



WALI KOTA TARAKAN
PROVINSI KALIMANTAN UTARA

PERATURAN WALI KOTA TARAKAN
NOMOR 7 TAHUN 2026
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA TARAKAN,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan penerapan sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara di lingkungan pemerintah Kota Tarakan maka perlu diimplementasikan manajemen talenta aparatur sipil negara yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, akuntabel, bebas dari intervensi politik dan bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme;
- b. bahwa sesuai dengan 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 aparatur sipil negara diatur dalam peraturan kepala daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1997 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Tarakan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7043);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah 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);

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 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);
6. 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);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 1192);
9. Peraturan Wali Kota Tarakan Nomor 157 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Tarakan (Berita Daerah Kota Tarakan Tahun 2021 Nomor 157);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Tarakan.
2. Wali Kota adalah Wali Kota Tarakan.

3. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada Pemerintah Daerah.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan Manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
11. Jabatan Target adalah Jabatan yang sedang atau akan lowong yang akan diisi kandidat Talenta dalam pengembangan karier PNS.
12. Sistem Merit adalah penyelenggaraan sistem Manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi.
13. Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN Nasional dan Manajemen Talenta ASN Instansi.
14. Komite Talenta ASN Nasional adalah tim penilai akhir yang memberikan rekomendasi dalam pengambilan keputusan atau pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian bagi Pegawai ASN yang akan dan sedang menduduki jabatan pimpinan tinggi utama, jabatan pimpinan tinggi madya, dan jabatan fungsional ahli utama.
15. Komite Talenta ASN Instansi adalah tim yang memberikan rekomendasi dalam pengambilan keputusan atau pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian bagi Pegawai ASN selain yang menduduki jabatan pimpinan tinggi utama, jabatan pimpinan tinggi madya, dan jabatan fungsional ahli utama.

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. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada masing-masing instansi pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan Target di Lingkungan Pemerintah Daerah.
19. Suksesor adalah Talenta yang dicalonkan menjadi pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
20. 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.
21. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, potensi, integritas, moralitas dan kebutuhan Instansi Pemerintah Daerah.
22. 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.
23. Penempatan Talenta adalah strategi mempertahankan Talenta yang tepat pada Jabatan Target di waktu yang tepat.
24. 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 metode asesmen terpadu (*assessment center*) meliputi penilaian potensi dan penilaian kompetensi, Uji Kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
25. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap ASN Pemerintah Daerah agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
26. Standar Kompetensi Jabatan ASN yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
27. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.

28. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
29. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, 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.
30. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian Kompetensi Teknis, Manajerial, dan Sosial Kultural Pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
31. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai ASN pada organisasi/unit.
32. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
33. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara Kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
34. Rotasi Jabatan adalah pemindahan Talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
35. Perluasan Jabatan adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
36. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, meningkatkan otonomi (kendali) dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi maupun profesional.
37. *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.
38. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
39. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II TUJUAN DAN PRINSIP MANAJEMEN TALENTA ASN

Pasal 2

Manajemen Talenta ASN bertujuan untuk:

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan Daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
- b. menemukan dan mempersiapkan Talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan Pemerintah Daerah;
- c. mendorong peningkatan profesionalisme Jabatan, Kompetensi dan Kinerja Talenta serta memberikan kejelasan dan kepastian karier Talenta;
- d. mewujudkan Rencana Suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Daerah;
- 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.

Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit dengan prinsip:
 - a. objektif;
 - b. terencana;
 - c. terbuka;
 - d. tepat waktu;
 - e. akuntabel;
 - f. bebas dari intervensi politik; dan
 - g. bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.
- (2) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu proses dalam Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian yang bersifat subjektif.
- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b 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.
- (4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu informasi Manajemen Talenta ASN yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.

- (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta ASN yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat Jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan Talenta dalam pengisian Jabatan Target.
- (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu Manajemen Talenta ASN dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu Manajemen Talenta ASN bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (8) Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu Manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

BAB III KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA ASN PEMERINTAH DAERAH

Pasal 4

- (1) Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah ditetapkan oleh PPK dan dilaksanakan oleh Komite Talenta ASN Instansi.
- (2) Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah diselenggarakan berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran serta strategi Pemerintah Daerah guna mewujudkan prioritas pembangunan Daerah.

BAB IV PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 5

- (1) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN untuk PNS meliputi:
 - a. Akuisisi Talenta;
 - b. Pengembangan Talenta;
 - c. Retensi Talenta;
 - d. Penempatan Talenta; dan
 - e. Pemantauan dan evaluasi.
- (2) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN untuk PPPK meliputi:
 - a. Akuisisi Talenta; dan
 - b. Pemantauan dan evaluasi.

Pasal 6

- (1) 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 assessment center dan Uji Kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
 - d. standar Kompetensi Jabatan;
 - e. standar Penilaian Kinerja riil;
 - f. pola karier;
 - g. program Pengembangan Talenta (ASN *Corporate University*/Sekolah Kader/tugas belajar);
 - h. Komite Talenta;
 - i. basis data sumber daya manusia;
 - j. sistem informasi Manajemen Talenta ASN; dan
 - k. anggaran.
- (2) Peta Jabatan yang sedang/akan lowong dan Jabatan target sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
- (3) Komite Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h terdiri atas:
 - a. ketua merangkap anggota; dan
 - b. anggota.
- (4) Jumlah anggota Komite Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berjumlah ganjil minimal 5 (lima) orang.
- (5) Ketua sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dijabat oleh PyB.
- (6) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b terdiri atas:
 - a. pejabat pimpinan tinggi yang menangani bidang pembinaan kepegawaian;
 - b. pejabat pimpinan tinggi yang menangani bidang pengawasan; dan
 - c. pejabat pimpinan tinggi lain di lingkungan instansi pemerintah sesuai dengan kebutuhan.
- (7) Anggota Komite Talenta ASN Instansi yang akan menjadi kandidat talenta suatu jabatan tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan Manajemen Talenta ASN yang bersangkutan.
- (8) Komite Talenta ASN instansi memiliki tugas sebagai berikut:
 - a. melakukan verifikasi Peningkatan Kinerja tahunan Pegawai ASN dan tingkatan Potensial Pegawai ASN;
 - b. menetapkan Kotak Manajemen Talenta Pegawai ASN untuk seluruh jenjang jabatan;
 - c. merekomendasikan Pegawai ASN yang memenuhi persyaratan untuk masuk dalam kelompok Rencana Suksesi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;

- d. merekomendasikan rencana Penempatan Talenta PNS, rencana Pengembangan Talenta PNS, dan rencana Akuisisi Talenta ASN kepada Pejabat Pembina Kepegawaian; dan
 - e. merekomendasikan hasil evaluasi pelaksanaan Penempatan Talenta PNS, rencana Pengembangan Talenta PNS, dan rencana Akuisisi Talenta ASN.
- (9) Pembentukan Komite Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Pasal 7

Infrastruktur Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) disiapkan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang:

- a. organisasi;
- b. komunikasi, informatika, statistik dan persandian;
- c. perencanaan Pembangunan daerah, penelitian dan pengembangan; dan
- d. pengelolaan keuangan, pendaopatan dan asset daerah.

Bagian Kedua Akuisisi Talenta

Paragraf 1 Umum

Pasal 8

Akuisisi Talenta meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. identifikasi dan penetapan Jabatan Target;
- b. analisis kebutuhan Talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta;
- e. penetapan Kelompok Rencana Sukses; dan
- f. pencarian Talenta dan rencana penempatan Talenta dilakukan melalui Mobilitas Talenta dalam mekanisme mutasi/rotasi antarinstansi dan penugasan.

Paragraf 2 Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 9

- (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 Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi.
- (2) Setiap Komite Talenta ASN Instansi 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 Daerah 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.

Paragraf 3
Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 10

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta, Pemerintah Daerah menyusun strategi Akuisisi Talenta dengan menentukan pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun Talenta internal Pemerintah Daerah;
 - b. merekrut Talenta baru;
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antar Perangkat Daerah/unit kerja; dan/atau
 - d. penugasan Talenta.
- (2) PPK menetapkan strategi Akuisisi Talenta 5 (lima) tahunan yang detail dan ditinjau setiap tahun sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta di Lingkungan Pemerintah Daerah.

Paragraf 4
Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta

Pasal 11

- (1) Kandidat Talenta berasal dari ASN Pemerintah Daerah.
- (2) Selain Kandidat Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kandidat Talenta dapat berasal dari ASN pada instansi pemerintah lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 12

- (1) Terhadap kandidat Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta melalui:
 - a. Pemeringkatan Kinerja; dan
 - b. penentuan tingkatan Potensial.
- (2) Pemeringkatan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui kategorisasi ASN dengan status Kinerja yang terdiri atas:
 - a. di atas ekspektasi;
 - b. sesuai ekspektasi; dan
 - c. di bawah ekspektasi.
- (3) Rincian Kategori ASN dengan status Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

- (4) Penentuan tingkatan Potensial dalam kategori tinggi, menengah dan rendah meliputi hasil penilaian Kompetensi, penilaian potensi, dan rekam jejak.
- (5) Kategori ASN dalam penentuan tingkatan Potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (6) 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 instansi 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.

Pasal 13

- (1) Pemetaan Talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai pada tiap level Jabatan, yakni Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Pelaksana.
- (2) Ketentuan mengenai Pemetaan Talenta oleh Komite Talenta ASN Pemerintah Daerah melalui penghimpunan Talenta yang menempati kotak manajemen talenta ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Pasal 14

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 selanjutnya dapat dilaksanakan:

- a. Pengembangan Talenta dan Retensi Talenta; dan/atau
- b. Penempatan Talenta yang pemetaannya dikelompokkan dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta dan/atau Kelompok Rencana Suksesi.

Paragraf 5

Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 15

- (1) PPK menominasikan dan menetapkan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi Instansi untuk mengisi Jabatan Target sesuai dengan kebutuhan instansinya.
- (2) Pemetaan Talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (3) Komposisi subkomponen dan pembobotan nilai dari tingkatan potensial dan tingkatan kinerja ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Pasal 16

- (1) PPK menominasikan Talenta yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi Jabatan target atau Jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan berdasarkan rekomendasi dari Komite Talenta.
- (2) PPK menetapkan Talenta yang menempati kotak 7 (tujuh), kotak 8 (delapan), dan kotak 9 (sembilan) untuk masuk ke dalam kelompok Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Daerah.

Paragraf 6

Pencarian dan Penempatan Talenta melalui Mekanisme Mutasi atau Penugasan

Pasal 17

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 antarinstansi atau Penempatan Talenta PNS melalui mekanisme penugasan.

Bagian Ketiga

Pengembangan Talenta

Pasal 18

- (1) Pengembangan Talenta dilaksanakan melalui:
 - a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan Kompetensi; dan
 - c. peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier Talenta, dilaksanakan melalui Sekolah Kader.

- (3) Pengembangan Kompetensi Talenta dilaksanakan melalui:
 - a. *ASN Corporate University* dengan metode klasikal dan non klasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan Kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi Talenta dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan Kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada Kotak Manajemen Talenta.

Bagian Keempat Retensi Talenta

Paragraf 1 Umum

Pasal 19

- (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.

Paragraf 2 Rencana Suksesi

Pasal 20

- (1) Rencana Suksesi 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 dalam Sistem Informasi Manajemen Talenta yang diselenggarakan oleh Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.
- (3) PPK menetapkan Rencana Suksesi di Lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) berdasarkan rekomendasi dari Komite Talenta.

Paragraf 3 Penghargaan

Pasal 21

ASN yang masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi dapat diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Bagian Kelima Penempatan Talenta

Pasal 22

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Instansi Pemerintah dan/atau arah pembangunan prioritas Daerah jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Penempatan Talenta dilakukan melalui Mobilitas Talenta sesuai dengan kebutuhan Daerah atau instansi yang dilakukan:
 - a. dalam 1 (satu) Instansi Pemerintah;
 - b. antarinstansi Pemerintah; dan
 - c. ke luar Instansi Pemerintah.
- (3) Talenta yang termasuk dalam Kotak Manajemen Talenta 9 (Sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.

Pasal 23

Manajemen Talenta ASN Pemerintah Daerah merupakan bagian dari manajemen pengembangan karier yang dilaksanakan melalui mutasi dan/atau promosi.

Bagian Keenam Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 24

- (1) Pemantauan Talenta dilakukan pada tahap Pengembangan Talenta, Retensi Talenta, dan Penempatan Talenta.
- (2) Suksesor yang telah ditempatkan pada Jabatan dilakukan pemantauan dan evaluasi paling lama 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 selanjutnya.

Pasal 25

Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan Manajemen Talenta Pemerintah Daerah dilaksanakan secara periodik oleh PPK dibantu oleh Aparat Pengawas Internal Pemerintah.

BAB V SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA ASN PEMERINTAH DAERAH

Pasal 26

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Sistem Informasi Manajemen Talenta ASN dalam aplikasi SIMATA yang terintegrasi secara nasional dengan sistem informasi ASN.
- (2) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.

BAB VI
PENDANAAN

Pasal 27

Pendanaan 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 VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 28

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 Tarakan.

Ditetapkan di Tarakan
pada tanggal 1 Juli 2026

WALI KOTA TARAKAN,

ttd

KHAIRUL

Diundangkan di Tarakan
pada tanggal 1 Juli 2026

Plt. SEKRETARIS DAERAH KOTA TARAKAN,

ttd

ALIAS

BERITA DAERAH KOTA TARAKAN TAHUN 2026 NOMOR 669

Salinan sesuai dengan aslinya

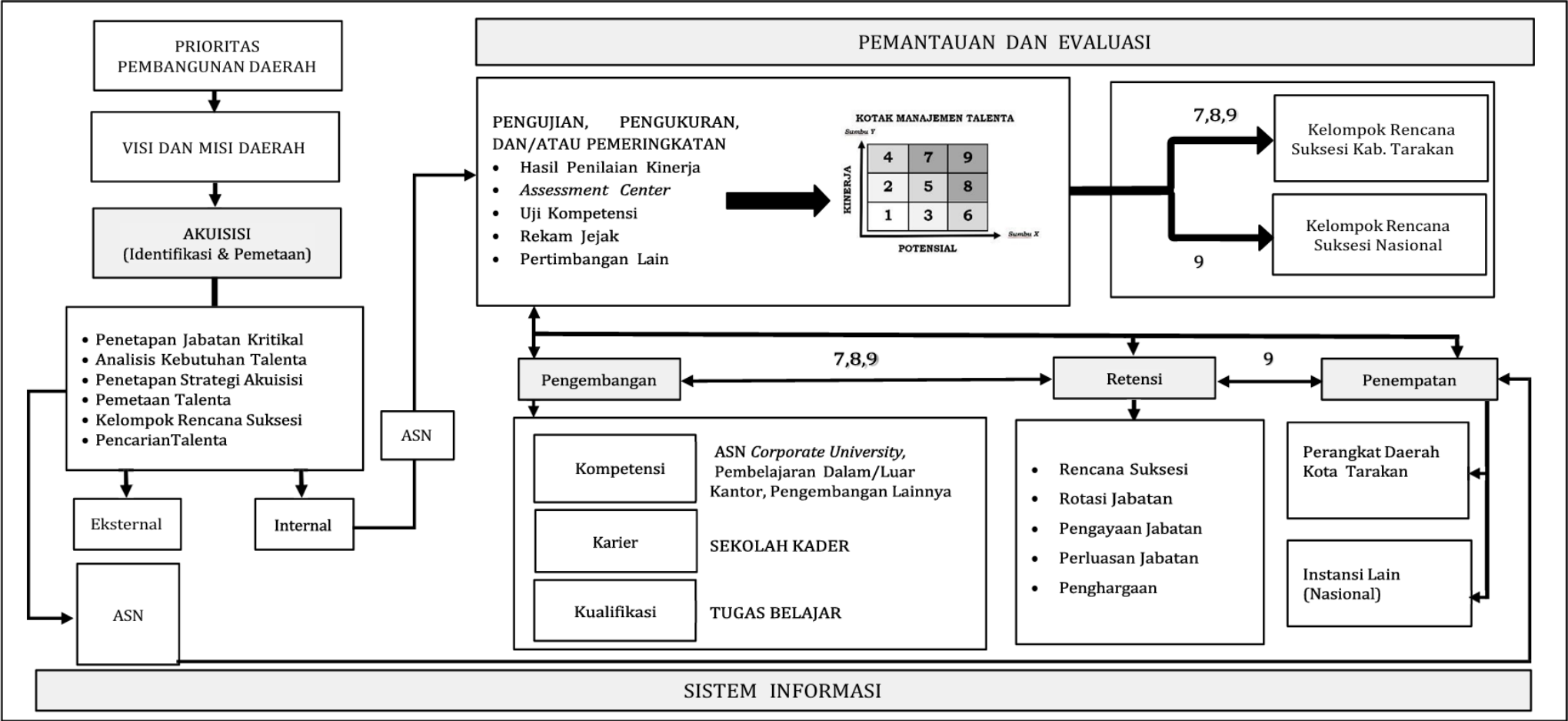
KEPALA BAGIAN HUKUM,



KAMAL, S.H, M.Pd.
NIP 197702282007011013

LAMPIRAN
PERATURAN WALI KOTA TARAKAN
NOMOR 7 TAHUN 2026
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA APARATUR
SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH

I. ALUR PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA ASN



II. RINCIAN KATEGORI ASN

A. BERDASARKAN STATUS KINERJA

Pengkategorian yang digunakan dalam Manajemen Talenta ASN Kota Tarakan adalah:

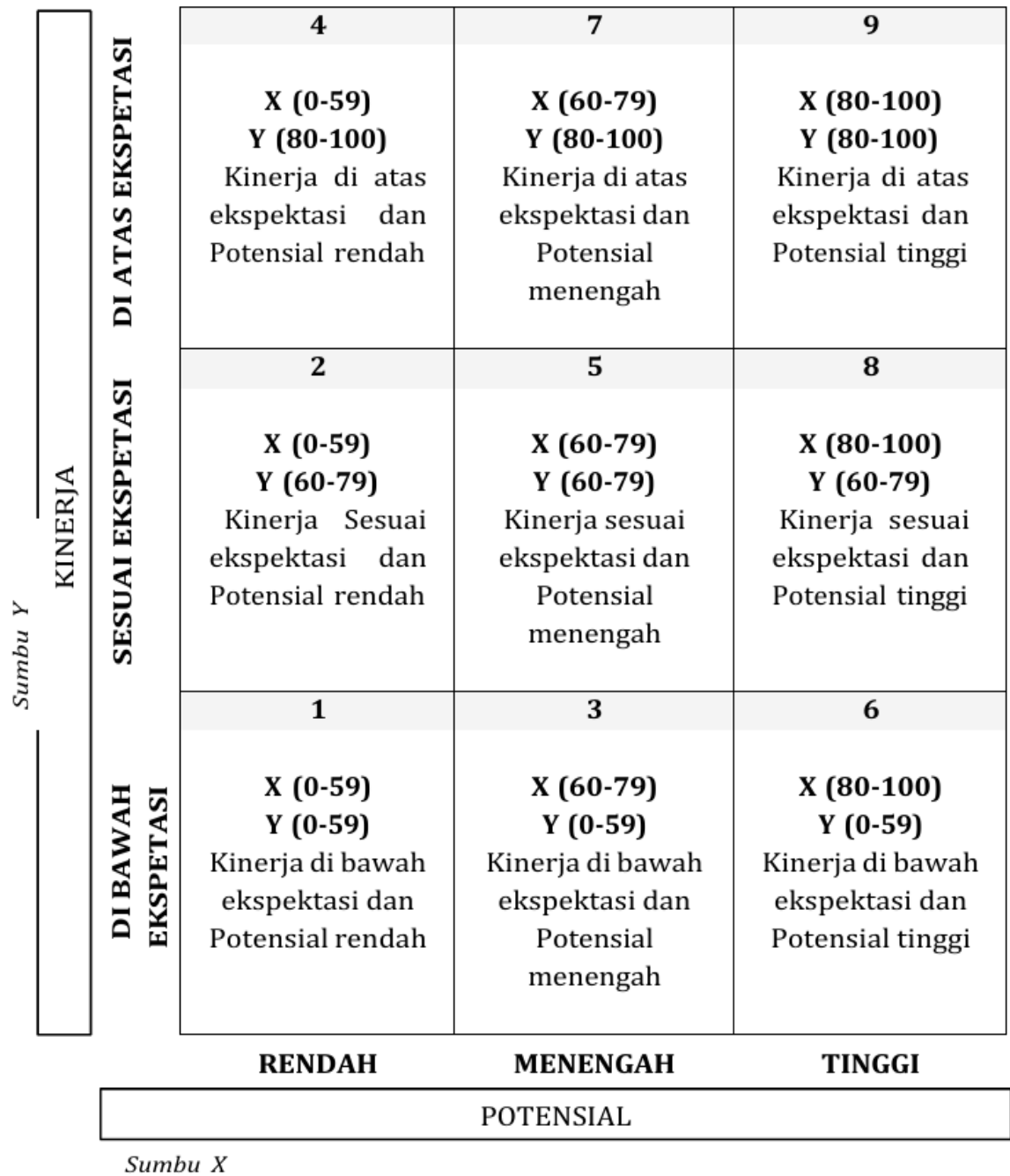
1. Di atas Ekspektasi apabila:
 - a. Sebagian besar atau seluruh hasil kerja diatas ekspektasi dan tidak ada hasil kerja utama yang dibawah ekspektasi; dan
 - b. Umpan balik yang diberikan atas hasil kerja pegawai Sebagian besar atau seluruhnya menunjukan respon positif.
2. Sesuai Ekspektasi apabila:
 - a. Sebagian besar atau seluruh hasil kerja sesuai ekspektasi dan hanya Sebagian kecil hasil kerja utama yang dibawah ekspektasi; dan
 - b. Umpan balik yang diberikan atas hasil kerja Pegawai sebagian menunjukan respon positif.
3. Dibawah Ekspektasi apabila:
 - a. Sebagian besar atau seluruh hasil kerja di bawah ekspektasi; dan
 - b. Umpan baik yang diberikan atas hasil kerja Pegawai Sebagian besar atau seluruhnya tidak menunjukan respon positif.

B. BERDASARKAN TINGKAT POTENSIAL

Pengkategorian yang digunakan dalam Manajemen Talenta ASN Kota Tarakan adalah:

1. Potensial Tinggi bagi pegawai yang mampu menunjukkan kemampuan untuk menjalankan peran yang lebih luas atau mampu menduduki posisi yang lebih tinggi.
2. Potensi Menengah, bagi pegawai yang mampu menunjukan kemampuan menjalankan peran baru masih pada struktur atau jenjang yang sama.
3. Potensi Rendah, bagi pegawai yang belum mampu menunjukan kemampuan menjalankan peran baru pada struktur yang sama atau jenjang yang sama.

III. KOTAK MANAJEMEN TALENTA



IV. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
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

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
7	Kinerja di atas ekspektasi dan Potensial menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Pengayaan Jabatan 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

V. PEMETAAN JABATAN

Pemetaan yang dilakukan terhadap seluruh pegawai pada tiap level jabatan, yakni Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan fungsional, dan Jabatan pelaksana menghasilkan Talenta, yakni individu yang memiliki Kinerja dan Kompetensi yang tinggi, atau termasuk dalam Kotak Nomor 9 (Star), Kotak Nomor 8 (Key Contributor), dan Kotak Nomor 7 (Possible Future Star) dengan rincian sebagai berikut:

1. Kotak Nomor 9 (Star)
 - a. Star: Kinerja Melebihi Ekspektasi/Kompetensi Melebihi Standar.
 - b. Definisi: Pegawai berkembang lebih cepat dari standar jabatan (persyaratan jabatan) serta tuntutan peran dan tanggung jawabnya saat ini. Selama penugasan, Pegawai menunjukkan komitmen yang tinggi dengan meraih hasil yang sangat memuaskan. Pegawai telah siap memperluas keahliannya dengan menerima peran dan tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar.
 - c. Indikator:
 - 1) menunjukkan Kinerja yang melebihi ekspektasi saat ini secara konsisten, dan unggul saat diberikan tugas tambahan;
 - 2) menunjukkan perilaku konsisten yang mencerminkan nilai-nilai dan Kompetensi utama Pemerintah Daerah;

- 3) mencari kesempatan baru untuk belajar, pengembangan kepemimpinan, dan pengalaman lanjutan dengan konsisten;
- 4) mencari solusi dari masalah secara mandiri dan membuat rekomendasi-rekomendasi untuk meningkatkan keunggulan Pemerintah Daerah;
- 5) menunjukkan cara berpikir secara sistem dan berdampak besar pada Pemerintah Daerah;
- 6) menempatkan kesuksesan Pemerintah Daerah Kota Tarakan di atas capaian individu;
- 7) melakukan upaya lebih (*extra miles*);
- 8) menjadi Role Model; dan
- 9) membangun hubungan kerja dan relasi dengan pemangku kepentingan yang luas.

2. Kotak Nomor 8 (*Key Contributor*)

- a. *Key Contributor*: Kinerja Melebihi Ekspektasi/Kompetensi Sesuai Standar.
- b. Definisi: Pegawai menunjukkan Kinerja sangat baik di pekerjaannya saat ini, berkontribusi tinggi dan secara konsisten menunjukkan kompetensi yang dibutuhkan. Ada kemungkinan Pegawai tersebut siap mendapatkan peran dan tanggung jawab yang lebih besar dalam waktu dekat.
- c. Indikator:
 - 1) menunjukkan Kinerja melebihi ekspektasi, walaupun demikian, atasan/pimpinan tetap tidak yakin akan kapabilitas pegawai tersebut dalam menangani ruang lingkup dan kompleksitas pekerjaan yang lebih luas;
 - 2) menunjukkan kapabilitas selama menerima pekerjaan atau proyek tambahan secara sukarela menerima penugasan baru dengan tingkat kerumitan yang tinggi;
 - 3) mencari kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dirinya dan Pemerintah Daerah; dan
 - 4) menunjukkan pemahaman atas misi, nilai, dan Kompetensi inti dari Pemerintah Daerah melalui perilaku yang sudah terbukti, kesemuanya diintegrasikan dalam perilaku kerja sehari-hari.

3. Kotak Nomor 7 (*Possible Future Star*)

- a. *Possible Future Star*: Kinerja Memenuhi Ekspektasi/Kompetensi Melebihi Standar
- b. Definisi: Pegawai berkontribusi dan memiliki Kinerja sesuai ekspektasi. Pegawai mungkin akan siap menerima tanggung jawab teknis dan/atau kepemimpinan yang lebih besar dalam jangka waktu menengah; dan
- c. Indikator:
 - 1) menunjukkan Kinerja yang dapat diandalkan serta sesuai dengan ekspektasi;
 - 2) memiliki peran yang penting di dalam tim;
 - 3) menunjukkan kapasitas untuk lebih maju;
 - 4) sering menunjukkan perilaku yang sesuai dengan nilai dan Kompetensi inti Pemerintah Daerah; dan
 - 5) sering mencari tugas, proyek, dan kesempatan baru untuk berkembang.

VI. PEMBOBOTAN ADAPTIF PENILAIAN KOMPETENSI TEKNIS DAN PENILAIAN AKHIR TALENTA

Penilaian Kompetensi Teknis dilakukan setelah pegawai ASN telah dipetakan ke dalam 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta dan Rencana Suksesi masing- masing jabatan telah tersusun. Penilaian Kompetensi teknis dilaksanakan melalui beberapa jenis metode penilaian yang melibatkan Komite Talenta dan Unsur Eksternal (apabila diperlukan). Selanjutnya, bobot hasil penilaian.

Kompetensi Teknis akan digabungkan dengan bobot nilai 9 Kotak Manajemen Talenta menjadi nilai akhir Talenta dalam Rencana Suksesi. Komposisi pembobotan dalam rangka penggabungan nilai tersebut pada setiap jenjang Jabatan Target sebagai berikut:

JENJANG JABATAN	BOBOT 9 KOTAK MANAJEMEN TALENTA	BOBOT KOMPETENSI TEKNIS
Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPT Pratama)	70%	30%
Jabatan Administrator	60%	40%
Jabatan Pengawas	50%	50%

Nilai Akhir ini menjadi lampiran dalam kandidat Suksesor yang diajukan oleh Komite Talenta kepada PPK untuk kemudian ditetapkan mengisi Jabatan Target berdasarkan Surat Rekomendasi Pengisian Jabatan Manajemen Talenta dari Badan Kepegawaian Negara.

WALI KOTA TARAOKAN,

ttd

KHAIRUL

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,


KAMAL, S.H, M.Pd.
NIP 197702282007011013