WALI KOTA BANJARMASIN
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN WALI KOTA BANJARMASIN
NOMOR 93 TAHUN 2021

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BANJARMASIN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BANJARMASIN,

Menimbang : a bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, meningkatkan kualitas pembinaan dan pengembangan karier serta menjamin pemenuhan hak dan kesempatan yang sama bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin, perlu dilaksanakan manajemen talenta tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan;

b bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, agar pelaksanaannya dapat berdayaguna dan berhasilguna, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin;

Mengingat : 1 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);

2 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);

3 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);

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 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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

6 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);

7 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

8 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);

9 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);

10 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);

11 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);

12 Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banjarmasin (Lembaran Daerah Kota Banjarmasin Tahun 2016 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kota Banjarmasin Nomor 40) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banjarmasin (Lembaran Daerah Kota Banjarmasin Tahun 2021 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kota Banjarmasin Nomor 63);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BANJARMASIN.

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 selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Banjarmasin.
5. Organisasi Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Instansi Daerah adalah perangkat daerah Kota Banjarmasin yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah dan lembaga teknis daerah.
7. Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disingkat BKD, Diklat adalah Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin.
8. Promosi jabatan adalah proses pengangkatan ke dalam jabatan yang lebih tinggi.
9. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
10. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
11. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS di Kota Banjarmasin.
12. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin.
13. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
14. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.

15. Jabatan Kritikal adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan daerah.
16. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/atau lowong atau jabatan kritikal yang akan diisi oleh talenta.
17. Manajemen Talenta PNS 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.
18. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
19. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
20. Kelompok Rencana Suksesi Daerah adalah kelompok talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin.
21. Suksesor *(successor)* adalah talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saatjabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
22. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritikal, 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.
23. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui PNS *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
24. 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.

25. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
26. 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.
27. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
28. 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.
29. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap / perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
30. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
31. 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.
32. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
33. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi / unit.

34. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai ketentuan perundang-undangan.
35. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja PNS dengan PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
36. Bimbingan Kinerja adalah suatu prose terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi PNS, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
37. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target kinerja.
38. Rotasi Jabatan *(job rotation)* adalah pemindahan talenta secara sistematik dari jabatan ke jabatan lain.
39. Perluasan Jabatan *(job enlargement)* adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
40. Pengayaan Jabatan *(job enrichment)* adalah peningkatan motivasi talenta mlelalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
41. PNS *Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi PNS 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.
42. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
43. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
44. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur Negara.
45. Jabatan Pelaksana adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang PNS dalam rangka menjalankan tugas

pokok dan fungsi sesuai keahlian dan/ keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.

46. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
47. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
48. Penelusuran Kader Potensial yang selanjutnya disebut *Talent Scouting* adalah sistem seleksi secara terbuka untuk mendapatkan Pegawai Negeri Sipil terbaik sebagai Kader Potensial.
49. Kader Potensial yang selanjutnya disebut *Talent Pool* adalah Pegawai Negeri Sipil potensial hasil dari Penelusuran Kader Potensial sebagai kandidat yang dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan dalam jabatan Admistrator dan Jabatan Pengawas.
50. *Assessment center* adalah metode penilaian kompetensi terhadap situasi, data, fakta dasar secara kualitatif berdasarkan standar dan kriteria tertentu.
51. Uji kompetensi adalah prosedur yang distandarisasikan untuk mengukur kemampuan kompetensi pegawai.
52. Wawancara adalah metode untuk mendalami/mendapatkan informasi individu.
53. Sistem Informasi Kepegawaian yang selanjutnya disebut SIMPEG adalah suatu totalitas terpadu yang terdiri dari perangkat pengolah, perangkat penyimpanan dan perangkat komunikasi yang saling berkaitan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian.
54. *Quasy Assessment Program* adalah metode penilaian kompetensi terhadap situasi data, fakta dasar secara kualitatif berdasarkan standar dan kriteria tertentu untuk jabatan *middle manajer.*
55. Tim Penilai Kinerja adalah Tim yang dibentuk oleh Wali Kota untuk memberikan pertimbangan dalam manajemen kepegawaian Aparatur Sipil Negara secara terukur dan obyektif.
56. Seleksi Analisis Problem adalah metode seleksi tertulis dalam merumuskan, menganalisis dan menyelesaikan permasalahan guna mengetahui kompetensi bidang.

BAB II

TUJUAN, PRINSIP, RUANG LINGKUP DAN ASPEK MANAJEMEN TALENTA PNS

Bagian Kesatu

Tujuan Manajemen Talenta PNS

Pasal 2

Manajemen Talenta PNS 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 nasional.
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 *(succession planning)* yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit pada Instansi Pemerintah.
e. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan PNS yang tepat dengan jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi.
f. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi.

Bagian Kedua

Prinsip Manajemen Talenta PNS

Pasal 3

(1) Manajemen Talenta PNS 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 PNS 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 PNS mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan tersetruktur sesuai target.

(4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu informasi Manajemen Talenta PNS yang meliputi tahapan pelaksanaan, criteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh PNS.

(5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta PNS 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 PNS dilakukan sesuai standar/ pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.

(7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu Manajemen Talenta PNS 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 PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Bagian Ketiga

Ruang Lingkup dan Aspek Manajemen Talenta PNS

Pasal 4

Ruang lingkup Manajemen Talenta PNS meliputi Manajemen Talenta PNS pada semua OPD.

Pasal 5

Aspek Manajemen talenta PNS, meliputi :

a. kelembagaan Manajemen Talenta PNS;
b. penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS;
c. sistem informasi Manajemen Talenta PNS.

BAB III

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Bagian Kesatu

Manajemen Talenta PNS

Pasal 6

(1) Manajemen Talenta PNS ditetapkan dan dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta PNS yang terdiri dari unsur BKD,Diklat, Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah, Bagian Organisasi dan Inspektorat.
(2) BKD, Diklat mengusulkan penetapan Tim Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Wali Kota.

Bagian Kedua

Kelembagaan Manajemen Talenta PNS

Pasal 7

(1) Manajemen Talenta PNS ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
(2) Daerah wajib menyelenggarakan Manajemen Talenta PNS berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan daerah.

BAB IV

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 8

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b meliputi :

a. akuisisi talenta;
b. pengembangan talenta;
c. retensi talenta;
d. penetapan talenta, dan
e. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 9

Manajemen Talenta PNS didukung infrastruktur yang terdiri dari :

a. peta jabatan yang sedang/ akan lowong dan jabatan kritikal;
b. profil talenta;
c. standar metode dan penilaian dalam metode *assesment center* dan uji kompetensi sesuai ketentuan perundang-undangan;
d. standar kompetensi jabatan sesuai ketentuan perundang-undangan;
e. standar penilaian kinerja riil;
f. pola karier;
g. tim Manajemen Talenta;
h. program Pengembangan Talenta (PNS Corporate University / Sekolaj Kader/ Tugas Belajar);
i. panitia seleksi;
j. basis data sumber daya manusia;
k. sistem informasi manajemen talenta PNS; dan
l. anggaran.

Bagian Kedua

Akuisisi Talenta

Pasal 10

Akuisisi talenta meliputi tahapan sebagai berikut :

a. identitas dan penetapan jabatan kritikal;
b. analisis kebutuhan talenta;
c. penetapan strategi akuisisi;
d. identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta; dan
e. penetapan kelompok rencana suksesi; dan

Paragraf 1

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritikal

Pasal 11

(1) identifikasi dan penetapan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a untuk penempatan talenta.
(2) Jabatan kritikal merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
(3) Karakteristik jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk Manajemen Talenta PNS terdiri dari :
    a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
    b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core businees*;
    c. membutuhkan kinerja yang tinggi;
    d. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
    e. kesesuaian kebutuhan prioritas daerah.

Pasal 12

(1) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Jabatan Kritikal dan Standar Kompetensi Jabatan serta dilaporkan kepada Menteri sesuai ketentuan perundang-undangan.
(2) Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan daerah.

Paragraf 2

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 13

(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) Daerah menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritikal.
(3) Tim Manajemen Talenta PNS menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jabatan kritikal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan daerah.

Paragraf 3

Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 14

(1) Berdasarkan analisis kebutuhan talenta, Daerah menyusun strategi akuisisi talenta dengan menentukan seluruh/ sebagian pilihan sebagai berikut :
    a. Membangun talenta internal;
    b. Merekrut talenta baru (Calon PNS);
    c. Mutasi dan/atau promosi talenta.
(2) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta Daerah.

Paragraf 4

Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 15

Kandidat talenta berasal dari PNS internal, termasuk Calon PNS.

Pasal 16

(1) Terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta melalui :
    a. Pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari : di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi; dan

b. Penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assesment center,* uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan daerah.

(2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari :

a. Hasil penilaian kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/ atau instansi.
b. *Assesment Center* untuk mengukur /menilai potensi talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri *(self awareness)*, kemampuan berpikir kritis dan strategis *(critical and strategic thinking)*, kemampuan menyelesaikan permasalahan *(problem solving)*, kecerdasan emosional *(emotional quotient)*, kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri *(growth mindset)*, serta motivasi dan komitmen *(grit)* talenta.
c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural, yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta.
d. Rekam jejak jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam jabatan, serta integritas dan moralitas.
e. Pertimbangan lain yang terdiri dari : kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 17

Pemetaan talenta Daerah dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 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 18

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

a. pengembangan talenta dan retensi talenta; dan/atau

b. penempatan talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dan/ atau kelompok rencana suksesi.

Paragraf 5

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 19

(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 20

(1) Pejabat Pembina Kepegawaian menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi daerah untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/ akan lowong sesuai kebutuhan.
(2) Tim Manajemen Talenta PNS menetapkan kelompok rencana suksesi daerah berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Paragraf 6

Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 21

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 antar OPD.

Bagian Ketiga

Pengembangan Talenta

Pasal 22

(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. PNS *corporate university* dengan metode klasikal dan non klasikal;
   b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
   c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
(4) Peningkatan kualifikasi talenta dilaksanakan melalui tugas belajar.
(5) Penyelenggaraan akselerasi karier dan pengembangan kompetensi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
(6) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

Paragraf 1
Rencana Suksesi

Pasal 23

(1) Rencana suksesi *(succession plan)* memuat nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan suksesor 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 di seluruh OPD dalam Sistem Informasi PNS.
(3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1), dan disampaikan kepada Menteri sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Paragraf 2
Penghargaan

Pasal 24

(1) PNS yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan 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 25

(1) Penempatan talenta ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (3).
(2) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

Bagian Keenam

Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 26

(1) Pemantauan talenta (talent monitoring) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
(2) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal 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 kritikal selanjutnya.

Pasal 27

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta dilaksanakan secara periodik oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

BAB V

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 28

Daerah menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta PNS.

BAB VI

ANGGARAN

Pasal 29

Pendanaan Manajemen Talenta PNS bersumber dari :

(1) Anggaran pendapatan dan Belanja Daerah; dan/ atau

(2) Sumber-sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

BAB VII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 30

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 15 Desember 2021

WALI KOTA BANJARMASIN,

IBNU SINA

Diundangkan di Banjarmasin
pada tanggal 15 Desember 2021

SEKRETARIS DAERAH KOTA BANJARMASIN,

IKHSAN BUDIMAN

BERITA DAERAH KOTA BANJARMASIN TAHUN 2021 NOMOR 93

LAMPIRAN PERATURAN WALI KOTA
BANJARMASIN NOMOR 93 TAHUN 2021
TENTANG MANAJEMEN TALENTA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA
BANJARMASIN

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

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

II. 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,

IBNU SINA