



WALI KOTA TEBING TINGGI
PROVINSI SUMATERA UTARA

PERATURAN WALI KOTA TEBING TINGGI
NOMOR 64 TAHUN 2021

TENTANG

PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA TEBING TINGGI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA TEBING TINGGI,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan menjamin ketersediaan Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara terukur dan terencana melalui manajemen talenta;
- b. bahwa peta talenta Pegawai Negeri Sipil diperlukan guna mengisi jabatan-jabatan pada organisasi perangkat daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Tebing Tinggi;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pedoman Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Tebing Tinggi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 9 Drt Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota-Kota Kecil Dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
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 diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1979 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Tebing Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1979 Nomor 12, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3133);
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 Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
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 Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
8. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
9. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara;
10. Peraturan Daerah Kota Tebing Tinggi Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Tebing Tinggi sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Tebing Tinggi Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Tebing Tinggi Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Tebing Tinggi;
11. Peraturan Wali Kota Tebing Tinggi Nomor 6 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Tebing Tinggi;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA TEBING TINGGI.

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Tebing Tinggi.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

3. Wali Kota adalah Wali Kota Tebing Tinggi.
4. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat dengan PNS adalah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Tebing Tinggi.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Wali Kota Tebing Tinggi.
6. Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah Sekretaris Daerah.
7. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok peta talenta.
8. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
9. Jabatan Target adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas yang sedang/akan lowong yang akan diisi oleh Talenta.
10. Peta Talenta Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat Peta Talenta adalah kegiatan pemetaan sumber daya talenta yang meliputi tahapan perencanaan, penyusunan, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang diselenggarakan secara efektif dan berkelanjutan.
11. Kotak Peta Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) katagori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan pemetaan.
12. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
13. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok Talenta pada masing-masing perangkat daerah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan menduduki jabatan target.
14. Suksesor adalah talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dari/atau sesuai kebutuhan.
15. Kualifikasi adalah syarat minimal yang dibutuhkan untuk menduduki suatu jabatan meliputi kepangkatan, pendidikan, pengalaman kerja dan kediklatan.
16. Kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.
17. Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat SKJ adalah deskripsi pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
18. Uji kompetensi adalah sarana untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai, berupa pengetahuan, ketrampilan, sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatan.
19. Kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

20. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
21. Bimbingan kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensinya, serta mencegah teradinya kegagalan kinerja.
22. Konseling kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target kinerja.
23. Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat TPK-PNS PD adalah tim yang dibentuk kepala Perangkat Daerah dan bertugas memberikan pertimbangan kepada kepala Perangkat Daerah dalam usulan pemindahan PNS dan penilaian kompetensi PNS.
24. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin dan memotivasi PNS melalui kepeloporan, pengembangan kerjasama dengan instansi lain dan keteladanan dengan mengamalkan nilai dasar Aparatur Sipil Negara dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara.
25. Jabatan Administrator adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
26. Jabatan Pengawas adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
27. Jabatan Pelaksana adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
28. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang selanjutnya disingkat SIMPEG adalah sistem informasi kepegawaian yang digunakan oleh Pemerintah Kota Tebing Tinggi.

BAB II
MAKSUD, TUJUAN, PRINSIP DAN SASARAN
Bagian Kesatu
Maksud
Pasal 2

Maksud disusunnya Peta Talenta PNS adalah menyediakan PNS dalam rencana suksesi yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja terbaik pada setiap organisasi yang selanjutnya akan dipersiapkan sebagai pemtimpin organisasi masa depan.

Bagian Kedua
Tujuan
Pasal 3

Tujuan penyusunan Peta Talenta PNS adalah:

- a. menemukan dan menyiapkan PNS untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi;
- b. mewujudkan perencanaan suksesi yang obyektif dan akuntabel sehingga dapat mengoptimalkan capaian visi dan misi organisasi;
- c. membangun iklim kompetisi yang positif diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi pemerintah; dan
- d. mengelola sumber daya manusia secara terukur dan terencana untuk menjamin obyektivitas, kualitas, dan transparansi pengangkatan dalam jabatan PNS agar sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki.

Bagian Ketiga
Prinsip
Pasal 4

Prinsip penyusunan Peta Talenta PNS adalah:

- a. obyektif, yaitu proses dalam penyusunan Peta Talenta PNS sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian yang bersifat subjektif.
- b. terencana, yaitu Peta Talenta PNS disusun untuk menyiapkan suksesor pada masing-masing jabatan yang akan lowong secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
- c. tepat waktu, yaitu jabatan kosong dapat segera diisi oleh suksesor sehingga tidak terdapat jabatan kosong dalam waktu lama.
- d. akuntabel, yaitu penyusunan Peta Talenta PNS dilakukan sesuai standar yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- e. bebas dari intervensi politik, yaitu penyusunan Peta Talenta PNS bebas dari pengaruh dan/ atau tekanan politik.
- f. bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme, yaitu penyusunan Peta Talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Bagian Keempat
Sasaran
Pasal 5

Sasaran Peta Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) meliputi PNS yang menduduki:

- a. jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara eselon II.b;
- b. jabatan Administrator setara jabatan eselon III.a dan eselon III.b;
- c. jabatan Pengawas setara jabatan eselon IV.a dan eselon IV.b;
- d. jabatan Pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat Penata Tingkat I golongan ruang III/d;

- e. jabatan Pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat Penata golongan ruang III/c; dan
- f. jabatan Pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b.

BAB III
UNSUR, METODOLOGI, PENYUSUNAN, PEMBOBOTAN NILAI DAN
KOTAK PETA TALENTA PNS
Bagian Kesatu
Pasal 6

- (1) Unsur-unsur Peta Talenta adalah sebagai berikut:
 - a. kualifikasi talenta;
 - b. penilaian kompetensi; dan
 - c. penilaian kinerja.
- (2) Kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah sebagai berikut:
 - a. kualifikasi pendidikan formal;
 - b. rekam jejak jabatan;
 - c. riwayat pengembangan kompetensi;
 - d. informasi kepegawaian lainnya, yaitu hukuman disiplin, prestasi atau penghargaan.
- (3) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan nilai pemenuhan SKJ sesuai jenjang jabatan masing-masing.
- (4) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c didasarkan pada hasil evaluasi kinerja yang terukur dan obyektif.

Bagian Kedua
Metodologi
Pasal 7

Peta Talenta disusun menggunakan metode pemetaan PNS dan metode pemetaan kualifikasi.

Pasal 8

- (1) Metode pemetaan PNS sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 merupakan pemetaan berdasarkan potensi dan kinerja.
- (2) Potensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didapatkan melalui uji kompetensi.
- (3) Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didapatkan dari nilai penilaian kinerja dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- (4) Hasil pemetaan selanjutnya dituangkan dalam tabel pemetaan PNS sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Pasal 9

Apabila uji kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) belum dilaksanakan maka penilaian kompetensi dapat dilakukan oleh TPK-PNS PD.

Pasal 10

- (1) Metode pemetaan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 dilakukan dengan pendekatan karakter tugas, pendekatan keilmuan, dan pendekatan pengembangan kompetensi.
- (2) Pendekatan karakter tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu mengelompokkan karakter bidang tugas yang sejenis dan memerlukan kompetensi sejenis kedalam satu rumpun, sebagaimana dimaksud dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.
- (3) Pendekatan keilmuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu mengelompokkan jenis jabatan yang memerlukan kualifikasi pendidikan yang sama kedalam satu rumpun, sebagaimana dimaksud dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.
- (4) Pendekatan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu mengelompokkan riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti kedalam satu rumpun, sebagaimana dimaksud dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Pasal 11

- (1) Pendekatan karakter tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat jabatan talenta.
- (2) Indikator yang digunakan adalah keseluruhan jabatan yang telah diduduki talenta.
- (3) Instrumen pengukuran pada riwayat jabatan bobot penilaiannya sebagai berikut:
 - a. bobot nilai sebesar 100 (seratus) bagi talenta yang menduduki setiap jabatan selama lebih dari 5 (lima) tahun;
 - b. bobot nilai sebesar 80 (delapan puluh) bagi talenta yang menduduki setiap jabatan selama 4 (empat) tahun;
 - c. bobot nilai sebesar 60 (enam puluh) bagi talenta yang menduduki setiap jabatan selama 8 (tiga) tahun;
 - d. bobot nilai sebesar 40 (empat puluh) bagi talenta yang menduduki setiap jabatan selama 2 (dua) tahun; dan
 - e. bobot nilai sebesar 20 (dua puluh) bagi talenta yang menduduki setiap jabatan selama 1 (satu) tahun.
- (4) Hasil identifikasi talenta berdasarkan riwayat jabatan dituangkan dalam Tabel Penilaian Rekam Jejak sebagaimana dimaksud dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Pasal 12

- (1) Pendekatan keilmuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah.

- (2) Indikator yang digunakan adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh talenta, meliputi:
 - a. pendidikan S-3 (strata tiga);
 - b. pendidikan S-2 (strata dua);
 - c. pendidikan S-1 (strata satu);
 - d. pendidikan D-IV (diploma empat); dan
 - e. pendidikan D-III (diploma tiga).
- (3) Instrumen pengukuran pada pendidikan formal bobot penilaiannya sebagai berikut:
 - a. bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi talenta yang memiliki pendidikan S-3;
 - b. bobot nilai sebesar 20 (dua puluh) bagi talenta yang memiliki pendidikan S-2;
 - c. bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi talenta yang memiliki pendidikan S-1 /D-IV; dan
 - d. bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi talenta yang memiliki pendidikan D-III.
- (4) Hasil identifikasi talenta berdasarkan data pendidikan formal dituangkan dalam Tabel Penilaian Kualifikasi sebagaimana dimaksud dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 13

- (1) Pendekatan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (4) digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti talenta.
- (2) Indikator yang digunakan adalah riwayat pengembangan kompetensi yang meliputi diklat kepemimpinan, diklat fungsional, diklat teknis, dan seminar/workshop/kursus/sejenisnya.
- (3) Instrumen pengukuran pada pengembangan kompetensi bobot penilaiannya sebagai berikut:
 - a. bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi talenta yang mengikuti diklat kepemimpinan;
 - b. bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi talenta yang mengikuti diklat fungsional;
 - c. bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi talenta yang mengikuti diklat teknis; dan
 - d. bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi talenta yang mengikuti seminar/workshop/kursus/sejenisnya.
- (4) Hasil identifikasi talenta berdasarkan data riwayat pengembangan kompetensi dituangkan dalam Tabel Penilaian Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 14

- (1) Pemetaan kualifikasi merupakan dari penggabungan hasil identifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (4), Pasal 12 ayat (4), dan Pasal 13 ayat (4) dengan bobot sebagai berikut:
 - a. Nilai rekam jejak sebesar 30% (tiga puluh perseratus);

- b. Nilai kualifikasi sebesar 50% (lima puluh perseratus); dan
 - c. Nilai pengembangan kompetensi sebesar 20% (dua puluh perseratus).
- (2) Hasil pemetaan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam Tabel Perumpunan Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 15

- (1) Informasi kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf d digunakan sebagai faktor pengoreksi yang memuat hukuman disiplin dan prestasi/penghargaan yang pernah diterima talenta.
- (2) Instrumen pengukuran pada hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bobot penilaiannya sebagai berikut:
- a. bobot nilai sebesar 100 (seratus) bagi talenta yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin;
 - b. bobot nilai sebesar 75 (tujuh puluh lima) bagi talenta yang pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan;
 - c. bobot nilai sebesar 50 (lima puluh) bagi talenta yang pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang; dan
 - d. bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi talenta yang pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat;
- (3) Instrumen pengukuran pada prestasi/penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bobot penilaiannya sebesar 100 (seratus) bagi talenta yang pernah meraih prestasi sebagai peserta terbaik ke 1 (satu), ke 2 (dua) dan ke 3 (tiga) pada pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi.

Bagian Ketiga Penyusunan Pasal 16

- (1) Peta Talenta disusun berdasarkan penggabungan pemetaan PNS, pemetaan kualifikasi dan informasi kepegawaian lainnya.
- (2) Pemetaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan hasil pemetaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (4).
- (3) Pemetaan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan hasil pengelompokan bidang tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2).

Bagian Keempat Pembobotan Nilai Pasal 17

- (1) Penilaian Peta Talenta dilakukan dengan pembobotan nilai sebagai berikut:
- a. Nilai kompetensi sebesar 40 % (empat puluh perseratus);
 - b. Nilai kinerja sebesar 30 % (tiga puluh perseratus);

- c. Nilai kualifikasi sebesar 25 % (dua puluh lima perseratus); dan
 - d. Faktor pengoreksi sebesar 5 % (lima perseratus).
- (2) Penilaian talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam Tabel Penilaian Lengkap sebagaimana dimaksud dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Bagian Kelima
Kotak Peta Talenta
Pasal 18

- (1) Peta Talenta yang telah disusun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) selanjutnya ditempatkan dalam Kotak Peta Talenta yang tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.
- (2) Peta Talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak untuk menentukan talenta yang masuk kedalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (3) Pengelompokan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan nilai akhir Peta Talenta yang dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut:
- a. kotak ke 9 (sembilan) dengan rentang nilai antara 90-100;
 - b. kotak ke 8 (delapan) dengan rentang nilai antara 80-89;
 - c. kotak ke 7 (tujuh) dengan rentang nilai antara 70-79;
 - d. kotak ke 6 (enam) dengan rentang nilai antara 60-69;
 - e. kotak ke 5 (lima) dengan rentang nilai antara 50-59;
 - f. kotak ke 4 (empat) dengan rentang nilai antara 40-49;
 - g. kotak ke 3 (tiga) dengan rentang nilai antara 30-39;
 - h. kotak ke 2 (dua) dengan rentang nilai antara 20-29; dan
 - i. kotak ke 1 (satu) dengan rentang nilai antara 0-19.
- (4) Rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yaitu:
- a. rekomendasi kotak ke 9 (sembilan) yaitu dipromosikan dan dipertahankan, masuk kelompok rencana suksesi, serta mendapat penghargaan;
 - b. rekomendasi kotak ke 8 (delapan) yaitu dipertahankan, masuk kelompok rencana suksesi, rotasi, serta bimbingan kinerja;
 - c. rekomendasi kotak ke 7 (tujuh) yaitu dipromosikan dan dipertahankan, masuk kelompok rencana suksesi, rotasi, pengembangan kompetensi, serta tugas belajar;
 - d. rekomendasi kotak ke 6 (enam) yaitu penempatan yang sesuai, bimbingan kinerja, dan konseling kinerja;
 - e. rekomendasi kotak ke 5 (lima) yaitu penempatan yang sesuai, bimbingan kinerja, dan pengembangan kompetensi;
 - f. rekomendasi kotak ke 4 (empat) yaitu rotasi dan pengembangan kompetensi;
 - g. rekomendasi kotak ke 3 (tiga) yaitu bimbingan kinerja, konseling kinerja, pengembangan kompetensi, dan penempatan yang sesuai;
 - h. rekomendasi kotak ke 2 (dua) yaitu bimbingan kinerja, pengembangan kompetensi, dan penempatan yang sesuai; dan

- i. rekomendasi kotak ke 1 (satu) yaitu diproses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 19

Talenta yang termasuk dalam kotak ke 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

BAB IV PENGEMBANGAN DAN PENGELOLAAN TALENTA Pasal 20

- (1) Talenta yang telah dikelompokkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) dapat dikembangkan kompetensi dan ditingkatkan kualifikasinya.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
 - a. pelatihan struktural kepemimpinan;
 - b. pelatihan manajerial;
 - c. pelatihan teknis;
 - d. pelatihan fungsional;
 - e. pelatihan sosial kultural;
 - f. seminar/konferensi/sarasehan;
 - g. work:shop atau lokakarya;
 - h. kursus;
 - i. penataran;
 - j. bimbingan teknis; dan/atau
 - k. sosialisasi.
- (3) Peningkatan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tugas belajar.

Pasal 21

Peta Talenta dapat digunakan sebagai:

- a. bahan penilaian rotasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- b. mutasi dan promosi talenta;
- c. pengembangan kompetensi talenta;
- d. peningkatan kualifikasi talenta; dan
- e. penugasan khusus talenta.

Pasal 22

PNS dapat dikeluarkan dari Peta Talenta apabila:

- a. diberhentikan dari jabatan administrasi;
- b. dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang; dan
- c. pindah instansi keluar Pemerintah Kota Tebing Tinggi.

Pasal 23

Untuk menjamin kebenaran dan kevalidan setiap unsur dan kriteria dalam penilaian, maka data yang dipakai adalah data yang tersedia dalam SIMPEG.

LAMPIRAN
 PERATURAN WALI KOTA TEBING TINGGI
 NOMOR 64 TAHUN 2021
 TENTANG
 PEDOMAN MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI
 NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
 KOTA TEBING TINGGI

A. TABEL PERUMPUNAN TUGAS JABATAN LINGKUP PEMERINTAH KOTA TEBING TINGGI

NO	RUMPUN	SUB RUMPUN
1	ADMINISTRASI	Pengadaan Barang dan Jasa
		Perizinan
		Penelitian dan Pengkajian
		Pengelolaan Aset
		Kepegawaian
		Perencanaan
		Pengawasan
		Pelaporan
		Kepustakaan dan Kearsipan
		Ketatausahaan
		Ketatalaksanaan
		Kehumasan
2	PEMERINTAHAN	Pemerintahan Umum
		Pemerintahan Kecamatan dan Kelurahan
		Kesatuan Bangsa dan Politik
3	KEMASYARAKATAN	Kesehatan
		Kependidikan
		Kesejahteraan Sosial
		Pemberdayaan Masyarakat
		Ketenagakerjaan
		Kependudukan dan Catatan Sipil
4	HUKUM	Pembentukan Peraturan
		Advokasi
		Penegakan Peraturan
5	EKONOMI	Manajemen Keuangan
		Akuntansi
		Perpajakan
		Perindustrian dan Perdagangan
		Pariwisata dan Keolahragaan
		Perkoperasian
6	TEKNIK KE-PU-AN	Teknik Sipil
		Pengairan
		Perhubungan
		Perencanaan Wilayah dan Kota
		Lingkungan Hidup
		Teknologi Informasi
		Kebencanaan
7	PERTANIAN	Pertanian
		Peternakan
		Perikanan
		Perkebunan
		Kehutanan

BAB V
PEMBINAAN DAN EVALUASI
Bagian Kesatu
Pembinaan
Pasal 24

- (1) Pembinaan pelaksanaan Peta Talenta PNS dilakukan oleh PPK.
- (2) Pembinaan pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara teknis dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Bagian Kedua
Evaluasi
Pasal 25

Evaluasi pelaksanaan Peta Talenta PNS dilaksanakan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun oleh PyB.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 26

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 Tebing Tinggi.

Ditetapkan di Tebing Tinggi
pada tanggal 13 September 2021

WALI KOTA TEBING TINGGI

ttd.

UMAR ZUNAIIDI HASIBUAN

Diundangkan di Tebing Tinggi
pada tanggal 13 September 2021

SEKRETARIS DAERAH KOTA TEBING TINGGI,

ttd.

MUHAMMAD DIMIYATHI

BERITA DAERAH KOTA TEBING TINGGI TAHUN 2021 NOMOR 64

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Bagian Hukum

Siti Masita Saragih



B. TABEL PENGKATEGORIAN PENDIDIKAN FORMAL DALAM RUMPUN JABATAN
1. DIPLOMA

ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
<ul style="list-style-type: none"> • AKADEMI ADMINISTRASI PEMBANGUNAN • D-III ADMINISTRASI NEGARA • D-III ILMU PEMERINTAHAN • D-III KEARSIPAN • D-III SEKRETARIS • D-III KESEKRETARIATAN • D-III TEKNISI PERPUSTAKAAN 	<ul style="list-style-type: none"> • AKADEMI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA • AKADEMI PEMERINTAHAN • D-III ADMINISTRASI NEGARA • D-III ILMU PEMERINTAHAN • D-IV STPDN 	<ul style="list-style-type: none"> • AKADEMI BAHASA ASING SASTRA & BAHASA INGGRIS • AKADEMI FISIOTERAPI • AKADEMI GIZI • AKADEMI KEBIDANAN • AKADEMI KEPERAWATAN • AKADEMI KESEJAHTERAAN KELUARGA TATA BOGA • AKADEMI PENILIK KESEHATAN • AKADEMI PERAWAT UMUM • AKADEMI TEHNIK ELEKTRO MEDIK • D-III ADMINISTRASI REKAM MEDIS • D-III RADIOLOGI • D-III ANALIS MEDIS • D-III FARMASI • D-III FISIOTERAPIS • D-III HIPERKES • D-III KEBIDANAN • D-III KEPERAWATAN • D-III KESEHATAN • D-III KESEHATAN ANALIS MEDIS • D-III KESEHATAN GIZI 		<ul style="list-style-type: none"> • AKADEMI PARIWISATA • D-III AKUNTANSI • D-III EKONOMI • D-III EKONOMI AKUNTANSI • D-III EKONOMI KEUANGAN & PERBANKAN • D-III EKONOMI KOPERASI • D-III EKONOMI MANAJEMEN KEUANGAN • D-III EKONOMI PERBANKAN • D-III EKONOMI PERPAJAKAN 	<ul style="list-style-type: none"> • D-III KOMPUTER INFORMATIKA • D-III LALU LINTAS DAN ANGKUTAN JALAN • D-III METROLOGI DAN INSTRUMENTASI • D-III PERHUBUNGAN • D-III TEKNIK ARSITEKTUR • D-III TEKNIK ELEKTRO • D-III TEKNIK INDUSTRI • D-III TEKNIK INFORMATIKA • D-III TEKNIK KIMIA • D-III TEKNIK KOMPUTER • D-III TEKNIK LISTRIK • D-III TEKNIK SIPIL • D-III ARSITEKTUR PERTAMANAN • D-III KONTRUKSI SIPIL • D-III SISTEM INFORMASI • D-III TEKNIK SIPIL DAN BANGUNAN • D-III TEKNIK SIPIL KONSENTRASI BANGUNAN AIR • D-III TEKNOLOGI INFORMASI 	<ul style="list-style-type: none"> • D-III BUDIDAYA PERIKANAN • D-III PERTANIAN • D-III PERTANIAN PENYULUH PERTANIAN • D-III AGRIBISNIS PERTANIAN • D-III KESEHATAN TERNAK • D-III PETERNAKAN • D-III PRODUKSI TANAMAN • D-III TEKNOLOGI PENGOLAHAN HASIL PERIKANAN

		<ul style="list-style-type: none"> • D-III KESEHATAN HEWAN • D-III KESEHATAN KEPERAWATAN • D-III KESEHATAN SANITASI • D-III PENDIDIKAN • D-III TEKNIK ELEKTROMEDIK • D-III/A-III • D-III AKUPUNTUR • D-III ANALIS FARMASI DAN MAKANAN • D-III ANALIS KESEHATAN • D-III GIZI • D-III KEPERAWATAN • D-III KEPERAWATAN GIZI • D-III KESEHATAN LINGKUNGAN • D-III PEREKAM MEDIK & INFORMATIKA KESEHATAN • D-IV KEBIDANAN 			<ul style="list-style-type: none"> • D-IV TEKNIK PERENCANAAN WILAYAH DAN KOTA 	
--	--	---	--	--	--	--

2. SARJANA

ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
<ul style="list-style-type: none"> • S-1 ADMINISTRASI MANAJEMEN PEMBANGUNAN DAERAH • S-1 ADMINISTRASI NEGARA • S-1 EKONOMI & STUDI PEMBANGUNAN • S-1 FILSAFAT • S-1 ILMU PEMERINTAHAN • S-1 ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK • S-1 PSIKOLOGI • S-1 ADMINISTRASI PUBLIK • S-1 MANAJEMEN SDM • S-1 ILMU HUBUNGAN INTERNASIONAL • S-1 ADMINISTRASI KEUANGAN DAERAH 	<ul style="list-style-type: none"> • S-1 ADMINISTRASI MANAJEMEN PEMBANGUNAN DAERAH • S-1 ADMINISTRASI NEGARA • S-1 ILMU PEMERINTAHAN • S-1 ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK • S-1 ADMINISTRASI PUBLIK • S-1 SOSIOLOGI 	<ul style="list-style-type: none"> • S-1 KEDOKTERAN UMUM • S-1 KEDOKTERAN GIGI • S-1 ADMINISTRASI PENDIDIKAN • S-1 AGAMA ISLAM • S-1 BAHASA INDONESIA • S-1 BAHASA INGGRIS • S-1 FARMASI • S-1 ILMU KEPERAWATAN • S-1 KESEHATAN MASYARAKAT • S-1 KEPENDIDIKAN • S-1 PGSD • S-1 TEKNOLOGI PENDIDIKAN • S-1/A-IV • S-1 SOSIOLOGI 	<ul style="list-style-type: none"> • S-1 HUKUM 	<ul style="list-style-type: none"> • S-1 ADMINISTRASI NIAGA • S-1 EKONOMI • S-1 EKONOMI & STUDI PEMBANGUNAN • S-1 EKONOMI AKUNTANSI • S-1 EKONOMI MANAJEMEN • S-1 EKONOMI PEMBANGUNAN • S-1 MANAJEMEN • S-1 AKUNTANSI • S-1 ADMINISTRASI KEUANGAN DAERAH 	<ul style="list-style-type: none"> • S-1 TEKNIK ELEKTRO • S-1 TEKNIK INDUSTRI • S-1 TEKNIK INFORMATIKA • S-1 TEKNIK KIMIA • S-1 TEKNIK LINGKUNGAN • S-1 TEKNIK PENGAIRAN • S-1 TEKNIK SIPIL • S-1 SISTEM INFORMASI • S-1 TEKNIK GEOLOGI 	<ul style="list-style-type: none"> • S-1 KEDOKTERAN HEWAN • S-1 BUDIDAYA PERTANIAN • S-1 PERIKANAN • S-1 PERTANIAN • S-1 PETERNAKAN • S-1 TEKNOLOGI PERTANIAN

3. PASCA SARJANA

ADMINISTRASI	PEMERINTAHAN	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
<ul style="list-style-type: none"> • MAGISTER ILMU ADMINISTRASI • MASGISTER PSIKOLOGI • MAGISTER SAINS • S-2 ILMU POLITIK • S-2 MAGISTER ADMINISTRASI NEGARA/PUBLIK • S-2 MAGISTER ILMU ADMINISTRASI • S-2 MAGISTER ILMU KOMUNIKASI • S-2 MAGISTER MANAJEMEN SDM • S-3 BIDANG ADMINISTRASI 	<ul style="list-style-type: none"> • MAGISTER ILMU ADMINISTRASI • S-2 ILMU POLITIK • S-2 MAGISTER ADMINISTRASI NEGARA/PUBLIK • S-2 MAGISTER ILMU ADMINISTRASI • S-2 SOSIOLOGI PEDESAAN 	<ul style="list-style-type: none"> • SPESIALIS (KEDOKTERAN) • MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN • MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN • MAGISTER PENDIDIKAN ISLAM • MAGISTER PSIKOLOGI • MANAJEMEN TEKNOLOGI PEMBELAJARAN • S-2 BIDANG PENDIDIKAN • S02 MAGISTER KESEHATAN • S-2 MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN • S-2 KEPENDIDIKAN • S-2 SOSIOLOGI PEDESAAN • S-3 BIDANG KEDOKTERAN • S-3 MANAJEMEN PENDIDIKAN 	<ul style="list-style-type: none"> • MAGISTER ILMU HUKUM • MAGISTER SAINS HUKUM DAN PEMBANGUNAN • S-2 BIDANG HUKUM • S-2 MAGISTER HUKUM 	<ul style="list-style-type: none"> • MAGISTER MANAJEMEN • S-2 BIDANG EKONOMI • S-2 EKONOMI PEMBANGUNAN 	<ul style="list-style-type: none"> • MAGISTER PEMBANGUNAN WILAYAH DAN KOTA • MAGISTER SISTEM DAN TEKNIK TRANSPORTASI • MAGISTER TEKNIK TRANSPORTASI • MAGISTER MANAJEMEN TEKNOLOGI • S-2 ARSITEKTUR MANAJEMEN PEMBANGUNAN KOTA • S-2 BIDANG TEKNIK • S-2 TEKNIK INDUSTRI 	<ul style="list-style-type: none"> • S-2 BIDANG PERTANIAN

I. KOTAK PETA TALENTA

T I N G G I M E N E N G A H R E N D A H	4 Kinerja diatas ekspektasi dan potensial rendah	7 Kinerja diatas ekspektasi dan potensial menengah	9 Kinerja diatas ekspektasi dan potensial tinggi
	2 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	5 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	8 Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
	1 Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial rendah	3 Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial menengah	6 Kinerja dibawah ekspektasi dan potensial tinggi
	RENDAH	MENENGAH	TINGGI

Keterangan:

Merujuk pada Pasal 16, pengelompokkan berdasarkan nilai akhir Peta Talenta yang dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut:

- a. Kotak ke-9 (sembilan) dengan rentang nilai antara 90-100
- b. Kotak ke-8 (delapan) dengan rentang nilai antara 80-89
- c. Kotak ke-7 (tujuh) dengan rentang nilai antara 70-79
- d. Kotak ke-6 (delapan) dengan rentang nilai antara 60-69
- e. Kotak ke-5 (lima) dengan rentang nilai antara 50-59
- f. Kotak ke-4 (empat) dengan rentang nilai antara 40-49
- g. Kotak ke-3 (tiga) dengan rentang nilai antara 30-39
- h. Kotak ke-2 (dua) dengan rentang nilai antara 20-29
- i. Kotak ke-1 (satu) dengan rentang nilai antara 10-19

WALI KOTA TEBING TINGGI

ttd.

UMAR ZUNAIIDI HASIBUAN

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Bagian Hukum

