



WALI KOTA PALANGKA RAYA  
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH  
PERATURAN WALI KOTA PALANGKA RAYA  
NOMOR 20 TAHUN 2024

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA  
PEMERINTAH KOTA PALANGKA RAYA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA PALANGKA RAYA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mengakselerasi penerapan sistem merit dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya perlu dilaksanakan manajemen talenta Pegawai Negeri Sipil yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, akuntabel, bebas dari intervensi politik dan bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme;
- b. bahwa sesuai ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang 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 Pemerintah Kota Palangka Raya;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1965 tentang Pembentukan Kotapradja Palangka Raya Dengan Mengubah 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 1965 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2753);

2. 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 dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
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 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);
4. 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);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan 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);
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 diubah dalam Peraturan Pemerintah Nomor

- 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah di ubah 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 2018 Nomor 157);
  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 Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 775);
  11. Peraturan Daerah Kota Palangka Raya Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Palangka Raya (Lembaran Daerah Kota Palangka Raya Tahun 2019 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kota Palangka Raya Nomor 2), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Palangka Raya Nomor 2 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Palangka Raya Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Palangka Raya (Lembaran Daerah Kota Palangka Raya Tahun 2024 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kota Palangka Raya Nomor 2);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA PEMERINTAH KOTA PALANGKA RAYA.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Palangka Raya.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Palangka Raya selaku Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disebut PPK.
4. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah 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. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN 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.

9. Talenta adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang ASN Daerah dalam suatu satuan organisasi.
11. Jabatan Kritis adalah Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
12. Jabatan Target adalah Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau Jabatan Kritis yang akan diisi oleh Talenta.
13. Manajemen Talenta adalah sistem manajemen karier ASN Daerah yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi sesuai kebutuhan.
14. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan ASN Pemerintah Kota Palangka Raya berdasarkan tingkat potensial dan kinerja.
15. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor (*Successor*) yang di proyeksikan dalam Jabatan Target.
16. Kelompok Rencana Suksesi adalah Kelompok Talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah.
17. Suksesor (*Succesor*) 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.
18. Akuisi Talenta adalah strategi mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis Jabatan Kritis, analisis kebutuhan talenta, penetapan strategi akuisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta, penetapan Kelompok Rencana Suksesi, serta pencarian talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.

19. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan Kompetensi Talenta melalui ASN *Corporate University*, Sekolah Kader, Tugas Belajar dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
20. 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.
21. Penempatan Talenta adalah strategi Penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
22. 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.
23. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap ASN Pemerintah Kota Palangka Raya agar dapat melaksanakan tugas jabatan.
24. Standar kompetensi Jabatan ASN yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
25. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
26. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit kerja.
27. 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.

28. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian Kompetensi Teknis, Manajerial dan Sosial Kultural 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-undangan.
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. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II  
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA  
APARATUR SIPIL NEGARA

Bagian Kesatu  
Tujuan, Ruang Lingkup, Aspek dan  
Infrastruktur Manajemen Talenta

Pasal 2

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 (*future leaders*) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*core business*) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan daerah;
- 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;
- 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.

Pasal 3

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 4

Aspek Manajemen Talenta ASN, meliputi:

- a. kelembagaan Manajemen Talenta ASN;
- b. penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Pemerintah Kota Palangka Raya; dan
- c. sistem informasi Manajemen Talenta ASN Kota Palangka Raya.

Pasal 5

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

Pasal 6

- (1) Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri dari:
  - a. peta jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritis;
  - 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 Kritis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan dengan Keputusan Wali kota Palangka Raya.
- (3) Tim Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g adalah tim yang dipimpin oleh PyB dan beranggotakan Pejabat Pimpinan Tinggi berikut:
  - a. para Asisten Sekretaris Daerah;
  - b. Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian;
  - c. Perangkat Daerah yang membidangi urusan perencanaan Daerah Kota; dan
  - d. Perangkat Daerah yang membidangi urusan pengawasan.

- (4) Tim Manajemen Talenta ASN bertugas melakukan pemetaan dan penyelenggaraan manajemen talenta ASN.
- (5) Dalam melaksanakan tugas 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 Palangka Raya.
- (7) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i adalah panitia yang dibentuk oleh PPK dalam rangka Akuisisi Talenta sesuai dengan kebutuhan.

#### Pasal 7

Infrastruktur Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) disiapkan oleh Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.

#### Pasal 8

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b meliputi:

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

### Bagian Kedua Akuisisi Talenta

#### Pasal 9

Akuisisi Talenta meliputi tahapan sebagai berikut:

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

#### Paragraf 1

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritis

Pasal 10

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 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.
- (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.
- (5) Jabatan Kritisal Pemerintah Daerah Kota Palangka Raya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Paragraf 2

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 11

- (1) Analisis kebutuhan talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang daerah 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 Kritis yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah Kota Palangka Raya.

### Paragraf 3

#### Penetapan Strategi Akuisisi

#### Pasal 12

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta, Pemerintah Daerah menyusun strategi Akuisisi Talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
  - a. membangun talenta internal Pemerintah Daerah;
  - b. merekrut talenta baru;
  - c. mutasi dan/atau promosi talenta antar Perangkat Daerah/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 Palangka Raya.

### Paragraf 4

#### Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

#### Pasal 13

Kandidat Talenta berasal dari:

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

#### Pasal 14

- (1) Terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, dilakukan identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta melalui:
  - a. Pemingkatan Kinerja; dan
  - b. penentuan tingkatan potensial.

- (2) Pemingkatan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui kategorisasi ASN dengan status kinerja yang terdiri dari:
  - a. diatas ekspektasi;
  - b. sesuai ekspektasi; dan
  - c. dibawah ekspektasi.
- (3) Rincian kategorisasi ASN dengan status kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (4) Penentuan tingkatan potensial sebagaimana dimaksud dalam Pasal (1) huruf b dilaksanakan melalui kategorisasi ASN dengan hasil dalam kategori tinggi, menengah dan rendah melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan.
- (5) Kategorisasi ASN dalam penentuan tingkatan potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dijelaskan lebih lanjut dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (6) Identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran dan/atau pemingkatan yang terdiri dari:
  - a. Hasil penilaian kinerja selama melaksanakan tugas jabatan atau minimal hasil penilaian kinerja 2 (dua) tahun terakhir;
  - b. *Assessment 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; dan
- e. pertimbangan lain yang terdiri dari: kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier dan pengalaman kepemimpinan organisasi.

#### Pasal 15

- (1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 pada setiap 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.
- (2) Pemetaan Talenta dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah melalui penghimpunan talenta yang menempati kotak ke-7 (tujuh), ke-8 (delapan) dan ke-9 (sembilan).
- (3) Hasil pemetaan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam tabel perumpunan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

#### Pasal 16

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 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.

#### Paragraf 5

#### Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

#### Pasal 17

- (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 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

#### Pasal 18

- (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 Palangka Raya.
- (3) PPK mengusulkan talenta di lingkungan Pemerintah Daerah untuk masuk kedalam Kelompok Rencana Suksesi Nasional berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada tim Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Nasional.

#### Paragraf 6

#### Pencarian dan Penempatan Talenta

#### Pasal 19

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 20

- (1) Pengembangan Talenta 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 21

- (1) Retensi Talenta (*Talent Retention*) 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.

Paragraf 1  
Rencana Suksesi

Pasal 22

- (1) Rencana Suksesi (*Succession Plan*) 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 yang membidangi urusan kepegawaian.
- (3) PPK menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) setiap tahun.

Paragraf 2  
Penghargaan

Pasal 23

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

Bagian Kelima  
Penempatan Talenta

Pasal 24

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Kota Palangka Raya dan/atau arah pembangunan prioritas Daerah Kota Palangka Raya 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 25

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

Pasal 26

- (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.

Pasal 27

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta di lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya dilaksanakan secara periodik oleh PPK dibantu oleh aparat pengawas internal pemerintah.

BAB III  
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 28

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

BAB IV  
PENDANAAN

Pasal 29

Pendanaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Palangka Raya; dan/atau
- b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 30

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali kota ini dalam Berita Daerah Kota Palangka Raya.

Ditetapkan di Palangka Raya  
pada tanggal 13 Agustus 2024

Pj. WALI KOTA PALANGKA RAYA,

**HERA NUGRAHAYU**

Diundangkan di Palangka Raya  
pada tanggal 13 Agustus 2024

Pj. SEKRETARIS DAERAH KOTA PALANGKA RAYA,

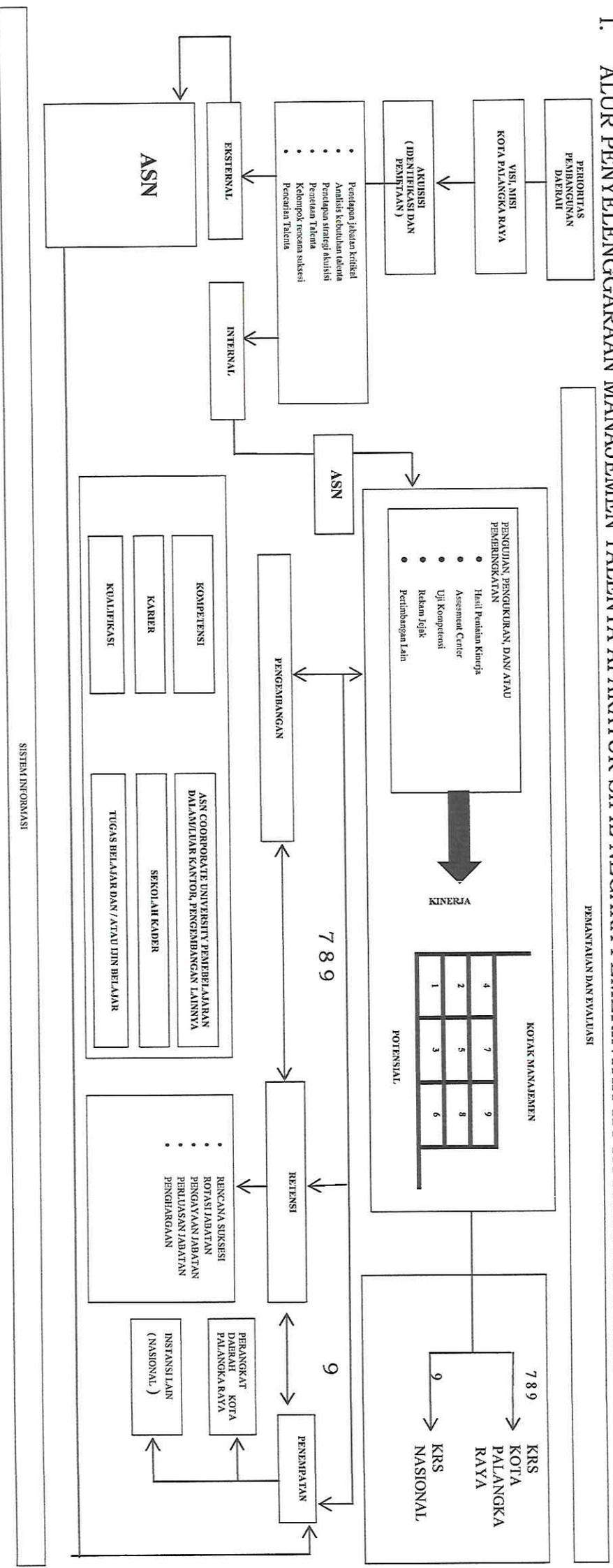


**ACHMAD ZAINI**

BERITA DAERAH KOTA PALANGKA RAYA TAHUN 2024 NOMOR 20

LAMPIRAN  
 PERATURAN WALI KOTA PALANGKA RAYA  
 NOMOR 20 TAHUN 2024  
 TENTANG  
 MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA PEMERINTAH KOTA  
 PALANGKA RAYA

I. ALUR PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA PEMERINTAH KOTA PALANGKA RAYA

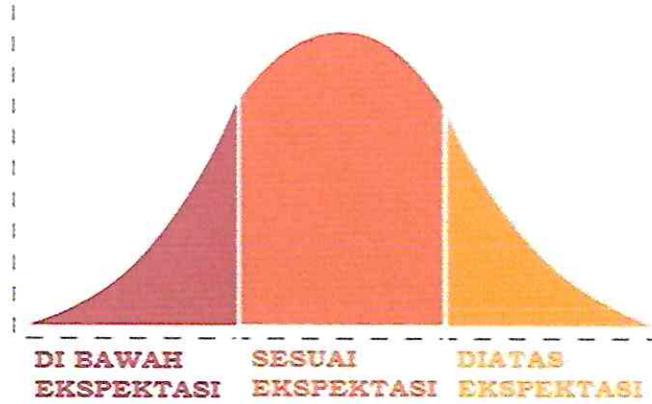


## II. TATA CARA PENEMPATAN TALENTA PADA 9 KOTAK (BOX)

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. Assessment 35% terdiri dari:
    - 1) Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural 15%; dan
    - 2) Kompetensi Teknis/hasil wawancara (Box 7,8,9) oleh Panitia Seleksi (PANSEL) 20%.
  - b. Pendidikan 20%:  
Tingkat Pendidikan, Akreditasi Perguruan Tinggi/Sekolah dan IPK (Indeks Prestasi Kumulatif).
  - c. Pangkat/Golongan 20%:  
Golongan dan Masa Kerja Golongan;
  - d. Rekam Jejak Jabatan 20%:  
Tingkat eselon dan masa kerja eselon;
  - e. Pelatihan 15% 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%, memuat Kineja Utama yang harus dicapai seorang ASN setiap tahun;
  - b. Prestasi 15%:
    - 1) Tingkat Nasional;
    - 2) Tingkat Provinsi;
    - 3) Tingkat Kota;
    - 4) Tingkat Perangkat Daerah Kota.
  - c. Penugasan 25%:
    - 1) Tingkat Nasional/Provinsi;
    - 2) Tingkat Kota; dan
    - 3) Tingkat Perangkat Daerah.
  - d. Perilaku 15%, diperoleh dari penilaian 360 derajat yang dilakukan setiap bulan;
  - e. Kinerja Harian 15%, diperoleh dari penilaian Laporan Kinerja Harian (15 Bintang); dan
  - f. Presensi 10% 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 sampai dengan 100;
- 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 sampai dengan kurang dari 59; dan
- c. Potensial tinggi dan kinerja rendah adalah ASN dengan hasil pemetaan kompetensi kurang optimal yaitu dengan nilai di bawah 25.

### III. KOTAK MANAJEMEN TALENTA

Sumbu Y	<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>		
		Sumbu X			

IV. REKOMENDASI

<b>KOTAK</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>REKOMENDASI</b>
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/Nasional</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 Kerja</li></ol>
7	Kinerja diatas 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 dibawah ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Penempatan yang sesuai</li><li>2. Bimbingan Kinerja</li><li>3. Konseling Kerja</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 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 perundang-undangan

Pj. WALI KOTA PALANGKA RAYA,



**HERA NUGRAHAYU**