SALINAN

WALI KOTA BANJAR
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN WALI KOTA BANJAR
NOMOR 4 TAHUN 2026
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA BANJAR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BANJAR,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan Aparatur Sipil Negara yang profesional, kompeten, dan berintegritas tinggi melalui Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;

b. bahwa untuk mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel guna memperkuat dan mengakselerasi penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Daerah Kota, diperlukan Aparatur Sipil Negara terbaik yang memiliki kualifikasi, kompetensi dan kinerja optimal untuk mengisi masing-masing jabatan melalui manajemen talenta Aparatur Sipil Negara;

c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, manajemen talenta ASN Instansi ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian pada setiap Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;

d. bahwa ketentuan mengenai manajemen talenta Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Banjar telah diatur dalam Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 81 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Banjar, namun dalam perkembangannya sudah tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sehingga perlu diganti;

e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Banjar;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kota Banjar di Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002

Nomor 130, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4246);

2. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7153);
3. 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);
4. 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);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
6. 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);
7. 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);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);

11. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I
KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu
Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kota yang selanjutnya disebut Daerah adalah Daerah Kota Banjar.
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 Banjar.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen Pegawai Negeri Sipil di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota 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 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.
8. 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.
9. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara 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.

10. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
11. *Talent Pool* adalah wadah pembinaan Talenta dalam rangka pengembangan dan evaluasi yang disertai pemberian penghargaan bagi Talenta yang bersangkutan.
12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
13. Jabatan Kritikal adalah Jabatan pimpinan tinggi, Jabatan administrasi, dan Jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
14. Jabatan Target adalah Jabatan pimpinan tinggi dan Jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau Jabatan Kritikal yang akan diisi oleh Talenta.
15. Manajemen Talenta 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.
16. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
17. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
18. Suksesor adalah Talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk menggantikannya pada saat Jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
19. 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.
20. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
21. 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.
22. Penempatan Talenta adalah strategi Penempatan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.

23. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam 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.
24. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
25. 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.
26. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian Kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
27. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
28. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap Kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-perundangan.
29. Perluasan Jabatan adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup Jabatan yang sama.
30. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam Jabatan.
31. 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.
32. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan Kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan Jabatan.
33. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah kelompok Jabatan tinggi pada Pemerintah Daerah yang terdiri dari JPT Pratama, JPT Madya dan JPT Utama.
34. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintah dan pembangunan yang terdiri dari Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Pelaksana.
35. Jabatan Administrator adalah Jabatan yang diduduki pegawai Aparatur Sipil Negara sebagai administrator

pada Kementrian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.

36. Jabatan Pengawas adalah Jabatan yang diduduki pegawai Aparatur Sipil Negara sebagai pengawas pada Kementrian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
37. 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.
38. Jabatan Fungsional adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanaan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
39. Peta Jabatan adalah susunan Jabatan yang digambarkan secara vertikal maupun horizontal menurut struktur, kewenangan, tugas, dan tanggung jawab Jabatan serta persyaratan Jabatan.
40. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
41. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
42. 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 negara serta atas permintaan sendiri.

Bagian Kedua
Maksud dan Tujuan

Pasal 2

(1) Peraturan Wali Kota ini ditetapkan untuk memberikan kepastian hukum dan menjadi pedoman dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN.
(2) Peraturan Wali Kota ini bertujuan untuk:
    a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
    b. menemukan dan mempersiapkan Talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan 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 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 ASN yang tepat dengan Jabatan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi, dan visi organisasi; dan
f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.

Bagian Ketiga
Ruang Lingkup

Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Wali Kota ini meliputi:
a. prinsip Manajemen Talenta ASN;
b. kelembagaan Manajemen Talenta ASN;
c. penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN;
d. sistem informasi Manajemen Talenta ASN;
e. pembinaan, pengawasan, dan pelaporan; dan
f. pembiayaan.

BAB II
PRINSIP MANAJEMEN TALENTA

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 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.

BAB III
KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 5

(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 IV
PENYELENGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 6

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c meliputi:
a. Akuisisi Talenta;
b. Pengembangan Talenta;
c. Retensi Talenta;
d. Penempatan Talenta; dan
e. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 7

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 *assesment center* dan Uji Kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
d. Standar Kompetensi Jabatan;
e. standar Penilaian Kinerja riil;
f. pola karier;
g. tim Manajemen Talenta ASN;
h. program Pengembangan Talenta (ASN *Corporate University*/Sekolah Kader/Tugas Belajar);
i. panitia seleksi;
j. basis data sumber daya manusia;
k. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
l. anggaran.

Bagian Kedua
Akuisisi Talenta

Paragraf 1
Umum

Pasal 8

Akuisisi Talenta meliputi tahapan sebagai berikut:
a. identifikasi dan penetapan Jabatan Kritikal;

b. analisis kebutuhan Talenta;
c. penetapan strategi akusisi;
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 2
Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritikal

Pasal 9

(1) Identifikasi dan penetapan Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 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 urusan inti organisasi;
    c. membutuhkan Kinerja yang tinggi;
    d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
    e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
    f. sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah.
(4) Identifikasi Jabatan Kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh unit kerja yang membidangi urusan kelembagaan.

Pasal 10

(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 3
Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 11

(1) Analisis kebutuhan Talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi.
(2) 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, pendidikan, dan pelatihan.

Paragraf 4
Strategi Akuisisi

Pasal 12

(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, baik calon PNS dan/atau calon 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 Pejabat Pembina Kepegawaian sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.

Paragraf 5
Identifikasi, Penilaian, dan Pemetaan Talenta

Pasal 13

Kandidat Talenta berasal dari ASN baik internal maupun eksternal termasuk calon PNS dan calon PPPK.

Pasal 14

(1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, 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.
   b. penentuan tingkatan Potensial dalam kategori:
      1. tinggi;
      2. menengah; dan
      3. 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. *assessment center* untuk mengukur/menilai potensi Talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri, kemampuan berpikir kritis dan strategis, kemampuan menyelesaikan permasalahan,

kecerdasan emosional, kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri, serta motivasi dan komitmen Talenta;

c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Kultural, yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan Talenta;
d. rekam jejak Jabatan, paling sedikit terhadap aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam Jabatan, serta integritas dan moralitas; dan
e. pertimbangan lain yang terdiri dari:
   1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun Jabatan;
   2. preferensi karier; dan
   3. dan pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 15

(1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) pada tiap level Jabatan, yakni;
   a. Jabatan Pimpinan Tinggi;
   b. Jabatan Administrator;
   c. Jabatan Pengawas;
   d. Jabatan Fungsional; dan
   e. 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 16

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 6

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 17

(1) Pemetaan Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta untuk menentukan Talenta yang masuk ke 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 Wali Kota ini.

Pasal 18

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.

Paragraf 7
Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 19

Dalam hal dibutuhkan Talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan Talenta dengan keahlian/ Kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian Talenta yang ditindaklanjuti melalui mekanisme Mutasi/Rotasi antar Perangkat Daerah/Unit Kerja atau Penempatan Talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Bagian Ketiga
Pengembangan Talenta

Pasal 20

(1) Pengembangan Talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
(2) Akselerasi karier 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 non klasikal;
    b. pembelajaran di dalam dan di 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.

Bagian Keempat
Retensi Talenta

Pasal 21

(1) Retensi Talenta bertujuan untuk mempertahankan posisi Talenta dalam kelompok Rencana Suksesi sebagai Suksesor yang akan menduduki Jabatan Target.
(2) Retensi Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui Rencana Suksesi, rotasi jabatan, Pengayaan Jabatan, Perluasan Jabatan, dan penghargaan.

Pasal 22

(1) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 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.

(3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18.

Pasal 23

(1) PNS yang masuk ke dalam kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan 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 24

(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 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.

Pasal 25

Manajemen Talenta ASN merupakan bagian dari Manajemen pengembangan karier yang dilaksanakan melalui Mutasi dan/atau promosi.

Pasal 26

Penempatan Talenta daerah ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3).

Bagian Keenam
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 27

(1) Pemantauan Talenta 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.
(4) Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta Pemerintah Daerah dilaksanakan secara periodik oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

BAB V
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 28

Sistem informasi manajemen talenta menggunakan sistem informasi Layanan Manajemen Talenta ASN Badan Kepegawaian Negara.

BAB VI
PEMBINAAN, PENGAWASAN, DAN PELAPORAN

Pasal 29

(1) Pembinaan terhadap pelaksanaan Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah dilakukan oleh Wali Kota.
(2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
    a. pemberian pedoman, arahan, dan bimbingan teknis;
    b. peningkatan kapasitas dan kompetensi pejabat pengelola kepegawaian;
    c. pemantauan pelaksanaan proses manajemen talenta pada setiap perangkat daerah; dan
    d. fasilitasi pengembangan sistem informasi manajemen talenta.

Pasal 30

(1) Wali Kota dapat menugaskan Sekretaris Daerah untuk melaksanakan pembinaan operasional terhadap pelaksanaan Manajemen Talenta ASN.
(2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretaris Daerah dapat menunjuk Perangkat Daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian sebagai pelaksana teknis pembinaan.
(3) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berperan sebagai koordinator pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi penerapan sistem manajemen talenta pada seluruh Perangkat Daerah.

Pasal 31

(1) Pengawasan terhadap pelaksanaan Manajemen Talenta ASN dilaksanakan untuk menjamin kesesuaian antara pelaksanaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Inspektorat Daerah, dalam bentuk pengawasan internal.
(3) Hasil pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) digunakan sebagai dasar perbaikan dan penyempurnaan pelaksanaan Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 32

(1) Dalam rangka pengawasan, setiap Perangkat Daerah wajib menyampaikan laporan pelaksanaan Manajemen Talenta ASN kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian secara berkala paling sedikit 1 (satu) kali dalam setahun.
(2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat paling sedikit:
    a. data profil talenta ASN pada unit kerja;
    b. hasil asesmen dan pemetaan Talenta;
    c. tindak lanjut pengembangan dan penempatan Talenta; dan
    d. kendala serta rekomendasi perbaikan pelaksanaan Manajemen Talenta.
(3) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian menyusun laporan rekapitulasi hasil pelaksanaan Manajemen Talenta ASN di lingkungan Pemerintah Daerah untuk disampaikan kepada Wali Kota.

BAB VII
PEMBIAYAAN

Pasal 33

Pelaksanaan Manajemen Talenta ASN bersumber dari:
a. anggaran pendapatan dan belanja Daerah; dan/atau
b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 34

Pada saat Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku, Peraturan Wali Kota Banjar Nomor 81 Tahun 2022 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Banjar (Berita Daerah Kota Banjar Tahun 2022 Nomor 81), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 35

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 Banjar.

Ditetapkan di Banjar
pada tanggal 3 Februari 2026
WALI KOTA BANJAR,

Ttd.

SUDARSONO

Diundangkan di Banjar
pada tanggal 3 Februari 2026
SEKRETARIS DAERAH KOTA BANJAR,

Ttd.

SONI HARISON

BERITA DAERAH KOTA BANJAR TAHUN 2026 NOMOR 4



Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

RADEN MAYA DEWI,S.H.,M.M.
NIP. 19780522 200312 2 007

LAMPIRAN
PERATURAN WALI KOTA BANJAR
NOMOR 4 TAHUN 2026
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA BANJAR

PEMETAAN TALENTA DAN REKOMENDASI TINDAK LANJUT

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA

KINERJA	DI ATAS EKSPETASI	≥ 80 - 100	Kotak 4	Kotak 7	Kotak 9
			Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial Rendah	Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kinerja di Atas Ekspektasi dan Potensial Tinggi
	SESUAI EKSPETASI	≥ 60 - < 80	Kotak 2	Kotak 5	Kotak 8
			Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Rendah	Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kinerja Sesuai Ekspektasi dan Potensial Tinggi
	DIBAWAH EKSPETASI	< 60	Kotak 1	Kotak 3	Kotak 6
			Kinerja di Bawah Ekspektasi dan Potensial Rendah	Kinerja di Bawah Ekspektasi dan Potensial Menengah	Kinerja di Bawah Ekspetasi dan Potensial Tinggi
KATEGORI			POTENSIAL RENDAH	POTENSIAL MENENGAH	POTENSIAL TINGGI
			< 60	≥ 60 - < 80	≥ 80 – 100
			POTENSIAL		

II. REKOMENDASI TINDAK LANJUT

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
1	2	3
9	Kinerja di atas Ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi/Nasional 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	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Instansi 3. Rotasi/Pengayaan Jabatan

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
1	2	3
	menengah	4. Pengembangan kompetensi 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 BANJAR,

Ttd.

SUDARSONO

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

RADEN MAYA DEWI,S.H.,M.M.
NIP. 19780522 200312 2 007