



WALI KOTA BALIKPAPAN
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

PERATURAN WALI KOTA BALIKPAPAN
NOMOR 12 TAHUN 2022
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BALIKPAPAN,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan profesionalitas Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan, perlu menyusun Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, Kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan 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) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang

- Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin, dan Daerah Tingkat II Tabalong dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 5. 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);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Balikpapan.

2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsure penyelenggara pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom Kota Balikpapan.
3. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kinerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
4. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Wali Kota Balikpapan.
6. Instansi Daerah adalah perangkat daerah yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.
7. 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.
8. Talenta adalah pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
10. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
11. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau Jabatan Kritis yang akan diisi oleh talenta.
12. Manajemen Talenta ASN Instansi Daerah yang selanjutnya disebut 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.
13. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri atas 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan ASN berdasarkan tingkatan Potensial dan kinerja.
14. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
15. Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah yang selanjutnya disebut

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 Daerah.

16. 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.
17. 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.
18. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan Kompetensi talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.
19. 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.
20. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
21. 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.
22. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
23. Standar Kompetensi Jabatan ASN yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
24. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
25. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
26. Kompetensi Sosio 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.
27. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosio Kultural ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
 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 peraturan perundang-perundangan.
 30. Rotasi Jabatan adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
 31. Perluasan Jabatan adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
 32. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
 33. *ASN Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan Kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan 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.
 34. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan Kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
 35. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
 36. *Assessment Center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk mengukur Kompetensi dan prediksi keberhasilan pegawai dalam suatu jabatan dengan menggunakan beberapa alat ukur atau simulasi berdasarkan Kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa orang *assessor*.
 37. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atas usulan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan Kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi ASN.

Pasal 2

- (1) Peraturan Wali Kota ini dimaksudkan untuk:
 - a. mempersiapkan ASN untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi dan menjadi pemimpin yang memiliki inisiatif dalam organisasi guna mengoptimalkan capaian strategi, tujuan organisasi, dan mendukung Pemerintah Daerah dalam pembangunan Daerah;
 - b. mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan akselerasi penerapan Sistem Merit sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - c. membangun iklim kompetisi positif dan transparansi di antara ASN untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Daerah.
- (2) Peraturan Wali Kota ini 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 organisasi dan akselerasi pembangunan Daerah;
 - c. mendorong peningkatan profesionalitas, Kompetensi, dan Kinerja Talenta, serta memberikan kejelasan, dan kepastian karier Talenta ASN;
 - d. mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel;
 - e. memastikan tersedianya pasokan Talenta untuk menyelaraskan ASN terbaik dengan jabatan sesuai berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
 - f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.

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) Prinsip objektif dalam Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, yaitu proses yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Prinsip terencana dalam Manajemen Talenta ASN sebagai dimaksud pada ayat (1) huruf b, yaitu manajemen talenta dalam mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
- (4) Prinsip terbuka dalam Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, yaitu pemberian informasi Manajemen Talenta ASN bersifat terbuka yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh ASN.
- (5) Prinsip tepat waktu dalam Manajemen Talenta ASN 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 yang lama dan menjamin persediaan talenta dalam pengisian Jabatan Target.
- (6) Prinsip akuntabel dalam Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, yaitu proses Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Prinsip bebas dari intervensi politik dalam Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, yaitu proses Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (8) Prinsip bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme dalam Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, yaitu proses Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Pasal 4

Ruang lingkup yang diatur dalam Peraturan Wali Kota ini meliputi:

- a. penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN; dan
- b. sistem informasi Manajemen Talenta ASN.

BAB II

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 5

- (1) Manajemen Talenta ASN diselenggarakan oleh tim Manajemen Talenta ASN dan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Tim Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri atas:
 - a. Sekretariat Daerah;
 - b. Inspektorat; dan
 - c. Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.
- (3) Tim Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional.

Pasal 6

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri atas:

- a. peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Kritis;
- b. profil Talenta;
- c. standar metode dan penilaian dalam *Assessment Center* dan Uji Kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. Standar Kompetensi Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 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.

Pasal 7

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN meliputi:

- a. Akuisisi Talenta;
- b. Pengembangan Talenta;
- c. Retensi Talenta;

- d. Penempatan Talenta; dan
- e. pemantauan Talenta.

Bagian Kedua
Akuisisi Talenta

Pasal 8

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 Suksesi; dan
- f. pencarian talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi dan rencana Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Paragraf 1

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritisal

Pasal 9

- (1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a ditujukan untuk Penempatan Talenta.
- (2) Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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 atas:
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - b. memerlukan Kompetensi yang sesuai dengan urusan inti organisasi;
 - c. membutuhkan Kinerja yang tinggi;
 - d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
 - f. sesuai kebutuhan prioritas nasional dan Daerah.

Pasal 10

- (1) Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan.
- (2) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Jabatan Kritisal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkannya kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.
- (3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Jabatan Kritisal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional.

Paragraf 2

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 11

- (1) Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Pemerintah Daerah yang tersusun dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran serta strategi.
- (2) Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta Jabatan Kritisal.
- (3) Tim Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan Jabatan Kritisal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

Paragraf 3

Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 12

- (1) Penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c didasarkan pada analisis kebutuhan Talenta.
- (2) Dalam rangka penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah menyusun strategi akuisisi dengan mekanisme:
 - a. membangun Talenta internal instansi;
 - b. merekrut Talenta baru;
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar instansi; dan/atau

- d. penugasan atau penugasan khusus Talenta.
- (3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan strategi Akuisisi Talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta di lingkungan instansinya.

Paragraf 4

Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 13

- (1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf d diperuntukkan bagi kandidat Talenta yang berasal dari ASN, termasuk calon ASN.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode:
- a. pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri atas:
1. di atas ekspektasi;
 2. sesuai ekspektasi; dan
 3. di bawah ekspektasi.
- b. penentuan tingkatan Potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *Assessment Center*, Uji Kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi.
- (3) Metode identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:
- a. hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas Jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi.
- b. *Assessment Center* untuk mengukur/menilai potensi Talenta yang meliputi:
1. kemampuan intelektual;
 2. kemampuan interpersonal;
 3. kesadaran diri;
 4. kemampuan berpikir kritis dan strategis;
 5. kemampuan menyelesaikan permasalahan;
 6. kecerdasan emosional;
 7. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri, serta motivasi; dan
 8. komitmen Talenta.
- c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran:
1. Kompetensi Teknis;
 2. Kompetensi Manajerial; dan

3. Kompetensi Sosio Kultural;

yang dilakukan oleh *assesor* secara objektif dalam rangka pemetaan Talenta.

d. rekam jejak jabatan, antara lain:

1. aspek pendidikan formal;
2. pendidikan dan pelatihan;
3. pengalaman dalam jabatan; dan
4. integritas dan moralitas.

e. pertimbangan lain yang terdiri atas:

1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
2. preferensi karier; dan
3. pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 14

- (1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 pada tiap jenjang jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional dan jabatan pelaksana.
- (2) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta ASN melalui penghimpunan Talenta yang menempati kotak ke-9 (sembilan) pada masing-masing Instansi Daerah.

Pasal 15

- (1) Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) dikelompokkan dalam Kotak Manajemen Talenta untuk menentukan Talenta yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasikan tindak lanjut.
- (2) Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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.
- (3) Pemetaan talenta dalam Kotak Manajemen Talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Paragraf 5

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 16

- (1) Tim Manajemen Talenta ASN menominasikan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi Jabatan Kritis atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- (2) Tim Manajemen Talenta ASN menetapkan kelompok berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 17

- (1) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) memuat:
 - a. nama Suksesor dalam Kelompok Rencana Suksesi;
 - b. urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target; dan
 - c. proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan jabatan dalam Sistem Informasi ASN dan sistem informasi manajemen kinerja nasional yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pasal 18

- (1) ASN yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan Talenta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Penghargaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan Instansi.
- (3) Penghargaan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dibuat berbeda satu sama lain.

Paragraf 6

Pencarian Talenta Melalui Mekanisme Mutasi/Rotasi Antar Instansi dan Rencana Penempatan Talenta Melalui Mekanisme Penugasan atau Penugasan Khusus

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/rotasi atau Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Ketiga
Pengembangan Talenta

Pasal 20

- (1) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan Kompetensi Talenta; dan
 - c. peningkatan kualifikasi Talenta.
- (2) Prioritas Pengembangan Talenta melalui akselerasi karier, pengembangan Kompetensi Talenta, dan peningkatan kualifikasi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta.

Pasal 21

- (1) Pengembangan Talenta melalui akselerasi karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui Sekolah Kader.
- (2) Pengembangan Talenta melalui pengembangan Kompetensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. *ASN Corporate University* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.
- (3) Pengembangan Talenta melalui peningkatan kualifikasi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.

Bagian Keempat
Retensi Talenta

Pasal 22

- (1) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 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 Rencana Suksesi, Rotasi Jabatan, Pengayaan Jabatan, Perluasan Jabatan, dan penghargaan.

Bagian Kelima
Penempatan Talenta

Pasal 23

- (1) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d didasarkan pada Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Instansi Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas Daerah jangka menengah dan jangka panjang yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Penempatan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan pada lintas Instansi Daerah, sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.

Pasal 24

Manajemen Talenta ASN merupakan bagian dari manajemen pengembangan karier nasional.

Bagian Keenam
Pemantauan Talenta

Pasal 25

- (1) Pemantauan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf e dilaksanakan secara periodik oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (3) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Kritis dilakukan pemantauan selama 3 (tiga) tahun.
- (4) Hasil pemantauan dapat dipergunakan sebagai dasar Pengembangan Talenta lebih lanjut dan sebagai bahan pertimbangan Tim Penilai Kinerja.

BAB III
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 26

Pemerintah Daerah menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.

BAB IV
PEMBIAYAAN

Pasal 27

Pembiayaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari:

- a. anggaran pendapatan dan belanja Daerah; dan/atau
- b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 28

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2025.

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

Ditetapkan di Balikpapan
pada tanggal 22 Agustus 2022
WALI KOTA BALIKPAPAN,
Ttd.
RAHMAD MAS'UD

Diundangkan di Balikpapan
pada tanggal 22 Agustus 2022

Pj. SEKRETARIS DAERAH KOTA BALIKPAPAN,
Ttd.
MUHAIMIN

BERITA DAERAH KOTA BALIKPAPAN TAHUN 2022 NOMOR 12

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT DAERAH KOTA BALIKPAPAN
KEPALA BAGIAN HUKUM,



ELYZABETH E.R.L TORUAN

LAMPIRAN
PERATURAN WALI KOTA BALIKPAPAN
NOMOR 12 TAHUN 2022
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR
SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH

PEMETAAN TALENTA DALAM KOTAK MANAJEMEN TALENTA DAN
REKOMENDASI TINDAK LANJUT

I. Pemetaan Talenta Dalam Kotak Manajemen Talenta

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	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	2	5	8
		Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial tinggi
	DI BAWAH EKSPEKTASI	1	3	6
		Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial menengah	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial tinggi
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
			POTENSIAL	

II. Rekomendasi Tindak Lanjut

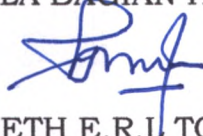
KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi Daerah/ nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan Potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi Daerah 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan Kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi Daerah 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Pengembangan Kompetensi 5. Tugas belajar
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan Potensial tinggi	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan Kinerja 3. Pengembangan Kompetensi
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 dengan ketentuan peraturan perundangan

WALI KOTA BALIKPAPAN,

Ttd.

RAHMAD MAS'UD

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT DAERAH KOTA BALIKPAPAN
KEPALA BAGIAN HUKUM,



ELYZABETH E.R.L. TORUAN