



SALINAN

**WALI KOTA TANJUNGBALAI
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**PERATURAN WALI KOTA TANJUNGBALAI
NOMOR 13 TAHUN 2026**

T E N T A N G

**PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALI KOTA TANJUNGBALAI NOMOR 55
TAHUN 2023 TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA TANJUNGBALAI**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA TANJUNGBALAI,

- Menimbang : a. bahwa telah ditetapkan 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;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu menetapkan Peraturan Wali Kota Tanjungbalai tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota Tanjungbalai Nomor 55 Tahun 2023 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat : 1. 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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
2. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
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. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2024 tentang Kota Tanjungbalai di Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 117, Tambahan

Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6939)

5. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 1987 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Tanjungbalai dan Kabupaten Daerah Tk II Asahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1987 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3361);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara;
11. 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;
12. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 4 Tahun 2023 Tentang Periodisasi Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil;
13. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 2 Tahun 2025 Tentang Kenaikan Pangkat Reguler Pegawai Negeri Sipil;
14. Peraturan Daerah Kota Tanjungbalai Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Tanjungbalai sebagaimana telah beberapa kali diubah dengan Peraturan

Daerah Kota Tanjungbalai Nomor 5 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Tanjungbalai.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TANJUNGBALAI TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALI KOTA TANJUNGBALAI NOMOR 55 TAHUN 2023 TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Wali Kota Tanjungbalai tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota Tanjungbalai Nomor 55 Tahun 2023 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 1 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1

1. Daerah adalah Kota Tanjungbalai
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Tanjungbalai.
4. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat OPD adalah Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Tanjungbalai.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. 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.
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. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
11. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
12. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
13. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan

- perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.
14. Sistem Merit adalah penyelenggaraan sistem Manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi.
 15. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok Rencana Suksesi.
 16. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
 17. Jabatan Target adalah Jabatan yang sedang atau akan lowong yang akan diisi kandidat Talenta dalam pengembangan karier ASN.
 18. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara disingkat Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN Nasional dan Manajemen Talenta ASN Instansi.
 19. Manajemen Talenta ASN Nasional 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 Instansi Pemerintah secara nasional dalam rangka akselerasi pembangunan nasional.
 20. Manajemen Talenta ASN Instansi 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 Instansi Pusat dan Instansi Daerah.
 21. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
 22. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
 23. 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.
 24. Kelompok Rencana Suksesi Nasional adalah kelompok Talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan) pada masing-masing Instansi Pemerintah yang dihimpun oleh Komite Talenta ASN Nasional untuk disiapkan menduduki Jabatan Target dalam lingkup nasional.
 25. 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.
 26. 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.
 27. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi Talenta dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, potensi, integritas, moralitas dan kebutuhan Instansi Pemerintah.
 28. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan Talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan karir agar siap dalam penempatan jabatan.
 29. Penempatan Talenta adalah strategi Penempatan Talenta yang tepat pada

- Jabatan Target di waktu yang tepat.
30. Mobilitas Talenta adalah perpindahan dan/atau pergeseran Pegawai Aparatur Sipil Negara dari satu jabatan ke jabatan lain, baik dalam satu instansi maupun antar-Instansi Pemerintah, yang dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit.
 31. 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.
 32. Komite Talenta ASN Instansi adalah tim yang memeberikan 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.
 33. 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*) (penilaian potensi dan penilaian kompetensi), Uji Kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
 34. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
 35. 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.
 36. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
 37. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
 38. 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.
 39. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian Kompetensi Teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
 40. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
 41. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
 42. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara Kinerja pegawai ASN dengan pegawai ASN lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
 43. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus- menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu Pegawai ASN agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi Pegawai ASN, dan mencegah terjadinya kegagalan Kinerja.
 44. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah Perilaku Kinerja yang dihadapi Pegawai ASN dalam mencapai target Kinerja.
 45. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan Talenta secara sistematis

- dari satu jabatan ke jabatan lain.
46. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan Kinerja Talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
 47. Pengayaan Jabatan adalah peningkatan motivasi Talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, meningkatkan otonomi (kendali), dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi maupun profesional .
 48. *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.
 49. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
 50. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
 51. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara dan suburusan pemerintahan reformasi birokrasi yang merupakan lingkup urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.

2. Ketentuan Pasal 6 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 6

- (1) Manajemen Talenta ASN diselenggarakan berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan daerah.
 - (2) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Komite Talenta ASN.
3. Diantara Pasal 6 dan Pasal 7 disisipkan 5 (lima) pasal yakni Pasal 6A, Pasal 6B, Pasal 6C, Pasal 6D dan Pasal 6E yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 6A

- (1) Komite Talenta ASN Instansi diusulkan oleh Pejabat Yang Berwenang kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Berdasarkan usulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Komite Talenta ASN Instansi.

Pasal 6B

- (1) Komite Talenta ASN Instansi terdiri atas:
 - a. ketua merangkap anggota; dan
 - b. anggota.
- (2) Jumlah anggota Komite Talenta ASN Instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah minimal 5 (lima) orang.
- (3) Ketua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dijabat oleh Pejabat yang Berwenang.
- (4) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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 tinggilain di lingkungan Instansi Pemerintah sesuai dengan kebutuhan.
- (5) Anggota Komite Talenta ASN Instansi yang akan menjadi kandidat talenta suatu jabatan tidak dilibatkan dalam proses pengambilan

keputusan Manajemen Talenta ASN yang bersangkutan.

Pasal 6C

- (1) Komite Talenta ASN sebagaimana dimaksud mempunyai tugas:
 - a. melakukan verifikasi Pemingkatan Kinerja tahunan pegawai dan tingkatan Potensial;
 - b. menetapkan Kotak Manajemen Talenta untuk seluruh jenjang jabatan;
 - c. merekomendasikan pegawai 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.
- (2) Verifikasi sebagaimana dimaksud ayat (3) huruf a dilakukan paling sedikit melalui:
 - a. Asesmen;
 - b. Ujian tertulis;
 - c. Wawancara;
 - d. Presentasi; dan/atau
 - e. rekam jejak.
- (3) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d wajib dilaksanakan oleh PPK.
- (4) Dalam hal PPK tidak melaksanakan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan rekomendasi yang diusulkan oleh Komite Talenta ASN Instansi yang mencakup:
 - a. kelompok Rencana Suksesi;
 - b. Penempatan Talenta PNS;
 - c. rencana Pengembangan Talenta PNS; dan
 - d. rencana Akuisisi Talenta ASN.
- (6) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan dan ditetapkan setiap tahun.
- (7) Rencana Penempatan Talenta PNS, rencana Pengembangan Talenta PNS, dan rencana Akuisisi Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d ditetapkan untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 6D

- (1) Dalam pelaksanaan tugasnya, Komite Talenta ASN dibantu oleh sekretariat komite.
- (2) Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan teknis dan administrasi pelaksanaan Manajemen Talenta.
- (3) Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh pejabat pimpinan tinggi pratama yang menangani bidang kepegawaian di Instansi Pemerintah.
- (4) Sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri atas unsur dari unit kerja yang menangani bidang:
 - a. kepegawaian;
 - b. organisasi dan tata laksana; dan
 - c. pengembangan sumber daya manusia.
- (5) Tugas sekretariat komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. penyiapan data Pemingkatan Kinerja tahunan pegawai dan data

- kepegawaian lain yang dibutuhkan oleh Komite Talenta ASN Instansi;
- b. pengelolaan dan pemutakhiran data profil Talenta;
 - c. penyiapan dukungan administrasi penetapan pembentukan Komite Talenta ASN Instansi, kelompok Rencana Suksesi, rencana Penempatan Talenta PNS, rencana Pengembangan Talenta PNS, dan rencana Akuisisi Talenta yang akan ditetapkan oleh PPK;
 - d. pengidentifikasian dan penginformasian jabatan yang lowong dan yang akan lowong;
 - e. penginformasian jabatan yang lowong dan yang akan lowong ke dalam sistem informasi ASN;
 - f. pemfasilitasian pelaksanaan rencana Penempatan Talenta PNS, rencana Pengembangan Talenta PNS, dan rencana Akuisisi Talenta;
 - g. pemberian dukungan pelayanan Uji Kompetensi yang dibutuhkan Komite Talenta ASN Instansi;
 - h. pemberian dukungan informasi profil talenta baik dari internal Instansi Pemerintah maupun profil talenta dari Rencana Suksesi Instansi Pemerintah lain; dan
 - i. pemberian layanan dan dukungan teknis lain kepada Komite Talenta ASN Instansi.

Pasal 6E

- (1) Komite Talenta ASN Instansi menggunakan profil talenta sebagai salah satu bahan pertimbangan objektif dalam penyelenggaraan manajemen talenta berdasarkan prinsip meritokrasi.
- (2) Profil talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap talenta ASN paling sedikit terdiri atas:
 - a. data pegawai ASN, meliputi:
 1. nama pegawai ASN dan gelar;
 2. nomor Induk Pegawai;
 3. jabatan dan kelas jabatan;
 4. tempat tanggal lahir dan usia;
 5. tanggal melaksanakan tugas sebagai Calon PNS; dan
 6. tanggal melaksanakan tugas sebagai ASN.
 - b. riwayat pendidikan;
 - c. rekam jejak jabatan yang meliputi:
 1. riwayat jabatan dan masa kerja jabatan;
 2. pencapaian dan prestasi;
 3. penugasan dalam tim kerja;
 4. Pemingkatan Kinerja;
 5. sanksi.
 - d. riwayat Kotak Manajemen Talenta;
 - e. riwayat kompetensi yang meliputi:
 1. penilaian kompetensi dan penilaian potensi;
 2. rencana pengembangan individu;
 3. riwayat pengembangan kompetensi; dan
 4. riwayat pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan;
 - f. riwayat hasil Penilaian Kinerja paling singkat 1 (satu) tahun terakhir;
 - g. rencana pengembangan karir individu baik jabatan maupun bidang kerja; dan
 - h. riwayat organisasi.
- (3) Talenta melakukan pemutakhiran data profil secara mandiri dan berkala.

4. Ketentuan Pasal 9 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 9

- (1) Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b meliputi:
 - a. Akuisisi Talenta;
 - b. Pengembangan Talenta;
 - c. Retensi Talenta;
 - d. Penempatan Talenta; dan
 - e. pemantauan dan evaluasi.
- (2) Dalam hal penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN untuk PPPK meliputi:
 - a. Akuisisi Talenta; dan
 - b. pemantauan dan evaluasi.

5. Ketentuan Pasal 7 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 7

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 terpatu (*assessment centre*) dan Uji Kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. Standar Kompetensi Jabatan setiap Instansi sesuai Peraturan Menteri;
- 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.

6. Ketentuan Pasal 10 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 10

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 antarinstansi dan penugasan.

7. Ketentuan Pasal 11 dihapus.

8. Ketentuan Pasal 12 dihapus.

9. Ketentuan Pasal 13 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 13

- (1) Analisis kebutuhan Talenta merupakan tahapan penghitungan jumlah kebutuhan Talenta yang akan dikelola dalam Manajemen Talenta 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) Komite Talenta ASN menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta Jabatan Target.
 - (3) Komite Talenta ASN daerah menyusun analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan Jabatan Target yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan daerah.
 - (4) Penyusunan Analisis kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui:
 - a. Identifikasi Jabatan Target dengan mengacu pada prioritas daerah;
 - 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.
10. Ketentuan Pasal 14 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 14

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan Talenta, Pemerintah Daerah menyusun strategi Akuisisi Talenta dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. membangun Talenta internal Pemerintah Daerah;
 - b. merekrut Talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
 - c. mutasi dan/atau promosi Talenta antarinstansi; dan/atau
 - d. penugasan Talenta.
 - (2) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan strategi Akuisisi Talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta.
 - (3) Komite Talenta ASN menetapkan strategi Akuisisi Talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan Talenta.
 - (4) 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.
11. Ketentuan Pasal 15 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 15

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

12. Ketentuan Pasal 16 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 16

- (1) Terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan Talenta melalui:
 - a. Pemingkatan Kinerja dalam kategori status kinerja pegawai yang terdiri atas:
 1. di atas ekspektasi;
 2. sesuai ekspektasi, dan
 3. di bawah ekspektasi; dan
 - b. penentuan tingkatan Potensial dalam kategori tinggi, menengah dan rendah meliputi hasil penilaian Kompetensi, penilaian potensi, dan rekam jejak.

- (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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi yang dinilai sesuai ketentuan peraturan perundang undangan yang mengatur tentang pengelolaan Kinerja pegawai;
 - b. penilaian Kompetensi dan potensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui metode asesmen terpadu (*assessment centre*);
 - 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. morallitas.
- (3) Pelaksanaan metode asesmen terpadu (*assessment centre*) sebagaimana dimaksud pada ayat 2 huruf b dengan metode komprehensif dilaksanakan bagi pegawai yang menduduki jabatan pimpinan tinggi.
- (4) Pelaksanaan metode asesmen terpadu (*assessment centre*) sebagaimana dimaksud pada ayat 2 huruf b dengan metode sederhana dilaksanakan bagi pegawai yang menduduki selain jabatan pimpinan tinggi.
- (5) Metode sederhana sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan melalui analisis kasus dan/atau wawancara berbasis Kompetensi.

13. Ketentuan ayat (2) Pasal 17 diubah, sehingga Pasal 18 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 18

- (1) Pemetaan Talenta instansi dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 pada tiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (2) Pemetaan Talenta nasional dilakukan oleh Komite Talenta ASN melalui pengumpulan Talenta yang menempati Kotak Manajemen Talenta.

14. Ketentuan Pasal 20 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 20

- (1) PPK menominasikan dan menetapkan Talenta yang masuk dalam kelompok Rencana Suksesi untuk mengisi Jabatan Target sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (2) Menteri menominasikan Talenta yang masuk dalam kelompok Rencana

Suksesi nasional.

- (3) Kelompok Rencana Suksesi nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berasal dari Talenta di lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
 - (4) Kelompok Rencana Suksesi nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dimanfaatkan untuk mengisi Jabatan Target sesuai dengan kebutuhan nasional.
 - (5) Talenta yang masuk dalam kelompok Rencana Suksesi nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Komite Talenta ASN Nasional.
 - (6) Komite Talenta ASN menetapkan talenta yang masuk dalam kelompok Rencana Suksesi berdasarkan nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Komite Talenta ASN Nasional.
15. Ketentuan Pasal 21 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 21

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 melalui mekanisme penugasan.

16. Ketentuan ayat (2) Pasal 25 diubah, sehingga Pasal 25 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 25

- (1) Rencana Suksesi (*succession plan*) memuat nama- nama Suksesor dalam kelompok Rencana Suksesi, urutan penempatan Suksesor dalam Jabatan Target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
 - (2) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan Talenta dengan memperhatikan Jabatan Target dan informasi lowongan jabatan di seluruh Instansi Pemerintah dalam Sistem Informasi ASN.
 - (3) Pejabat Pembina Kepegawaian setiap Instansi Pemerintah menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan instansinya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1).
 - (4) Menteri menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah berdasarkan kelompok Rencana Suksesi nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (5).
17. Ketentuan ayat (2) Pasal 26 diubah, sehingga Pasal 27 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 26

- (1) Penempatan Talenta dilaksanakan berdasarkan Rencana Suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Instansi Pemerintah dan/atau arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Penempatan Talenta dilakukan melalui Mobilitas Talenta sesuai dengan kebutuhan nasional atau instansi yang dilakukan:
 - a. dalam 1 (satu) Instansi Pemerintah;
 - b. antarinstansi Pemerintah
 - c. ke luar Instansi Pemerintah

- (3) Talenta yang termasuk dalam Kotak Manajemen Talenta 9 (Sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada Jabatan Target.

18. Ketentuan Pasal 28 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 28

Penempatan talenta ditempatkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (3).

19. Ketentuan ayat (2) dan ayat (3) Pasal 29 diubah, sehingga Pasal 29 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 29

- (1) Pemantauan Talenta dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (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.

20. Ketentuan ayat (2) Pasal 30 dihapus, sehingga Pasal 30 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 30

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

21. Judul BAB V diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

BAB V SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA ASN

22. Ketentuan Pasal 31 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 31

- (1) Untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi penyelenggaraan manajemen Talenta digunakan sistem informasi Manajemen Talenta ASN.
- (2) Sistem informasi Manajemen Talenta ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN.
- (3) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikelola oleh OPD yang membidangi urusan kepegawaian.

23. Ketentuan dalam Lampiran Peraturan Wali Kota Tanjungbalai Nomor 55 Tahun 2023 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara diubah sehingga menjadi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal II

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku sejak ditetapkannya Keputusan/Rekomendasi penggunaan Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Kota Tanjungbalai oleh Badan Kepegawaian Negara.

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

Ditetapkan di Tanjungbalai
pada tanggal 16 Maret 2026

WALI KOTA TANJUNGBALAI

ttd

MAHYARUDDIN SALIM B.

Diundangkan di Tanjungbalai
Pada tanggal 16 Maret 2026

SEKRETARIS DAERAH KOTA TANJUNGBALAI

ttd

NURMALINI MARPAUNG

BERITA DAERAH KOTA TANJUNGBALAI TAHUN 2026 NOMOR 13

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM


HERMAN GULTOM, SH
Penata Tk. I / III/d
NIP. 19810630 200604 1 003

LAMPIRAN PERATURAN WALI KOTA TANJUNGBALAI

NOMOR : 13 TAHUN 2026

TANGGAL : 16 Maret 2026

TENTANG : PERATURAN WALI KOTA TANJUNGBALAI TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALI KOTA TANJUNGBALAI NOMOR 55 TAHUN 2023 TENTANG MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA

PEMETAAN TALENTA INSTANSI

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

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

Penjelasan:

1. Status kinerja di atas ekspektasi untuk predikat kinerja sangat baik.
2. Status kinerja sesuai ekspektasi untuk predikat kinerja baik.
3. Status kinerja di bawah ekspektasi untuk predikat kinerja butuh perbaikan, kurang, dan sangat kurang.

II. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi/Nasional 3. Penghargaan 4. Penugasan strategis lintas instansi 5. Pelatihan eksekutif (<i>executive coaching</i>) dan pengembangan kepemimpinan (<i>leadership development</i>) lanjutan 6. Pelibatan dalam proyek nasional prioritas
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Perluasan Jabatan di unit strategis 4. Bimbingan peningkatan motivasi kerja 5. mentoring oleh pejabat senior 6. Penugasan sebagai penanggung jawab (<i>PIC</i>) proyek lintas bidang
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi/Pengayaan jabatan untuk memperluas perspektif jabatan 4. pelatihan kompeten sesuai gap kompetensi 5. Penugasan memimpin tim kerja/kelompok kerja
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan ulang yang sesuai kekuatan kompetensi dan minat (<i>role realignment</i>) 2. Bimbingan kinerja untuk perbaikan kinerja 3. Konseling kinerja 4. Pengembangan kompetensi 5. Monitoring kinerja intensif
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan ulang yang sesuai kekuatan kompetensi dan minat melalui rotasi (<i>role realignment</i>) 2. Bimbingan peningkatan motivasi kerja 3. Pengembangan kompetensi teknis berdasarkan kebutuhan jabatan
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi untuk memperluas keahlian 2. Pengembangan kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan peningkatan kinerja intensif

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
		2. Konseling kinerja, motivasi, dan analisis penyebab penurunan kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai 5. Penyesuaian beban kerja atau tim 6. Monitoring perbaikan kinerja
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	1. Bimbingan peningkatan kinerja 2. Pengembangan kompetensi rutin sesuai standar jabatan 3. Penempatan yang sesuai untuk penyegaran
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	1. perbaikan kinerja intensif 3 (tiga) sampai dengan 6 (enam) bulan 2. Pelatihan (<i>coaching</i>) wajib 3. Pelatihan untuk pengembangan kompetensi 4. Diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jika tidak ada perbaikan

WALI KOTA TANJUNGBALAI

ttd

MAHYARUDDIN SALIM B.

Salinan sesuai dengan aslinya
 KEPALA BAGIAN HUKUM

HERMAN GULTOM, SH
 Penata Tk. I/ III/d
 NIP. 19810630 200604 1 003

