



WALIKOTA BLITAR
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN WALIKOTA BLITAR

NOMOR 22 TAHUN 2026

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALIKOTA 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 berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (3) huruf b Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, Manajemen Talenta ASN Instansi diatur dalam Peraturan Kepala Daerah;

b. bahwa Peraturan Walikota Nomor 92 Tahun 2022 tentang Pedoman Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar masih belum sesuai dengan perkembangan hukum dan kebutuhan Pemerintah Daerah, sehingga perlu diubah;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Nomor 92 Tahun 2022 tentang Pedoman Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan 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

0

- 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);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5597), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 1982 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Blitar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1982 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3243);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037), sebagaimana 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);
 7. 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), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 1193);
 8. Peraturan Walikota Blitar Nomor 92 Tahun 2022 tentang Pedoman Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar (Berita Daerah Kota Blitar Tahun 2022 Nomor 92);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALIKOTA NOMOR 92 TAHUN 2022 TENTANG PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BLITAR.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Walikota Blitar Nomor 92 Tahun 2022 tentang Pedoman Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar (Berita Daerah Kota Blitar Tahun 2022 Nomor 92) diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 1 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1

1. Daerah adalah Kota Blitar.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Kepala Daerah yang selanjutnya disebut 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 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 pemerintahan.
9. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah CPNS yang bekerja di lingkungan Pemerintah Daerah.
10. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang



- diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.
11. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 12. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disebut PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 13. Sistem Merit adalah penyelenggaraan sistem Manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi.
 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 pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
 16. Jabatan Target adalah Jabatan yang sedang atau akan lowong yang akan diisi kandidat Talenta dalam pengembangan karier PNS.
 17. Manajemen Talenta ASN Instansi adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan Akuisisi Talenta, Pengembangan Talenta, Retensi Talenta, 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 Instansi Daerah.
 18. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
 19. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
 20. 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.
 21. 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.

22. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan Talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis Jabatan Target, analisis kebutuhan Talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta, penetapan kelompok Rencana Suksesi, serta pencarian Talenta melalui mekanisme mutasi dan/atau promosi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan.
23. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, potensi, integritas, moralitas dan kebutuhan Instansi Pemerintah.
24. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan Talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan karier 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 ASN 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 Pegawai ASN pada organisasi/unit.
34. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
35. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara Kinerja Pegawai ASN dengan Pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
36. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
37. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
38. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, meningkatkan otonomi (kendali) dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi maupun profesional.
39. ASN *Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan Instansi Pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah.
40. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
41. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
42. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
43. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
44. Jabatan Administrator adalah jabatan yang memiliki tanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
45. Jabatan Pengawas adalah jabatan yang memiliki tanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.

46. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas pelaksanaan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
47. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
48. Peta jabatan adalah susunan nama dan tingkat jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional yang tergambar dalam struktur unit organisasi dari tingkat yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi.
49. Rumpun Jabatan adalah pengelompokan Jabatan yang memiliki kemiripan bidang atau jenis pekerjaan dan kebutuhan kompetensi yang sama.
50. Rumpun pendidikan adalah pengelompokan kualifikasi akademik, latar belakang pendidikan, dan kompetensi individu berdasarkan pendidikan.
51. 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 tanggung jawab, dan tingkat persyaratan kualifikasi pekerjaan, dan digunakan sebagai dasar penggajian.
52. Pengembangan kompetensi PNS adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.
53. Karier adalah rangkaian seluruh posisi yang dijabat seseorang selama siklus kehidupannya dalam organisasi.
54. 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.
55. Jalur Karier adalah lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.
56. Rencana Pengembangan Karier PNS adalah proses manajemen yang menggambarkan pergerakan posisi atau Jabatan menuju peningkatan dan kemajuan PNS sepanjang pengabdianannya di Pemerintah Daerah yang digambarkan dalam Manajemen Talenta PNS.
57. 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.

58. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.
 59. 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.
 60. Tugas Belajar adalah penugasan 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.
 61. 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.
2. Ketentuan Pasal 8 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 8

Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri atas:

- a. peta jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan Target;
 - b. profil Talenta;
 - c. standar metode dan penilaian dalam metode asesmen terpadu (*assessment center*) dan Uji Kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
 - d. Standar Kompetensi Jabatan;
 - e. standar Penilaian Kinerja riil;
 - f. pola karier;
 - g. Komite Talenta;
 - h. program Pengembangan Talenta (*ASN Corporate University/Sekolah Kader/Tugas Belajar*);
 - i. dihapus;
 - j. basis data sumber daya manusia (SDM);
 - k. sistem informasi manajemen Talenta ASN; dan
 - l. anggaran.
3. Ketentuan Pasal 9 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 9

Akuisisi Talenta terdiri atas:

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Target;
 - b. analisis kebutuhan Talenta;
 - c. penetapan strategi akuisisi;
 - d. identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta;
 - e. penetapan kelompok Rencana Suksesi; dan
 - f. pencarian Talenta dan rencana Penempatan Talenta dilakukan melalui Mobilitas Talenta dalam mekanisme mutasi/rotasi antar Perangkat Daerah dan penugasan.
4. Ketentuan Pasal 10 dihapus.
 5. Ketentuan Pasal 11 dihapus.
 6. Ketentuan Pasal 12 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 12

- (1) Analisis kebutuhan Talenta merupakan tahapan penghitungan jumlah kebutuhan Talenta yang akan dikelola dalam Manajemen Talenta ASN untuk memenuhi kebutuhan Jabatan Target yang didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang nasional maupun instansional yang terjabar dalam visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi.
 - (2) Setiap Komite Talenta ASN Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta Jabatan Target.
 - (3) Penyusunan analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui:
 - a. Identifikasi Jabatan Target dengan mengacu pada prioritas pembangunan nasional maupun instansional dan potensi kewilayahan;
 - b. memetakan jumlah Jabatan Target dengan jumlah Talenta yaitu untuk 1 (satu) Jabatan Target paling sedikit terdapat 3 (tiga) kandidat Talenta; dan
 - c. menentukan 3 (tiga) calon Talenta yang berasal dari unit Jabatan Target dan/atau unit lain.
7. Ketentuan Pasal 13 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 13

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta, disusun strategi Akuisisi Talenta ASN dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun Talenta internal Perangkat Daerah;
 - b. merekrut talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);

- c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar Perangkat Daerah; dan/atau
- d. penugasan Talenta.
- (2) PPK menetapkan strategi Akuisisi Talenta ASN sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (3) Perekrutan talenta baru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan dalam hal tidak terpenuhi kebutuhan Talenta dari strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf c, dan huruf d.
- 8. Ketentuan Pasal 14 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 14

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

- 9. Ketentuan Pasal 15 ayat (2) huruf f diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

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:
 - 1. di atas ekspektasi;
 - 2. sesuai ekspektasi; dan
 - 3. di bawah ekspektasi; dan
 - b. penentuan tingkatan Potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui:
 - 1. *assesment center*;
 - 2. Uji Kompetensi;
 - 3. rekam jejak jabatan; dan/atau
 - 4. 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 atas:
 - a. Pemeringkatan Kinerja Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau Peran yang dinilai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pengelolaan Kinerja pegawai;
 - b. penilaian Kompetensi dan penilaian potensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui metode asesmen terpadu (*assessment center*);

- c. penilaian Kompetensi mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural yang dilakukan secara objektif;
 - d. penilaian potensi mencakup pengukuran 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; dan/atau
 - e. rekam jejak meliputi:
 - 1. pendidikan formal;
 - 2. pelatihan;
 - 3. pengalaman dalam jabatan;
 - 4. integritas; dan
 - 5. moralitas.
- (3) Pelaksanaan metode asesmen terpadu (*assessment center*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dengan metode komprehensif dilaksanakan bagi Pegawai ASN yang menduduki jabatan pimpinan tinggi.
- (4) Pelaksanaan metode asesmen terpadu (*assessment center*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dengan metode sederhana dilaksanakan bagi Pegawai ASN yang menduduki selain jabatan pimpinan tinggi.
- (5) Metode sederhana sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan melalui analisis kasus dan/atau wawancara berbasis Kompetensi.
10. Ketentuan Pasal 18 ayat (2) diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

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) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
11. Ketentuan Pasal 19 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 19

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

12. Ketentuan Pasal 20 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 20

Dalam hal dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan Talenta dengan keahlian/Kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian Talenta yang ditindaklanjuti melalui Mobilitas Talenta dalam mekanisme mutasi/rotasi dan promosi antar Perangkat Daerah/unit kerja atau Penempatan Talenta PNS melalui mekanisme penugasan.

13. Ketentuan Pasal 22 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

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:
 - a. rencana suksesi (*succession plan*);
 - b. Rotasi Jabatan;
 - c. pengayaan jabatan (*job enrichment*);
 - d. Perluasan Jabatan (*job enlargement*); dan
 - e. penghargaan.
 - (3) Jenis Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan kepada talenta sesuai dengan Kotak Talenta yang diduduki.
 - (4) Jenis Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
14. Ketentuan Pasal 23 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 23

- (1) Rencana Suksesi (*succession plan*) memuat 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 Pemerintah Daerah dalam Sistem Informasi ASN.
 - (3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Rencana Suksesi di Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19.
15. Ketentuan Pasal 25 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

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.
 - (3) Penempatan Talenta ditetapkan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada Rumpun Jabatan dan Rumpun Pendidikan.
 - (4) Rumpun Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan himpunan jabatan yang mempunyai tugas, fungsi, dan kompetensi yang berkaitan erat satu sama lain dalam melaksanakan suatu pekerjaan serta memiliki kesamaan:
 - a. karakteristik pekerjaan yang sejenis dan kesamaan fungsi umum;
 - b. fungsi kerja dan kompetensi umum; dan
 - c. tugas dan spesialisasi kompetensi umum dan teknis.
 - (5) Rumpun Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan himpunan pendidikan yang relevan untuk disesuaikan dengan persyaratan jabatan.
 - (6) Rumpun Jabatan dan Rumpun Pendidikan sebagaimana dimaksud ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
16. Ketentuan Pasal 28 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 28

- (1) Pemantauan Talenta dilakukan pada tahap Pengembangan Talenta, Retensi Talenta, dan Penempatan Talenta.
 - (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan Target dilakukan pemantauan dan evaluasi selama 3 (tiga) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
 - (3) Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian Jabatan Target selanjutnya.
17. Ketentuan Lampiran Peraturan Walikota Blitar Nomor 92 Tahun 2022 tentang Pedoman Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar dihapus.

Pasal II

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 14 Juli 2026
WALIKOTA BLITAR,

ttd.

SYAUQUL MUHIBBIN

Diundangkan di Blitar
Pada tanggal 14 Juli 2026
Pj. SEKRETARIS DAERAH KOTA BLITAR,

ttd.

TRI IMAN PRASETYONO

BERITA DAERAH KOTA BLITAR TAHUN 2026 NOMOR 22

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



NINA INDRAYANTI, S.H., M.H.
NIP. 19810130 200604 2 007