



WALIKOTA BLITAR
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN WALIKOTA BLITAR
NOMOR 92 TAHUN 2022

TENTANG
PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BLITAR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BLITAR,

Menimbang : a. bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 134 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, salah satu kriteria penyelenggaraan Sistem Merit adalah memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;

b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka perlu menetapkan Peraturan Walikota Blitar tentang Pedoman Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah dan Jawa Barat sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan Nomor 17 Tahun 1950 (Republik Indonesia Dahulu) tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil Di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);

P.

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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Undang-Undang 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);
5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
6. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 1982 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Blitar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1982

f.

Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3243);

8. 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);
9. 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
11. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 99), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 76 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 186);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan

f.

- atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907)
 14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
 15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);
 16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
 17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 525);
 18. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Blitar Tahun 2016 Nomor 4), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 7 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 4 Tahun 2016 Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Blitar Tahun 2021 Nomor 7);

f.

19. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kota Blitar Tahun 2018 Nomor 6);
20. Peraturan Walikota Blitar Nomor 20 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kota Blitar Tahun 2022 Nomor 20).

MEMUTUSKAN :

Manetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BLITAR.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Blitar.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Blitar.
3. Walikota adalah Walikota Blitar.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Blitar.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Walikota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
7. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara

f.

lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

8. 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 pemerintahandi lingkungan Pemerintah Kota Blitar.
9. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah Calon Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kota Blitar.
10. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalahPegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kota Blitar.
11. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkatPPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di Instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
12. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disebut PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
13. 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.
14. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
15. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Aparatur Sipil Negara dalam satuan organisasi.

16. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
17. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
18. Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Pemerintah Daerah.
19. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
20. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
21. Kelompok Rencana Suksesi Instansi 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 instansinya.
22. Suksesor (*successor*) 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;
23. 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;

f.

24. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui ASN *Corporate University*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya;
25. 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;
26. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat;
27. 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.
28. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
29. 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.
30. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
31. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
32. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal

f.

- 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.
33. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
 34. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
 35. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundangperundangan.
 36. Pemeringkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
 37. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu Pegawai ASN agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi Pegawai ASN, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
 38. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target kinerja.
 39. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
 40. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
 41. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
 42. 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.

43. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
44. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
45. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah kelompok jabatan tinggi pada Pemerintah Daerah yang terdiri dari JPT Pratama, JPT Madya dan JPT Utama.
46. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan yang terdiri dari Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Pelaksana.
47. Jabatan Administrator adalah jabatan yang diduduki pegawai Aparatur Sipil Negara sebagai administrator pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
48. Jabatan Pengawas adalah jabatan yang diduduki pegawai Aparatur Sipil Negara sebagai pengawas pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
49. Jabatan Pelaksana adalah jabatan yang diduduki pegawai Aparatur Sipil Negara sebagai pelaksana dengan tugas melaksanakan kegiatan pelayanan publik, serta administrasi pemerintah, dan pembangunan pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
50. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
51. Peta Jabatan adalah susunan jabatan yang digambarkan secara vertikal maupun horizontal menurut struktur, kewenangan, tugas, dan tanggung jawab jabatan, serta persyaratan jabatan.

52. Kelas Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Pegawai Negeri dalam rangkaian susunan Pemerintah Daerah yang meskipun berbeda dalam hal jenis pekerjaan, tetapi cukup setara dalam hal tingkat kesulitan dan tanggungjawab, dan tingkat persyaratan kualifikasi pekerjaan, dan digunakan sebagai dasar penggajian.
53. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
54. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi ASN adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
55. Pengembangan kompetensi PNS adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier;
56. Karier adalah rangkaian seluruh posisi yang dijabat seseorang selama siklus kehidupannya dalam organisasi.
57. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan faktor politik, ras, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan.
58. Jalur Karier adalah lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.
59. Rencana Pengembangan Karier PNS adalah proses manajemen yang menggambarkan pergerakan posisi atau Jabatan menuju peningkatan dan kemajuan PNS sepanjang pengabdianya di Pemerintah Daerah yang digambarkan dalam Manajemen Talenta PNS.
60. Mutasi adalah perpindahan tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar-Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan

Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Indonesia di luar negeri serta atas permintaan sendiri.

61. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.
62. Penilaian Prestasi Kerja PNS yang selanjutnya disingkat PPK PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.
63. Tugas Belajar adalah penugasaan yang diberikan oleh PPK kepada PNS untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dengan gelar atau tanpa gelar, formal atau non formal, di dalam maupun di luar negeri dengan meninggalkan tugas jabatan atau tanpa meninggalkan tugas jabatan dengan biaya pendidikan ditanggung seluruhnya oleh pemberi beasiswa atau ditanggung seluruhnya oleh PNS tugas belajar atau gabungan antara pemberi beasiswa dengan PNS.
64. Bagian Organisasi adalah bagian pada Sekretariat Daerah Kota Blitar yang menjalankan tugas penyiapan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah, pelaksanaan pembinaan administrasi di bidang kelembagaan dan analisis jabatan, pelayanan publik dan tata laksana, kinerja dan reformasi birokrasi.

Pasal 2

Maksud dari Peraturan Walikota ini adalah untuk mendapatkan dan mempersiapkan talenta terbaik serta menempatkan talenta-talenta tersebut pada posisi/jabatan yang sesuai dengan kompetensinya.

Pasal 3

Tujuan dari Peraturan Walikota ini adalah sebagai pedoman dalam melaksanakan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja

f.

tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Perangkat Daerah.

Pasal 4

Manajemen Talenta ASN dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip:

- a. Objektif, yaitu proses dalam Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi;
- b. Terencana, yaitu Manajemen Talenta ASN mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target;
- c. Terbuka, yaitu informasi Manajemen Talenta ASN yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN;
- d. Tepat waktu, yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta ASN yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan talenta dalam pengisian jabatan target;
- e. Akuntabel, yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan;
- f. Bebas dari intervensi politik, yaitu Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.; dan
- g. Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, yaitu Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pasal 5

Ruang lingkup Peraturan Walikota ini yaitu:

- a. Kelembagaan Manajemen Talenta ASN;

f.

- b. Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN Instansi; dan
- c. Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN Instansi.

BAB II

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 6

- (1) Manajemen Talenta ASN ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Manajemen Talenta ASN diselenggarakan berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional.

BAB III

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 7

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b meliputi:

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

Pasal 8

Manajemen Talenta ASN 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 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 (SDM);
- k. sistem informasi manajemen talenta ASN; dan
- l. anggaran.

Bagian Kedua
Akuisisi Talenta

Pasal 9

Akuisisi talenta meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan jabatan kritikal;
- 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 Kritikal

Pasal 10

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a untuk penempatan talenta.



- (2) Jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) terdiri dari:
 - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
 - 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 pemerintah daerah.
- (4) Identifikasi jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Bagian Organisasi.

Pasal 11

- (1) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Jabatan Kritikal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkannya kepada Menteri yang menyelenggarakan urusan bidang pendayagunaan aparatur negara.
- (2) Jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan pemerintah daerah.

Paragraf 2

Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 12

- (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) Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritikal.

- (3) Penyusunan analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh perangkat daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.

Paragraf 3 Strategi Akuisisi

Pasal 13

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan talenta, disusun strategi akuisisi talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun talenta internal instansi;
 - b. merekrut talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
 - c. mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi; dan/atau
 - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (2) Strategi akuisisi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.

Paragraf 4 Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 14

Kandidat talenta berasal dari ASN, baik internal maupun eksternal, termasuk Calon PNS dan PPPK.

Pasal 15

- (1) Terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, 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 assessment center, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan Pemerintah 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 perangkat daerah;
 - 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; dan
 - f. penilaian rekam jejak jabatan sebagaimana dimaksud pada huruf d dapat menggunakan formulir sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang

f.

merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Pasal 16

- (1) Pemetaan talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 pada tiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana.
- (2) Pemetaan talenta jabatan fungsional dan jabatan pelaksana diprioritaskan bagi yang memenuhi syarat administrasi untuk diangkat dalam jabatan Pengawas dan jabatan Administrator.

Pasal 17

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 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 18

- (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 dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Pasal 19

- (1) Pejabat Pembina Kepegawaian menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi Pemerintah Daerah untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- (2) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan kelompok rencana suksesi nasional berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada pasal 18 ayat (2).

Paragraf 6

Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 20

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 Perangkat Daerah/Unit Kerja atau penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Ketiga

Pengembangan Talenta

Pasal 21

- (1) Pengembangan talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (3) Pengembangan kompetensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.
- (6) Tugas Belajar dan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Keempat

Retensi Talenta

Pasal 22

- (1) Retensi talenta (*talent retention*) 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 (*succession plan*), rotasi jabatan, pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan.

Paragraf 1

Rencana Suksesi

Pasal 23

- (1) Rencana suksesi (*succession plan*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) 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 Perangkat Daerah.



Paragraf 2
Penghargaan

Pasal 24

- (1) PNS yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi diberikan penghargaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, kebutuhan, dan kemampuan Pemerintah Daerah.

Bagian Kelima
Penempatan Talenta

Pasal 25

- (1) Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Pemerintah Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas daerah jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak 7 (tujuh), 8 (delapan) dan 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

Pasal 26

Manajemen Talenta ASN merupakan bagian dari Manajemen Pengembangan Karier yang dilaksanakan melalui mutasi dan/atau promosi.

Pasal 27

Penempatan talenta daerah ditetapkan oleh PPK berdasarkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2).

f.

Bagian Keenam
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 28

- (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 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya.

Pasal 29

- (1) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta pemerintah daerah dilaksanakan secara periodik oleh PyB.
- (2) PyB melaporkan hasil pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan manajemen talenta ASN kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.

BAB V

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 30

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN.
- (2) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh perangkat daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.

f.

BAB VI
PENDANAAN

Pasal 31

Pendanaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara;
- b. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan/atau
- c. Sumber-sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 32

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Blitar
pada tanggal 11 Oktober 2022
WALIKOTA BLITAR,
Ttd.
SANTOSO

Diundangkan di Blitar
Pada tanggal 11 Oktober 2022
SEKRETARIS DAERAH KOTA BLITAR
Ttd.
Priyo Suhartono

BERITA DAERAH KOTA BLITAR TAHUN 2022 NOMOR 92

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



IKA HADI WIJAYA, S.H., M.H.
NIP. 19791210 200604 1 008

LAMPIRAN
PERATURAN WALIKOTA BLITAR
NOMOR 92 TAHUN 2022
TENTANG
PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR
SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KOTA BLITAR

A. FORMULIR PENILAIAN TALENTA
I. PENILAIAN ADMINISTRASI TALENTA JABATAN PIMPINAN TINGGI
PRATAMA
PENILAIAN ADMINISTRASI TALENTA JABATAN PIMPINAN TINGGI
PRATAMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BLITAR

NO	KRITERIA PENILAIAN	INDIKATOR	SKOR	BOBOT PER SUB UNSUR (%)	BOBOT UNSUR (%)	KET
1	2	3	4	5	6	7
1. Penilaian Kinerja Dan Kualifikasi Individu					70%	
1	Pendidikan (tertinggi yang diakui dalam administrasi kepegawaian)	<Diploma III	60	5		POTENSI
		Diploma III	70			
		S1/Diploma IV	80			
		S2/Spesialis 1	90			
		S3/Spesialis 2	98			
2	Pengalaman tugas yang pernah dilaksanakan	1 unit kerja	60	5		POTENSI
		2-3 unit kerja	70			
		4-5 unit kerja	80			
		6-7 unit kerja	90			
		lebih dari 7 unit kerja	98			
3	Pengembangan Kompetensi			15		POTENSI
	a. Teknis/ Fungsional	< 20 JP	60	30		
		≥20 <50 JP	70			
		≥50 < 75 JP	80			
		≥75<100 JP	90			
		≥100 JP	98			
	b. Manajemen	< 20 JP	60	10		
		≥20 <50 JP	70			
		≥50 < 75 JP	80			
		≥75<100 JP	90			
		≥100 JP	98			
	c. Kepemimpinan	Sudah	100	60		
		Belum	80			
4	Hasil kerja	Serapan anggaran dan pelaksanaan	% rata-	25		KINERJA

f.

NO	KRITERIA PENILAIAN	INDIKATOR	SKOR	BOBOT PER SUB UNSUR (%)	BOBOT UNSUR (%)	KET
1	2	3	4	5	6	7
		kegiatan	rata			
5	Sasaran Kinerja Pegawai			20		KINERJA
	a. Perilaku	Sesuai SKP		30		
	b. Kinerja	Sesuai SKP		70		
	c. Ide Baru (Inovasi) sudah ditetapkan dengan surat keputusan (SK) dan dilaksanakan	Tim Kerja	Ditambah nilai	2		
		Perangkat Daerah		3		
		Pemerintah Daerah		4		
		Nasional		5		
6	Tanggungjawab			20		KINERJA
		Pejabat Eselon II/Pimpinan	Survei penilai an	40		
		Bawahan		40		
		Sejawat		20		
7	Disiplin					KINERJA
	a. Keterlambatan	1 - 12 kali	Pengurangan nilai	-1		
		≥ 13 < 36 kali		-2		
		≥ 36		-3		
	b. Hukuman Disiplin	Ringan	Pengurangan nilai	-2		
		Sedang		-4		
		Berat		-6		
	Akumulasi penilaian keterlambatan dan hukuman disiplin					
	c. Kedisiplinan pelaksanaan tugas		Survei penilai an	5		
		Pejabat Eselon II/Pimpinan		40		
		Bawahan		40		
		Sejawat		20		
8	Masa Kerja keseluruhan (sejak diangkat CPNS)					POTENSI
		5 tahun ke bawah	Penambahan Nilai	1		
		6- 10 tahun		2		
		11-15 tahun		3		
		16-20 tahun		4		
		> 20 tahun		5		
2. Penilaian Kompetensi					30 %	
9	Skor Assesmen Kompetensi	Sesuai skor kompetensi		100		POTENSI

f

II. PENILAIAN ADMINISTRASI TALENTA JABATAN ADMINISTRATOR
ESELON III.A (KEPALA WILAYAH)

PENILAIAN ADMINISTRASI TALENTA JABATAN ADMINISTRATOR
ESELON III.A (KEPALA WILAYAH) DI LINGKUNGAN PEMERINTAH

KOTA BLITAR

NO	KRITERIA PENILAIAN	INDIKATOR	SKOR	BOBOT PER SUB UNSUR (%)	BOBOT UNSUR (%)	KET
1	2	3	4	5	6	7
1. Penilaian Kinerja Dan Kualifikasi Individu					70%	
1	Pendidikan (tertinggi yang diakui dalam administrasi kepegawaian)	<Diploma III Diploma III S1/Diploma IV S2/Spesialis 1 S3/Spesialis 2	60 70 80 90 98	5		POTENSI
2	Pengalaman tugas yang pernah dilaksanakan	1 unit kerja 2-3 unit kerja 4-5 unit kerja 6-7 unit kerja lebih dari 7 unit kerja	60 70 80 90 98	5		POTENSI
3	Pengembangan Kompetensi			15		POTENSI
	a. Teknis/ Fungsional	< 20 JP ≥20 <50 JP ≥50 < 75 JP ≥75<100 JP ≥100 JP	60 70 80 90 98	30		
	b. Manajemen	< 20 JP ≥20 <50 JP ≥50 < 75 JP ≥75<100 JP ≥100 JP	60 70 80 90 98	10		
	c. Kepemimpinan	Sudah Belum	100 80	60		
4	Hasil kerja	Serapan anggaran dan pelaksanaan kegiatan	% rata- rata	25		KINERJA
5	Sasaran Kinerja Pegawai			25		KINERJA
	a. Perilaku	Sesuai SKP		30		
	b. Kinerja	Sesuai SKP		70		

f

NO	KRITERIA PENILAIAN	INDIKATOR	SKOR	BOBOT PER SUB UNSUR (%)	BOBOT UNSUR (%)	KET
1	2	3	4	5	6	7
	c. Ide Baru (Inovasi) sudah ditetapkan dengan surat keputusan (SK) dan dilaksanakan	Tim Kerja	Ditambah nilai	2		
		Perangkat Daerah		3		
		Pemerintah Daerah		4		
		Nasional		5		
6	Tanggungjawab			15		KINERJA
		Pejabat Eselon II/Pimpinan	Survei penilai an	40		
		Bawahan		40		
		Sejawat		20		
7	Disiplin					KINERJA
	a. Keterlambatan	1 - 12 kali	Pengurangan nilai	-1		
		≥ 13 < 36 kali		-2		
		≥ 36		-3		
	b. Hukuman Disiplin	Ringan	Pengurangan nilai	-2		
		Sedang		-4		
		Berat		-6		
	Akumulasi penilaian keterlambatan dan hukuman disiplin					
	c. Kedisiplinan pelaksanaan tugas		Survei penilai an	5		
		Pejabat Eselon II/Pimpinan		40		
		Bawahan		40		
		Sejawat		20		
8	Masa Kerja keseluruhan (sejak diangkat CPNS)		Penambahan Nilai			POTENSI
		5 tahun ke bawah		1		
		6- 10 tahun		2		
		11-15 tahun		3		
		16-20 tahun		4		
		> 20 tahun		5		
2. Penilaian Kompetensi					30 %	
9	Skor Assesmen Kompetensi	Sesuai skor kompetensi		100		POTENSI

f

III. PENILAIAN ADMINISTRASI TALENTA JABATAN ADMINISTRATOR
ESELON III.A

PENILAIAN ADMINISTRASI TALENTA JABATAN ADMINISTRATOR
ESELON III.A DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BLITAR

NO	KRITERIA PENILAIAN	INDIKATOR	SKOR	BOBOT PER SUB UNSUR (%)	BOBOT UNSUR (%)	KET
1	2	3	4	5	6	7
1. Penilaian Kinerja Dan Kualifikasi Individu					70%	
1	Pendidikan (tertinggi yang diakui dalam administrasi kepegawaian)	<Diploma III	60	5		POTENSI
		Diploma III	70			
		S1/Diploma IV	80			
		S2/Spesialis 1	90			
		S3/Spesialis 2	98			
2	Pengalaman tugas yang pernah dilaksanakan	1 unit kerja	60	5		POTENSI
		2-3 unit kerja	70			
		4-5 unit kerja	80			
		6-7 unit kerja	90			
		lebih dari 7 unit kerja	98			
3	Pengembangan Kompetensi			15		POTENSI
	a. Teknis/ Fungsional	< 20 JP	60	30		
		≥20 <50 JP	70			
		≥50 < 75 JP	80			
		≥75<100 JP	90			
		≥100 JP	98			
	b. Manajemen	< 20 JP	60	10		
		≥20 <50 JP	70			
		≥50 < 75 JP	80			
		≥75<100 JP	90			
		≥100 JP	98			
	c. Kepemimpinan	Sudah	100	60		
		Belum	80			
4	Hasil kerja	Serapan anggaran dan pelaksanaan kegiatan	% rata- rata	25		KINERJA
5	Sasaran Kinerja Pegawai			25		KINERJA
	a. Perilaku	Sesuai SKP		30		
	b. Kinerja	Sesuai SKP		70		
	c. Ide Baru (Inovasi) sudah	Tim Kerja	Ditam bah nilai	2		
		Perangkat Daerah		3		
		Pemerintah		4		

NO	KRITERIA PENILAIAN	INDIKATOR	SKOR	BOBOT PER SUB UNSUR (%)	BOBOT UNSUR (%)	KET
1	2	3	4	5	6	7
	ditetapkan dengan surat keputusan (SK) dan dilaksanakan	Daerah				
		Nasional		5		
6	Tanggungjawab			15		KINERJA
		Pejabat Eselon II/Pimpinan	Survei penilai	40		
		Bawahan	an	40		
		Sejawat		20		
7	Disiplin					KINERJA
	a. Keterlambatan	1 - 12 kali	Pengur	-1		
		≥ 13 < 36 kali	angan	-2		
		≥ 36	nilai	-3		
	b. Hukuman Disiplin	Ringan	Pengur	-2		
		Sedang	angan	-4		
		Berat	nilai	-6		
	Akumulasi penilaian keterlambatan dan hukuman disiplin					
	c. Kedisiplinan pelaksanaan tugas			5		
		Pejabat Eselon II/Pimpinan	Survei penilai	40		
		Bawahan	an	40		
		Sejawat		20		
8	Masa Kerja keseluruhan (sejak diangkat CPNS)					POTENSI
		5 tahun ke bawah	Penam	1		
		6- 10 tahun	bahan	2		
		11-15 tahun	Nilai	3		
		16-20 tahun		4		
		> 20 tahun		5		
2. Penilaian Kompetensi					30 %	
9	Skor Assesmen Kompetensi	Sesuai skor kompetensi		100		POTENSI

f.

IV. PENILAIAN ADMINISTRASI TALENTA JABATAN ADMINISTRATOR
ESELON III.B

PENILAIAN ADMINISTRASI TALENTA JABATAN ADMINISTRATOR
ESELON III.B DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BLITAR

NO	KRITERIA PENILAIAN	INDIKATOR	SKOR	BOBOT PER SUB UNSUR (%)	BOBOT UNSUR (%)	KET
1	2	3	4	5	6	7
1. Penilaian Kinerja Dan Kualifikasi Individu					70%	
1	Pendidikan (tertinggi yang diakui dalam administrasi kepegawaian)	<div><Diploma III</div> <div>Diploma III</div> <div>S1/Diploma IV</div> <div>S2/Spesialis 1</div> <div>S3/Spesialis 2</div>	<div>60</div> <div>70</div> <div>80</div> <div>90</div> <div>98</div>	8		POTENSI
2	Pengalaman tugas yang pernah dilaksanakan	<div>1 unit kerja</div> <div>2-3 unit kerja</div> <div>4-5 unit kerja</div> <div>6-7 unit kerja</div> <div>lebih dari 7 unit kerja</div>	<div>60</div> <div>70</div> <div>80</div> <div>90</div> <div>98</div>	2		POTENSI
3	Pengembangan Kompetensi			15		POTENSI
	a. Teknis/ Fungsional	<div>< 20 JP</div> <div>≥20 <50 JP</div> <div>≥50 < 75 JP</div> <div>≥75<100 JP</div> <div>≥100 JP</div>	<div>60</div> <div>70</div> <div>80</div> <div>90</div> <div>98</div>	30		
	b. Manajemen	<div>< 20 JP</div> <div>≥20 <50 JP</div> <div>≥50 < 75 JP</div> <div>≥75<100 JP</div> <div>≥100 JP</div>	<div>60</div> <div>70</div> <div>80</div> <div>90</div> <div>98</div>	10		
	c. Kepemimpinan	<div>Sudah</div> <div>Belum</div>	<div>100</div> <div>80</div>	60		
4	Hasil kerja	Pelaksanaan kegiatan	% rata- rata	25		KINERJA
5	Sasaran Kinerja Pegawai			25		KINERJA
	a. Perilaku	Sesuai SKP		30		
	b. Kinerja	Sesuai SKP		70		
	c. Ide Baru (Inovasi) sudah	<div>Tim Kerja</div> <div>Perangkat Daerah</div> <div>Pemerintah</div>	<div>Ditam</div> <div>bah</div> <div>nilai</div>	<div>2</div> <div>3</div> <div>4</div>		

f.

NO	KRITERIA PENILAIAN	INDIKATOR	SKOR	BOBOT PER SUB UNSUR (%)	BOBOT UNSUR (%)	KET
1	2	3	4	5	6	7
	ditetapkan dengan surat keputusan (SK) dan dilaksanakan	Daerah Nasional		5		
6	Tanggungjawab			15		KINERJA
		Pejabat Eselon II/Pimpinan/atasan langsung	Survei penilaian	40		
		Bawahan		40		
		Sejawat		20		
7	Disiplin					KINERJA
	a. Keterlambatan	1 - 12 kali	Pengurangan nilai	-1		
		≥ 13 < 36 kali		-2		
		≥ 36		-3		
	b. Hukuman Disiplin	Ringan	Pengurangan nilai	-2		
		Sedang		-4		
		Berat		-6		
	Akumulasi penilaian keterlambatan dan hukuman disiplin					
	c. Kedisiplinan pelaksanaan tugas			5		
		Pejabat Eselon II/Pimpinan/atasan langsung	Survei penilaian	40		
		Bawahan		40		
		Sejawat		20		
8	Masa Kerja keseluruhan (sejak diangkat CPNS)					POTENSI
		5 tahun ke bawah	Penambahan Nilai	1		
		6- 10 tahun		2		
		11-15 tahun		3		
		16-20 tahun		4		
		> 20 tahun		5		
2. Penilaian Kompetensi					30 %	
9	Skor Assesmen Kompetensi	Sesuai skor kompetensi		100		POTENSI

V. PENILAIAN ADMINISTRASI TALENTA JABATAN PENGAWAS (KEPALA WILAYAH)

PENILAIAN ADMINISTRASI TALENTA JABATAN PENGAWAS (KEPALA WILAYAH) DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BLITAR

NO	KRITERIA PENILAIAN	INDIKATOR	SKOR	BOBOT PER SUB UNSUR (%)	BOBOT UNSUR (%)	KET
1	2	3	4	5	6	7
1. Penilaian Kinerja Dan Kualifikasi Individu					70%	
1	Pendidikan (tertinggi yang diakui dalam administrasi kepegawaian)	<Diploma III	60	8		POTENSI
		Diploma III	70			
		S1/Diploma IV	80			
		S2/Spesialis 1	90			
		S3/Spesialis 2	98			
2	Pengalaman tugas yang pernah dilaksanakan	1 unit kerja	60	2		POTENSI
		2-3 unit kerja	70			
		4-5 unit kerja	80			
		6-7 unit kerja	90			
		lebih dari 7 unit kerja	98			
3	Pengembangan Kompetensi			15		POTENSI
	a. Teknis/ Fungsional	< 20 JP	60	30		
		≥20 <50 JP	70			
		≥50 < 75 JP	80			
		≥75<100 JP	90			
		≥100 JP	98			
	b. Manajemen	< 20 JP	60	10		
		≥20 <50 JP	70			
		≥50 < 75 JP	80			
		≥75<100 JP	90			
		≥100 JP	98			
	c. Kepemimpinan	Sudah	100	60		
		Belum	80			
4	Hasil kerja (PK)	Serapan anggaran dan Pelaksanaan kegiatan	%	25		KINERJA
5	Sasaran Kinerja Pegawai			25		KINERJA
	a. Perilaku	Sesuai SKP		30		
	b. Kinerja	Sesuai SKP		70		
	c. Ide Baru (Inovasi) sudah	Tim Kerja	Ditambah nilai	2		
		Perangkat Daerah		3		
		Pemerintah		4		

NO	KRITERIA PENILAIAN	INDIKATOR	SKOR	BOBOT PER SUB UNSUR (%)	BOBOT UNSUR (%)	KET
1	2	3	4	5	6	7
	ditetapkan dengan surat keputusan (SK) dan dilaksanakan	Daerah				
		Nasional		5		
6	Tanggungjawab		Survei penilaian	15		KINERJA
		Pejabat Eselon II/Pimpinan/atasan langsung		40		
		Bawahan		40		
		Sejawat		20		
7	Disiplin					KINERJA
	a. Keterlambatan	1 - 12 kali	Pengurangan nilai	-1		
		≥ 13 < 36 kali		-2		
		≥ 36		-3		
	b. Hukuman Disiplin	Ringan	Pengurangan nilai	-2		
		Sedang		-4		
		Berat		-6		
	Akumulasi penilaian keterlambatan dan hukuman disiplin					
	c. Kedisiplinan pelaksanaan tugas		Survei penilaian	5		
		Pejabat Eselon II/Pimpinan/Atasan langsung		40		
		Bawahan		40		
		Sejawat		20		
8	Masa Kerja keseluruhan (sejak diangkat CPNS)		Penambahan Nilai			POTENSI
		5 tahun ke bawah		1		
		6- 10 tahun		2		
		11-15 tahun		3		
		16-20 tahun		4		
		> 20 tahun		5		
2. Penilaian Kompetensi					30 %	
9	Skor Assesmen Kompetensi	Sesuai skor kompetensi		100		POTENSI

4.

VI. PENILAIAN ADMINISTRASI TALENTA JABATAN PENGAWAS
PENILAIAN ADMINISTRASI TALENTA JABATAN PENGAWAS DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BLITAR

NO	KRITERIA PENILAIAN	INDIKATOR	SKOR	BOBOT PER SUB UNSUR (%)	BOBOT UNSUR (%)	KET
1	2	3	4	5	6	7
1. Penilaian Kinerja Dan Kualifikasi Individu					70%	
1	Pendidikan (tertinggi yang diakui dalam administrasi kepegawaian)	<Diploma III	60	8		POTENSI
		Diploma III	70			
		S1/Diploma IV	80			
		S2/Spesialis 1	90			
		S3/Spesialis 2	98			
2	Pengalaman tugas yang pernah dilaksanakan	1 unit kerja	60	2		POTENSI
		2-3 unit kerja	70			
		4-5 unit kerja	80			
		6-7 unit kerja	90			
		lebih dari 7 unit kerja	98			
3	Pengembangan Kompetensi			15		POTENSI
	a. Teknis/ Fungsional	< 20 JP	60	30		
		≥20 <50 JP	70			
		≥50 < 75 JP	80			
		≥75<100 JP	90			
		≥100 JP	98			
	b. Manajemen	< 20 JP	60	10		
		≥20 <50 JP	70			
		≥50 < 75 JP	80			
		≥75<100 JP	90			
		≥100 JP	98			
	c. Kepemimpinan	Sudah	100	60		
		Belum	80			
4	Hasil kerja (PK)	Pelaksanaan kegiatan	%	25		KINERJA
5	Sasaran Kinerja Pegawai			25		KINERJA
	a. Perilaku	Sesuai SKP		30		
	b. Kinerja	Sesuai SKP		70		
	c. Ide Baru (Inovasi) sudah ditetapkan dengan surat	Tim Kerja	Ditam bahnil ai	2		
		Perangkat Daerah		3		
		Pemerintah Daerah		4		
		Nasional		5		

NO	KRITERIA PENILAIAN	INDIKATOR	SKOR	BOBOT PER SUB UNSUR (%)	BOBOT UNSUR (%)	KET
1	2	3	4	5	6	7
	keputusan (SK) dan dilaksanakan					
6	Tanggungjawab			15		KINERJA
		Pejabat Eselon II/Pimpinan	Survei penilai an	30		
		Atasan langsung		30		
		Bawahan		20		
		Sejawat		20		
7	Disiplin					KINERJA
	a. Keterlambatan	1 - 12 kali	Pengur angan	-1		
		≥ 13 < 36 kali	nilai	-2		
		≥ 36		-3		
	b. Hukuman Disiplin	Ringan	Pengur angan	-2		
		Sedang	nilai	-4		
		Berat		-6		
	Akumulasi penilaian keterlambatan dan hukuman disiplin					
	c. Kedisiplinan pelaksanaan tugas			5		
		Pejabat Eselon II/Pimpinan	Survei penilai an	30		
		Atasan langsung		30		
		Bawahan		20		
		Sejawat		20		
8	Masa Kerja keseluruhan (sejak diangkat CPNS)					POTENSI
		5 tahun ke bawah	Penam bahan	1		
		6- 10 tahun	Nilai	2		
		11-15 tahun		3		
		16-20 tahun		4		
		> 20 tahun		5		
2. Penilaian Kompetensi					30 %	
9	Skor Assesmen Kompetensi	Sesuai skor kompetensi		100		POTENSI

VII. PENILAIAN ADMINISTRASI TALENTA JABATAN PELAKSANA
PENILAIAN ADMINISTRASI TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PEJABAT PELAKSANA (JFU DAN JF) DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KOTA BLITAR

NO	KRITERIA PENILAIAN	INDIKATOR	SKOR	BOBOT PER SUB UNSUR (%)	BOBOT UNSUR (%)	KET
1	2	3	4	5	6	7
1. Penilaian Kinerja Dan Kualifikasi Individu					70%	
1	Pendidikan (tertinggi yang diakui dalam administrasi kepegawaian)	<div><Diploma III</div> <div>Diploma III</div> <div>S1/Diploma IV</div> <div>S2/Spesialis 1</div> <div>S3/Spesialis 2</div>	<div>60</div> <div>70</div> <div>80</div> <div>90</div> <div>98</div>	6		POTENSI
2	Pengalaman tugas yang pernah dilaksanakan Pelaksana	<div>1 unit kerja</div> <div>2-3 unit kerja</div> <div>4-5 unit kerja</div> <div>6-7 unit kerja</div> <div>lebih dari 7 unit kerja</div>	<div>60</div> <div>70</div> <div>80</div> <div>90</div> <div>98</div>	1		POTENSI
3	Pengembangan Kompetensi			18		POTENSI
	a. Teknis/ Fungsional	<div>< 20 JP</div> <div>≥20 <50 JP</div> <div>≥50 < 75 JP</div> <div>≥75<100 JP</div> <div>≥100 JP</div>	<div>60</div> <div>70</div> <div>80</div> <div>90</div> <div>98</div>	95		
	b. Manajemen	<div>< 20 JP</div> <div>≥20 <50 JP</div> <div>≥50 < 75 JP</div> <div>≥75<100 JP</div> <div>≥100 JP</div>	<div>60</div> <div>70</div> <div>80</div> <div>90</div> <div>98</div>	5		
4	Hasil kerja (PK) / PAK	Pelaksanaan kegiatan	%	20		KINERJA
5	Sasaran Kinerja Pegawai			35		KINERJA
	a. Perilaku	Sesuai SKP		30		
	b. Kinerja	Sesuai SKP		70		
	c. Ide Baru (Inovasi) sudah ditetapkan dengan surat keputusan	<div>Tim Kerja</div> <div>Perangkat Daerah</div> <div>Pemerintah Daerah</div> <div>Nasional</div>	<div>Ditam</div> <div>bahn</div> <div>ai</div>	<div>2</div> <div>3</div> <div>4</div> <div>5</div>		

NO	KRITERIA PENILAIAN	INDIKATOR	SKOR	BOBOT PER SUB UNSUR (%)	BOBOT UNSUR (%)	KET
1	2	3	4	5	6	7
	(SK) dan dilaksanakan					
6	Tanggungjawab			10		KINERJA
		Pejabat Eselon II/Pimpinan	Survei penilai an	40		
		Atasan langsung		40		
		Sejawat		20		
7	Disiplin					KINERJA
	a. Keterlambatan	1 - 12 kali	Pengur angan nilai	-1		
		≥ 13 < 36 kali		-2		
		≥ 36		-3		
	b. Hukuman Disiplin	Ringan	Pengur angan nilai	-2		
		Sedang		-4		
		Berat		-6		
	Akumulasi penilaian keterlambatan dan hukuman disiplin					
	c. Kedisiplinan pelaksanaan tugas			5		
		Pejabat Eselon II/Pimpinan	Survei penilai an	40		
		Atasan langsung		40		
		Sejawat		20		
8	Masa Kerja keseluruhan (sejak diangkat CPNS)					POTENSI
		5 tahun ke bawah	Penam bahan Nilai	1		
		6- 10 tahun		2		
		11-15 tahun		3		
		16-20 tahun		4		
		> 20 tahun		5		
2. Penilaian Kompetensi					30 %	
9	Skor Assesmen Kompetensi	Sesuai skor kompetensi		100		POTENSI

B. PEMETAAN TALENTA DAN REKOMENDASI TINDAK LANJUT

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

KINERJA	DIATAS	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
	DIBAWAH	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					

f.

II. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
1	2	3
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/Penempatan yang sesuai
		4. Perluasan jabatan
		5. Bimbingan kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	1. Dipertahankan
		2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi
		3. Rotasi/Penempatan yang sesuai
		4. Pengayaan jabatan
		5. Pengembangan kompetensi
		6. Tugas belajar
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	1. Rotasi/Penempatan yang sesuai
		2. Bimbingan kinerja
		3. Konseling kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	1. Rotasi/Penempatan yang sesuai
		2. Bimbingan kinerja
		3. Pengembangan kompetensi
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	1. Rotasi/Penempatan yang sesuai
		2. Pengembangan kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	1. Bimbingan kinerja
		2. Konseling kinerja
		3. Pengembangan kompetensi
		4. Rotasi/Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	1. Bimbingan kinerja
		2. Pengembangan kompetensi
		3. Rotasi/Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,


IKA HADI WIJAYA, S.H.,M.H.
NIP. 19791210 200604 1 008

WALIKOTA BLITAR,
Ttd.

SANTOSO