tentang Manajemen Talenta bagi Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat:
1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953, tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);

3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
5. 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
6. 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 6856);
7. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2022 tentang Provinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6779);
8. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara (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 Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
 13. 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);
 14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
 15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
 16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
 17. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (*Corporate University*) (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 617);
 18. Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 1 Tahun 2026 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banjarmasin (Lembaran Daerah Kota Banjarmasin Tahun 2026 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kota Banjarmasin Nomor 95);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG MANAJEMEN TALENTA BAGI APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Banjarmasin.
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 Banjarmasin.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Banjarmasin.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan dewan perwakilan rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
7. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
9. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.
10. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disebut PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin.
11. Talenta adalah ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
12. Pembangunan Daerah adalah upaya yang sistematis untuk pemanfaatan sumber daya yang dimiliki daerah untuk peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat, kesempatan kerja, lapangan berusaha, peningkatan akses dan kualitas pelayanan publik dan daya saing daerah sesuai dengan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya.
13. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
14. Jabatan Target adalah Jabatan yang sedang atau akan lowong yang akan diisi kandidat Talenta dalam pengembangan karier PNS.
15. 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 Kota Banjarmasin.
16. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
17. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.

18. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok talenta pada Pemerintah Daerah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin.
19. Suksesor adalah talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
20. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan identifikasi dan penetapan jabatan target, 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.
21. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui *ASN corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
22. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan talenta unggul melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan kinerja talenta agar siap dalam penempatan jabatan.
23. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
24. 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.
25. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
26. 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.
27. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
28. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/ unit.
29. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai ketentuan perundang-undangan.
30. Pengembangan Kompetensi adalah upaya peningkatan Karakteristik dan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai tugas dan / atau fungsi jabatan.
31. Peningkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja Aparatur Sipil Negara dengan Aparatur Sipil Negara lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau Instansi Daerah.
32. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
33. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
34. Sistem Informasi Manajemen Talenta adalah sistem informasi terintegrasi yang memuat profil Aparatur Sipil Negara berdasarkan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta ke dalam kotak Manajemen Talenta pada setiap jenjang jabatan.

35. Komite Talenta adalah tim yang mengelola data kelompok Rencana Suksesi yang dibentuk oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.
36. Unit Kerja adalah unit organisasi di dalam struktur Perangkat Daerah yang diberikan sebagian kewenangan dalam pengelolaan keuangan, kepegawaian, dan aset.
37. Rotasi jabatan adalah pemindahan pegawai secara horisontal atau vertikal untuk penyegaran, peningkatan kompetensi, dan mencegah kejenuhan.
38. *ASN Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah 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.
39. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
40. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur Negara.
41. Peraturan Wali Kota adalah Peraturan Wali Kota Banjarmasin.
42. Keputusan Wali Kota adalah Keputusan Wali Kota Banjarmasin.

BAB II

TUJUAN, PRINSIP, RUANG LINGKUP DAN ASPEK MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu

Prinsip Manajemen Talenta ASN

Pasal 2

- (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 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 dipertanggung jawabkan.
- (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 Kedua Maksud

Pasal 3

Maksud ditetapkan Peraturan Wali Kota ini sebagai pedoman dalam Manajemen Talenta ASN lingkup Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Tujuan Manajemen Talenta ASN Pasal 4

Manajemen Talenta ASN bertujuan untuk:

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

Bagian Keempat Ruang Lingkup

Pasal 5

Ruang lingkup Manajemen Talenta ASN meliputi:

- a. kelembagaan Manajemen Talenta ASN;
- b. penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN;
- c. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
- d. pendanaan.

BAB III KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu Kelembagaan Manajemen Talenta ASN

Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan Manajemen Talenta ASN berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi Perangkat Daerah guna mewujudkan prioritas Pembangunan Daerah.

- (2) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Komite Talenta ASN.

**Bagian Kedua
Komite Talenta**

Pasal 7

- (1) Komite Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.
- (2) Keanggotaan Komite Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah ganjil terdiri dari unsur:
 - a. Wali Kota sebagai pengarah;
 - b. sekretaris Daerah sebagai ketua;
 - c. pejabat pimpinan tinggi pratama yang menangani bidang administrasi umum pada sekretariat Daerah;
 - d. pejabat pimpinan tinggi pratama yang menangani bidang pembinaan kepegawaian sebagai anggota;
 - e. pejabat pimpinan tinggi pratama yang menangani bidang pengawasan sebagai anggota;
 - f. pejabat pimpinan tinggi pratama yang menangani bidang keuangan Daerah sebagai anggota; dan
 - g. pejabat pimpinan tinggi pratama lainnya sesuai kebutuhan.
- (3) Komite Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Pasal 8

- (1) Komite Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) mempunyai tugas:
 - a. melakukan verifikasi Pemingkatan Kinerja tahunan pegawai dan tingkatan Potensial;
 - b. menetapkan Kotak Manajemen Talenta untuk seluruh jenjang Jabatan;
 - c. merekomendasikan pegawai yang memenuhi persyaratan untuk masuk dalam kelompok Rencana Suksesi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
 - d. merekomendasikan rencana Penempatan Talenta PNS, rencana Pengembangan Talenta PNS, dan rencana Akuisisi Talenta ASN kepada Pejabat Pembina Kepegawaian; dan
 - e. merekomendasikan hasil evaluasi pelaksanaan penempatan talenta PNS, rencana pengembangan talenta PNS, dan Akuisisi Talenta ASN
- (2) Verifikasi sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a dilakukan paling sedikit melalui:
 - a. *assessment*;
 - b. ujian tertulis;
 - c. wawancara;
 - d. presentasi; dan/atau
 - e. rekam jejak.
- (3) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d wajib dilaksanakan oleh PPK.
- (4) Dalam hal PPK tidak melaksanakan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan rekomendasi yang diusulkan oleh Komite Talenta yang mencakup:
 - a. kelompok Rencana Suksesi;
 - b. Penempatan Talenta PNS;
 - c. rencana Pengembangan Talenta PNS; dan
 - d. rencana Akuisisi Talenta ASN.

- (6) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a dilaksanakan dan ditetapkan setiap tahun.
- (7) Penempatan Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b, rencana Pengembangan Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf c, dan rencana Akuisisi Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf d ditetapkan untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 9

Pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian yang dilaksanakan oleh Komite Talenta mencakup:

- a. jabatan pimpinan tinggi pratama;
- b. jabatan administrator;
- c. jabatan pengawas;
- d. jabatan fungsional selain jabatan fungsional ahli utama; dan
- e. jabatan pelaksana.

Pasal 10

Dalam hal rekomendasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c dan huruf d tidak dilaksanakan oleh PPK maka akan dipertimbangkan sebagai faktor koreksi dalam pengukuran penerapan Sistem Merit.

Pasal 11

- (1) Dalam pelaksanaan tugasnya, Komite Talenta dibantu oleh sekretariat komite.
- (2) Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan teknis dan administrasi pelaksanaan Manajemen Talenta.
- (3) Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh pejabat pimpinan tinggi pratama yang menangani bidang kepegawaian di Pemerintah Daerah.
- (4) Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri atas unsur dari unit kerja yang menangani bidang:
 - a. kepegawaian;
 - b. organisasi dan tata laksana; dan
 - c. pengembangan sumber daya manusia.
- (5) Tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. penyiapan data Pemeringkatan Kinerja tahunan pegawai dan data kepegawaian lain yang dibutuhkan oleh Komite Talenta;
 - b. pengelolaan dan pemutakhiran data profil Talenta;
 - c. penyiapan dukungan administrasi penetapan pembentukan Komite Talenta;
 - d. kelompok Rencana Suksesi, rencana Penempatan Talenta PNS, rencana Pengembangan Talenta PNS, dan rencana Akuisisi Talenta yang akan ditetapkan oleh PPK;
 - e. pengidentifikasian dan penginformasian jabatan yang lowong dan yang akan lowong;
 - f. penginformasian jabatan yang lowong dan yang akan lowong ke dalam sistem informasi ASN;
 - g. pemfasilitasian pelaksanaan rencana Penempatan Talenta PNS, rencana Pengembangan Talenta PNS, dan rencana Akuisisi Talenta;
 - h. pemberian dukungan pelayanan Uji Kompetensi yang dibutuhkan Komite Talenta;
 - i. pemberian dukungan informasi profil talenta baik dari internal Pemerintah Daerah maupun profil talenta dari Rencana Suksesi Instansi Pemerintah lain; dan
 - j. pemberian layanan dan dukungan teknis lain kepada Komite Talenta ASN.

Pasal 12

- (1) Komite Talenta menggunakan profil talenta sebagai salah satu bahan pertimbangan objektif dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta berdasarkan prinsip meritokrasi.
- (2) Profil talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap talenta ASN paling sedikit terdiri atas:
 - a. data pegawai ASN, meliputi:
 1. nama pegawai ASN dan gelar;
 2. nomor Induk Pegawai;
 3. jabatan dan kelas jabatan;
 4. tempat tanggal lahir dan usia;
 5. tanggal melaksanakan tugas sebagai Calon PNS; dan
 6. tanggal melaksanakan tugas sebagai ASN.
 - b. riwayat pendidikan;
 - c. rekam jejak jabatan yang meliputi:
 1. riwayat jabatan dan masa kerja jabatan;
 2. pencapaian dan prestasi;
 3. penugasan dalam tim kerja;
 4. Pemeringkatan Kinerja;
 5. sanksi.
 - d. riwayat Kotak Manajemen Talenta;
 - e. riwayat kompetensi yang meliputi:
 1. penilaian kompetensi dan penilaian potensi;
 2. rencana pengembangan individu;
 3. riwayat pengembangan kompetensi; dan
 4. riwayat pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan;
 - f. riwayat hasil Penilaian Kinerja paling singkat 1 (satu) tahun terakhir;
 - g. rencana pengembangan karir individu baik jabatan maupun bidang kerja; dan
 - h. riwayat organisasi.
- (3) Talenta melakukan pemutakhiran data profil secara mandiri dan berkala.

BAB IV

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 13

- (1) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b meliputi:
 - a. Akuisisi Talenta;
 - b. Pengembangan Talenta;
 - c. Retensi Talenta;
 - d. Penempatan Talenta, dan
 - e. pemantauan dan evaluasi.
- (2) Dalam hal penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN untuk PPPK meliputi:
 - a. Akuisisi Talenta; dan
 - b. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 14

Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- a. peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Target;
- b. profil Talenta;
- c. standar metode dan penilaian dalam metode *asesment center* dan Uji Kompetensi yang ditetapkan secara nasional;

- d. Standar Kompetensi Jabatan setiap Instansi sesuai Peraturan Menteri;
- e. standar Penilaian Kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. Komite Talenta;
- h. program pengembangan Talenta (*ASN Corporate University/Sekolah Kader/Tugas Belajar*);
- i. basis data sumber daya manusia;
- j. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
- k. anggaran.

**Bagian Kedua
Akuisisi Talenta**

Pasal 15

Akuisisi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat 1 huruf a meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Target;
- b. analisis kebutuhan Talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta;
- e. penetapan kelompok Rencana Suksesi; dan
- f. pencarian Talenta dan rencana Penempatan Talenta

Paragraf 1

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 16

- (1) Analisis kebutuhan Talenta merupakan tahapan penghitungan jumlah kebutuhan Talenta yang akan dikelola dalam Manajemen Talenta ASN untuk memenuhi kebutuhan Jabatan Target yang didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang nasional maupun instansional yang terjabar dalam visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi.
- (2) Setiap Komite Talenta ASN Instansi menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta Jabatan Target
- (3) Penyusunan analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui:
 - a. Identifikasi Jabatan Target dengan mengacu pada prioritas pembangunan nasional maupun instansional dan potensi kewilayahan;
 - b. memetakan jumlah Jabatan Target dengan jumlah Talenta yaitu untuk 1 (satu) Jabatan Target paling sedikit terdapat 3 (tiga) kandidat Talenta; dan
 - c. menentukan 3 (tiga) calon Talenta yang berasal dari unit Jabatan Target dan/atau unit lain.

Paragraf 2

Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 17

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta, setiap instansi menyusun strategi Akuisisi Talenta ASN dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun Talenta internal instansi;
 - b. merekrut talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antarinstansi; dan/atau
 - d. penugasan Talenta.
- (2) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan strategi Akuisisi Talenta ASN sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta.

- (3) Perekrutan talenta baru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan dalam hal tidak terpenuhi kebutuhan Talenta dari strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf c, dan huruf d.

Paragraf 3
Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 18

Kandidat Talenta berasal dari ASN, termasuk Calon PNS dan PPPK.

Pasal 19

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta melalui:
- a. Pemingkatan Kinerja dalam kategori status kinerja pegawai yang terdiri atas:
 1. di atas ekspektasi;
 2. sesuai ekspektasi; dan
 3. di bawah ekspektasi; dan
 - b. penentuan tingkatan Potensial dalam kategori tinggi, menengah dan rendah meliputi hasil penilaian Kompetensi, penilaian potensi, dan rekam jejak.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran dan/atau pemingkatan yang terdiri atas:
- a. Pemingkatan Kinerja Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi yang dinilai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pengelolaan Kinerja pegawai;
 - b. penilaian Kompetensi dan penilaian potensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui metode asesmen terpadu (assessment center);
 - c. penilaian Kompetensi mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan penilaian Kompetensi mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural yang dilakukan secara objektif;
 - d. penilaian potensi mencakup pengukuran kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri, kemampuan berpikir kritis dan strategis, kemampuan menyelesaikan permasalahan, kecerdasan emosional, kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri, serta motivasi dan komitmen Talenta; dan/atau
 - e. rekam jejak meliputi:
 1. pendidikan formal;
 2. pelatihan;
 3. pengalaman dalam jabatan;
 4. integritas; dan
 5. moralitas.
- (3) Pelaksanaan metode asesmen terpadu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dengan metode komprehensif dilaksanakan bagi Pegawai ASN yang menduduki jabatan pimpinan tinggi.
- (4) Metode sederhana sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan melalui analisis kasus dan/atau wawancara berbasis Kompetensi.

Pasal 20

Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) pada tiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan

pelaksana sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 21

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 selanjutnya dapat dilaksanakan:

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

Paragraf 4

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 22

- (1) Penetapan kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf c, dilakukan untuk menentukan:
 - a. Talenta yang masuk ke dalam kelompok Rencana Suksesi; dan
 - b. rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Penetapan kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dikelompokkan dalam Kotak Manajemen Talenta.
- (3) Kotak Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 23

Pejabat Pembina Kepegawaian menominasikan dan menetapkan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah untuk mengisi Jabatan Target sesuai dengan kebutuhan instansinya.

Paragraf 5

Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 24

- (1) Pencarian dan penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf f dilakukan dalam hal dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/atau dengan keahlian/Kompetensi tertentu.
- (2) Pencarian dan penempatan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang dapat ditindaklanjuti melalui mekanisme:
 - a. mutasi/rotasi dan promosi antarinstansi; atau
 - b. penugasan.

Bagian Ketiga

Pengembangan Talenta

Pasal 25

- (1) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. akselerasi karier;
 - b. Pengembangan Kompetensi; dan
 - c. peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui Sekolah Kader.
- (3) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:

- a. ASN *Corporate University* dengan metode klasikal dan non klasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk Pengembangan Kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.
 - (5) Penyelenggaraan akselerasi karier dan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
 - (6) Prioritas akselerasi karier, Pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, b, dan c berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta.

Bagian Keempat Retensi Talenta

Pasal 26

- (1) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf c bertujuan untuk mempertahankan posisi Talenta dalam kelompok Rencana Suksesi sebagai Suksesor yang akan menduduki Jabatan Target.
- (2) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
 - a. Rencana Suksesi;
 - b. Rotasi Jabatan;
 - c. Pengayaan Jabatan;
 - d. perluasan Jabatan; dan
 - e. penghargaan;
- (3) Pelaksanaan Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam strategi Retensi Talenta.
- (4) Strategi Retensi Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Paragraf 1 Rencana Suksesi

Pasal 27

- (1) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2) huruf a memuat:
 - a. nama-nama Suksesor dalam kelompok Rencana Suksesi;
 - b. urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target; dan
 - c. proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan jabatan di seluruh Instansi dalam sistem informasi ASN.
- (3) Pejabat Pembina Kepegawaian setiap Instansi Pemerintah menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan instansinya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf c.

Paragraf 2 Rotasi Jabatan

Pasal 28

- (1) Rotasi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2) huruf b diberlakukan pada ASN yang berada pada kotak talenta 7 (tujuh), 8 (delapan), atau 9 (sembilan).
- (2) Rotasi Jabatan sebagai bagian dari Retensi Talenta bertujuan untuk menjamin peningkatan kompetensi dan pengalaman dalam Jabatan agar Talenta memiliki kesiapan dan memenuhi kriteria Jabatan Target.
- (3) Rotasi Jabatan dapat dilaksanakan dengan mekanisme:

- a. Rotasi Jabatan yang setara dalam satu kelompok maupun antar kelompok Jabatan administrasi, Jabatan fungsional, atau Jabatan pimpinan tinggi Pratama; dan
 - b. Rotasi Jabatan dapat dilakukan baik pada rumpun yang sama maupun lintas rumpun jabatan;
- (4) Perpindahan jabatan lintas rumpun sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dapat dilakukan ketika telah memenuhi persyaratan dan kompetensi pada Jabatan yang dituju.

Paragraf 3 Pengayaan Jabatan

Pasal 29

- (1) Pengayaan Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2) huruf c dilakukan pada Talenta yang memiliki tingkat Potensial yang tinggi pada Kotak Manajemen Talenta untuk menjalankan sejumlah pekerjaan khusus di atas level kedudukan pekerjaannya saat ini melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan.
- (2) Pengayaan Jabatan bertujuan untuk menjamin peningkatan motivasi Talenta dalam bekerja, meningkatkan kapasitas kepemimpinan Talenta dalam mengambil keputusan, dan memberikan kesempatan aktualisasi Talenta untuk terpilih menjadi prioritas dalam kedudukan Rencana Suksesi.

Paragraf 4 Perluasan Jabatan

Pasal 30

- (1) Perluasan Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2) huruf d dilakukan pada Talenta yang memiliki tingkat Kinerja di atas ekspektasi pada Kotak Manajemen Talenta dengan menambah tugas secara horizontal atau memberikan tugas yang lebih banyak daripada pegawai lainnya yang sejajar.
- (2) Perluasan Jabatan ditujukan untuk meningkatkan kompetensi Talenta, meningkatkan produktivitas kerja, serta mempersiapkan Talenta agar dapat melengkapi kualifikasi kriteria yang dibutuhkan pada berbagai Jabatan Target.

Paragraf 5 Penghargaan

Pasal 31

- (1) Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2) huruf e diberikan kepada ASN yang masuk ke dalam kelompok Rencana Suksesi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (2) Sistem penghargaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan Daerah.

Bagian Kelima Penempatan Talenta

Pasal 32

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Instansi Pemerintah dan/atau arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Penempatan Talenta dilakukan melalui Mobilitas Talenta sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah.

- (3) Talenta yang termasuk dalam Kotak Manajemen Talenta 9 (Sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.
- (4) Apabila pada kotak 9 (sembilan) tidak terdapat Talenta dan/atau Talenta yang ada tidak sesuai rumpun Jabatan atau Kompetensi Teknis Jabatan Target, Pejabat Pembina Kepegawaian dapat menetapkan Talenta dari kotak 8 (delapan) atau kotak 7 (tujuh).

Bagian Keenam Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 33

- (1) Pemantauan Talenta dilakukan pada tahap:
 - a. Pengembangan Talenta;
 - b. Retensi Talenta; dan
 - c. Penempatan Talenta.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Target dilakukan pemantauan 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 Target selanjutnya.

Pasal 34

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN instansi dilaksanakan secara periodik oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

BAB V SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 35

- (1) Untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN digunakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN.
- (2) Sistem informasi Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN.

BAB VI PENDANAAN

Pasal 36

Pendanaan Manajemen Talenta ASN dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja Daerah dan sumber lain yang sah dan tidak mengikat berdasarkan peraturan perundang-undangan dengan mempertimbangkan kemampuan kapasitas fiskal Daerah.

BAB VII KETENTUAN PENUTUP

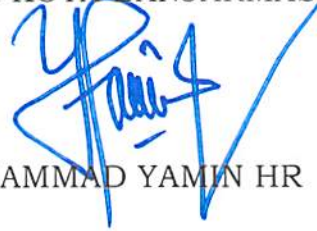
Pasal 37

Pada saat Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku, Peraturan Walikota Nomor 93 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin (Berita Daerah kota Banjarmasin Tahun 2021 Nomor 93) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 38

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 Banjarmasin.

Ditetapkan di Banjarmasin
pada tanggal 7 April 2026
WALI KOTA BANJARMASIN,



MUHAMMAD YAMIN HR

Diundangkan di Banjarmasin
pada tanggal 7 April 2026
PLT. SEKRETARIS DAERAH KOTA BANJARMASIN,



DOLLY SYAHBANA

BERITA DAERAH KOTA BANJARMASIN TAHUN 2026 NOMOR 23

LAMPIRAN
PERATURAN WALI KOTA BANJARMASIN
NOMOR 23 TAHUN
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL
NEGARA

I. TATA CARA PENEMPATAN ASN PADA 9 KOTAK MANAJEMEN TALENTA

1. **Penilaian Kinerja (Sumbu Y)**, yang terdiri dari :

Nilai Kinerja yang didapat oleh Talenta terdiri dari 2 (dua) komponen penilaian beserta pembobotannya, yaitu:

- a. Kinerja Utama (bobot 60%), dikonversi dari penilaian kinerja pada e-kinerja
- b. Kinerja Penguat (bobot 40%), terdiri dari:
 - 1) Penghargaan (15%)
 - 2) Penugasan dalam Tim Kerja (15%)
 - 3) Umpan Balik Kinerja 360 derajat (10%)

Nilai Kinerja merupakan hasil perhitungan seluruh komponen dan indikator yang membentuk parameter Kinerja yang terbagi ke dalam 3 (tiga) kategori sesuai pada tabel berikut:

Tabel Kategori dan Nilai Kinerja

Kategori Kinerja	Nilai Kinerja
Di Atas Ekspektasi	≥80 - 100
Sesuai Ekspektasi	≥60 - <80
Di Bawah Ekspektasi	<60

2. **Penilaian Potensial (Sumbu X)**, yang terdiri dari:

- a. Kompetensi (Bobot 40%), terdiri dari:
 - 1) Penilaian Kompetensi (20%), data diambil dari hasil penilaian kompetensi menggunakan metode *assessment center*.
 - 2) Riwayat Pengembangan Kompetensi (10%)
 - 3) Pengalaman Jabatan (10%)
- b. Hasil Penilaian Potensi (Bobot 25%), diambil dari hasil penilaian potensi menggunakan metode *assessment center*..
- c. Kualifikasi (Bobot 20%), terdiri dari:
 - Tingkat Pendidikan Formal (10%)
 - Kesesuaian Bidang Ilmu (10%)

d. Integritas dan Moralitas (Bobot 15%), data diperoleh dari hasil verifikasi rekam jejak hukuman disiplin seorang ASN pada sistem informasi kepegawaian BKN.

Penilaian Potensial terdiri atas 4 (empat) komponen, yaitu Kompetensi, Potensi, Kualifikasi serta Integritas dan Moralitas. Nilai Potensial yang didapat dari hasil penghitungan seluruh komponen dan indikator yang membentuk parameter Potensial terbagi ke dalam 3 (tiga) kategori sesuai tabel berikut:

Tabel Kategori Nilai Potensial (Sumbu X)

Kategori Potensial	Nilai Potensial (Sumbu X)
Tinggi	≥80 - 100
Menengah	≥60 - <80
Rendah	<60

II. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

Nilai Potensial dan Kinerja kemudian digunakan untuk memetakan pegawai ASN ke dalam 9 Kotak Manajemen Talenta seperti tercantum pada Gambar berikut:

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	≥80 - 100	4	7	9
			Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
	SESUAI EKSPEKTASI	≥60 - <80	2	5	8
			Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
	DI BAWAH EKSPEKTASI	<60	1	3	6
			Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi
KATEGORI			POTENSIAL RENDAH	POTENSIAL MENENGAH	POTENSIAL TINGGI
			<60	≥60 - <80	≥80 - 100
	POTENSIAL				

III. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk kelompok rencana suksesi instansi 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk kelompok rencana suksesi instansi 3. Rotasi/ perluasan jabatan 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk kelompok rencana suksesi instansi 3. Rotasi/ perluasan jabatan 4. Bimbingan kinerja 5. Tugas belajar
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

WALI KOTA BANJARMASIN,

MUHAMMAD YAMIN HR