



WALIKOTA AMBON
PROVINSI MALUKU

PERATURAN WALIKOTA AMBON
NOMOR 42 TAHUN 2022

TENTANG

PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DILINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA AMBON

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA AMBON,

- Menimbang: a. bahwa Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
- b. bahwa untuk mewujudkan tata kelola Pemerintah 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 peta talenta;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peta Talenta Pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintah Kota Ambon dengan Peraturan Walikota;
- Mengingat: 1. Undang-Undang Nomor 60 Tahun 1958 tentang Penetapan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1957 tentang Pembentukan Daerah Swatantra Tingkat II dalam Wilayah Daerah Swatantra Tingkat I Maluku (Lembaran Negara Nomor 80 Tahun 1957) sebagai Undang-Undang;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan 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);

3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
4. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1955 tentang Pembentukan Kota Ambon sebagai Daerah yang berhak mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1955 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 809);
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;
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 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
9. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);

10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 210);
11. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman dan Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara;
12. Peraturan Walikota Ambon Nomor 38 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kota Ambon (Berita Daerah Kota Ambon Tahun 2016 Nomor 38);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PETA TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA AMBON.

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Dalam Peraturan Walikota ini, yang dimaksudkan dengan :

1. Kota adalah Kota Ambon.
2. Pemerintah Kota adalah Pemerintah Kota Ambon yang terdiri dari Walikota beserta Perangkat Kota lainnya sebagai badan eksekutif Kota.
3. Walikota adalah Walikota Ambon.
4. Wakil Walikota adalah Wakil Walikota Ambon.
5. Perangkat Daerah adalah Unsur pembantu Walikota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam Penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS, adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dilingkungan Pemerintah Kota Ambon.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Walikota.
8. Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah Sekretaris Daerah.
9. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk dalam kelompok peta Talenta.

10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam satu satuan organisasi.
11. Jabatan target adalah jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas yang sedang/ akan lowong yang akan diisi oleh Talenta.
12. 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.
13. Kotak Peta Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan PNS berdasarkan tingkatan pemetaan.
14. Rencana suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam jabatan target.
15. Kelompok Rencana Suksesi adalah Kelompok Talenta pada masing-masing Perangkat Daerah yang berasal dari kotak 9(sembilan), 8(delapan), 7(tujuh) yang disiapkan menduduki jabatan target.
16. Suksesor 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.
17. Kualifikasi adalah syarat minimal yang dibutuhkan untuk menduduki suatu jabatan meliputi kepangkatan, pendidikan, pengalaman kerja dan kediklatan.
18. Kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.
19. Standart Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat SKJ PNS adalah diskripsi pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.

20. 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.
21. Kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.
22. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai sasaran Kerja Pegawai dan nilai perilaku kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
23. Bimbingan kinerja adalah suatu proses terus menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensinya, serta mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
24. Konseling kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target kinerja.
25. Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat TPKL-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.
26. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin dan memotivasi PNS melalui kepeloporan, pengembangan kerjasamadengan instansi lain dan keteladanan dengan mengamalkan nilai dasar Aparatur Sipil Negara dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara.
27. Jabatan Administrator adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin pelaksanaan seluruhkegiatan pelayanan publik serta administrasi Pemerintahan dan pembangunan.

28. Jabatan pengawas adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
29. Jabatan pelaksana adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas tanggungjawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
30. Sistem informasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat SIAPASN adalah sistem informasi kepegawaian yang digunakan oleh Pemerintah kota Ambon.

BAB II

MAKSUD, TUJUAN, PRINSIP DAN SASARAN

Bagian Kesatu

Maksud

Pasal 2

A. Maksud

1. Disusunnya Peta Talenta PNS adalah untuk menyediakan PNS dalam rencana suksesi yang memiliki Kualifikasi, Kompetensi, dan kinerja terbaik pada setiap organisasi yang selanjutnya akan dipersiapkan sebagai pemimpin organisasi masa depan;

Bagian Kedua

Tujuan

Pasal 3

B. Tujuan

1. Menemukan dan menyiapkan PNS untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi;
2. Mewujudkan perencanaan suksesi yang objektif dan akuntabel sehingga dapat mengoptimalkan capaian visi dan misi organisasi;
3. Membangun iklim kompetisi yang positif diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah;

4. Mengolah sumberdaya manusia secara terukur dan terencana untuk menjamin objektivitas, kualitas, dan transparansi pengangkatan dalam jabatan PNS agar sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki;

Bagian ketiga

Prinsip

Pasal 4

C. Prinsip

1. Objektif, yaitu proses dalam penyusunan Peta Talenta PNS sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian yang bersifat subyektif.
2. Terencana, yaitu Peta Talenta PNS disusun untuk menyiapkan suksesor pada masing-masing jabatan yang akan lowong secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
3. Tepat waktu, yaitu jabatan kosong dapat segera diisi oleh suksesor sehingga tidak terdapat jabatan kosong dalam waktu lama.
4. Akuntabel, yaitu penyusunan Peta Talenta PNS dilakukan sesuai standar yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan
5. Bebas dari intervensi politik, yaitu penyusunan Peta Talenta PNS bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik
6. Bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, yaitu penyusunan Peta Talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Bagian Keempat

Sasaran

Pasal 5

D. Sasaran

1. Jabatan pimpinan Tinggi pratama setara eselon II.b;
2. Jabatan administrator setara jabatan eselon IV.a dan eselon III.b;
3. Jabatan pengawas setara jabatan eselon IV.a dan eselon IV.b;
4. Jabatan pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat penata tingkat I golongan ruang III/d;
5. Jabatan pelaksana yang memenuhi kualifikasi dan mempunyai pangkat penata golongan ruang III/c; dan
6. 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 Unsur 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) Instrument 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 3 (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 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) Instrument 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 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 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) Instrument 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) Instrument pengukuran pada prestasi/penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bobot penilaiannya sebesar (100) 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. Factor 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 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 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) 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 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 social cultural;
 - f. Seminar/konferensi/sarasehan
 - g. Workshop atau lokakarya
 - h. Kursus
 - i. Penataran
 - j. Bimbingan teknis; dan/atau
 - k. Sosialisasi

Pasal 21

Peta talenta dapat digunakan sebagai:

1. Bahan penilaian rotasi jabatan pimpinan tinggi pratama
2. Mutasi dan promosi talenta;
3. Pengembangan kompetensi talenta
4. Peningkatan kualifikasi talenta; dan
5. Penugasan khusus talenta

Pasal 22

PNS dapat dikeluarkan dari peta talenta apabila:

1. Diberhentikan dari jabatan administrasi
2. Dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak yang berwenang; dan
3. Pindah instansi keluar pemerintah Kota

Pasal 23

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

BAB V
PEMBINAAN DAN EVALUASI

Bagian kesatu

Pembina

Pasal 24

- (1) Pembinaan pelaksanaan peta talenta pns dilakukan oleh PPK
- (2) Pembinaan pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara teknis dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan di bidang kepegawaian.

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

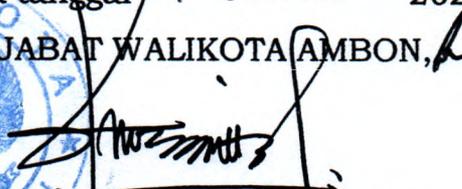
Pasal 26

Peraturan Walikota ini dimulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan Pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Ambon.

Ditetapkan di Ambon

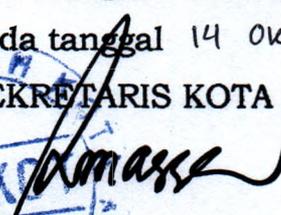
pada tanggal 14 Oktober 2022

OR PENJABAT WALIKOTA AMBON, 

 BODEWIN MELKIAS WATTIMENA

Diundangkan di Ambon

pada tanggal 14 Oktober 2022

SEKRETARIS KOTA AMBON, 

 AGUS RIRIMASSE

BERITA DAERAH KOTA AMBON TAHUN 2022 NOMOR 42

Lampiran

PERATURAN WALIKOTA AMBON

NOMOR : 42 TAHUN 2022

TANGGAL : 14 OKTOBER 2022

A. Tabel perumpunan tugas jabatan lingkup pemerintah kota ambon.

No	Rumpun	Sub rumpun
1	ADMINISTRASI	Pengadaan barang dan jasa
		Perizinan
		Penelitian dan pengkajian
		Pengelolaan asset
		Kepegawaian
		Perencanaan
		Pengawasan
		Pelaporan
		Kepustakaan dan kearsipan
		Ketatausahaan
		ketatalaksanaan
		kehumasan
2	PEMERINTAH	Pemerintah umum
		Pemerintah desa
		Kesatuan bangsa dan politik
3	KEMASYARAKATAN	kesehatan
		Kependidikan
		Kesejahteraan sosial
		Pemberdayaan masyarakat
		ketenagakerjaan
		Kependudukan dan catatan sipil
4	HUKUM	Pembentukan peraturan
		Advokasi
		Penegakan peraturan
		Manajemen keuangan
		Akutansi
5	EKONOMI	Perpajakan
		Perindustrian dan perdagangan
		Pariwisata dan olahraga
		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

B. TABEL PENGKATEGORIAN PENDIDIKAN FORMAL DALAM RUMPUN JABATAN

1. DIPLOMA

ADMINISTRASI	PEMERIN TAH	KEMASYARAKAT AN	HUKU M	EKONOM I	TEKNIK	PERTANIAN
-AKADEMI	-AKADEMI	-AKADEMI		-	-D-III	-D-III
ADMINISTRASI	PEMBANG	BAHASA ASING		AKADEM	KOMPUT	BUDIDAYA
PEMBANGUNAN	UNAN	SASTRA &		I	ER	PERIKANAN
-D-III	MASYARA	BAHASA INGGRIS		PARIWIS	INFORMA	-D-III
ADMINISTRASI	KAT DESA	-AKADEMI		ATA	TIKA	PERTANIAN
NEGARA	-AKADEMI	FISIOTERAPI		-D-III	-D-III	-D-III
-D-III ILMU	PEMERINT	-AKADEMI		AKUTAN	LALU	PERTANIAN
PEMERINTAHAN	AH	KEBIDANAN		SI	LINTAS	PENYULUH
-D-III KEARSIPAN	-D-III	-AKADEMI		-D-III	DAN	PERTANIAN
-D-III	ADMINIST	KEPERAWATAN		EKONOM	ANGKUT	-D-III
SEKRETARIS	RASI	-AKADEMI		I	AN	AGRIBISNIS
-D-III	NEGARA	-		-D-III	JALAN	PERTANIAN
KESEKRETARIAT	-D-III ILMU	KESEJAHTERAAN		EKONOM	-D-III	-D-III
AN	PEMERINT	KELUARGA TATA		I	METROL	KESEHATA
-D-III TEKNISI	AHAN	BOGA		AKUTAN	OGI DAN	N TERNAK
PERPUSTAKAAN	-D-IV	-AKADEMI		SI	INSTRUM	-D-III
	STPDN	PENILIK		-D-III	ENTASI	PETERNAK
		KESEHATAN		EKONOM	-D-III	AN
		-AKADEMI		I	TEKNIK	-D-III
		PERAWATAN		KOPERA	ARSITEK	PRODUKSI
		UMUM		SI	TUR	TANAMAN
		REKAM MEDIS			PERTAMA	
		-D-III RADIOLOGI			NAN	

	-D-III ANALIS MEDIS -D-III FARMASI -D-III FISIOTERAPI -D-III HIPERKES -D-III KEBIDANAN -D-III KEPERAWATAN -D-III KESEHATAN -D-III KESEHATAN ANALIS MEDIS -D-III KESEHATAN GIZI -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 EKONOM I MANAJE MEN KEUANG AN -D-III EKONOM I MANAJE MEN PERUSA HAAN -D-III EKONOM I PERPAJA KAN	-D-III KONSTR UKSI SIPIL -D-III SISTEM INFORMA SI -D-III TEKNIK SIPIL DAN BANGUN AN - D-III TEKNIK SIPIL KONSENT RASI BANGUN AN AIR -D-III TEKNOLO GI INFORMA SI -D-IV TEKNIK PERENCA NAAN WILAYAH DAN KOTA	-D-III TEKNOLOGI PENGOLAH AN HASIL PERIKANAN
--	--	--	---	---	--

		-D-III KEPERAWATAN -D-III KEPERAWATAN GIGI -D-III KESEHATAN LINGKUNGAN -D-III PEREKAM MEDIK & INFORMATIKA KESEHATAN -D-IV KEBIDANAN				
--	--	--	--	--	--	--

2. SARJANA

ADMINISTRASI	PEMERINTAH	KEMASYARAKATAN	HUKUM	EKONOMI	TEKNIK	PERTANIAN
-S-1 ADMINISTRASI MANAJEMEN PEMBANGUNAN DAERAH	-S-1 ADMINISTRASI MANAJEMEN PEMBANGUNAN DAERAH	-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 HUKUM	-S-1 ADMINISTRASI NIAGA -S-1 EKONOMI -S-1 EKONOMI & STUDI PEMBANGUNAN -S-1 EKONOMI AKUTANSI -S-1 EKONOMI MANAJEMEN	-S-1 TEKNIK ELEKTRO -S-1 TEKNIK INDUSTRI -S-1 TEKNIK KIMIA	- KEDOKTERAN HEWAN -S-1 BUDIDAYA PERTANIAN -S-1 PERIKANAN -S-1 PERTANIAN -S-1 PETERNAKAN

-S-1 ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK -S-1 PSIKOLOGI -S-1 ADMINISTRA SI PUBLIK -S-1 MANAJEMEN SDM -S-1 ILMU HUBUNGAN INTERNASIO NAL -S-1 ADMINISTRA SI KEUANGAN DAERAH	-S-1 ADMINISTR ASI PUBLIK -S-1 SOSIOLOGI	-S-1 KESEHATAN MASYARAKAT -S-1 KEPENDIDIKAN -S-1 PGSD -S-1 TEKNOLOGI PENDIDIKAN -S-1 / A-IV -S-1 SOSIOLOGI		-S-1 EKONOMI PEMBANG UNAN -S-1 MANAJEM EN -S-1 AKUTANSI -S-1 ADMINIST RASI KEUANGA N DAERAH	-S-1 TEKNI K LINGK UNGAN -S-1 TEKNI K MESIN -S-1 TEKNI K PENGA IRAN -S-1 TEKNI K SIPIL -S-1 SISTE M INFOR MASI -S-1 TEKNI K GEOLO GI	-S-1 TEKNOLO GI PERTANI AN
--	--	---	--	--	--	--

F. TABEL PENILAIAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

NO	NIP	NAMA	RIWAYAT DIKLAT/PENGEMBANGAN KOMPETENSI	NILAI PER RUMPUN							
				ADM	PEM	MASY	HUK	EKO	TEK	TAN	

G. TABEL PENILAIAN PERUMPUNAN

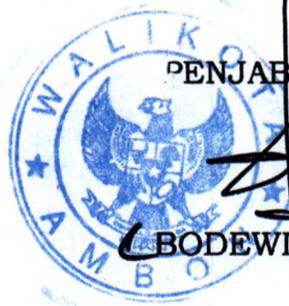
NO	NIP	NAMA	NILAI REKAM JEJAK (30%)					NILAI KUALIFIKASI (50%)					NILAI PENG.KOMPETE NSI (20%)					NILAI RUMPUN																
			A	P	M	H	E	U	T	A	P	M	H	E	U	T	A	P	M	H	E	U	T	A	P	M	H	E	U	T				

H. TABEL PENILAIAN LENGKAP JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA/JABATAN ADMINISTRATOR/JABATAN PENGAWAS

NO	NIP	NAMA	PEMENUHAN PERSYARATAN JABATAN	KOMPETENSI 40%	KINERJA 30%	NILAI RUMPUN (25%)					FAKTOR PENGOREKSI (5%)			NILAI AKHIR					
						A	P	M	H	E	U	T	IN DISIPLIN	PBJ	PRESTASI	A	P	M	H

I. KOTAK PETA TALENTA

T I N G G I M E N G A H R E N D A H	<p>4</p> <p>KINERJA DIATAS EKSPEKTASI DAN POTENSI RENDAH</p>	<p>7</p> <p>KINERJA DIATAS EKSPEKTASI DAN POTENSIAL MENENGAH</p>	<p>9</p> <p>KINERJA DIATAS EKSPEKTASI DAN POTENSIAL TINGGI</p>
	<p>2</p> <p>KINERJA SESUAI EKSPEKTASI DAN POTENSIAL RENDAH</p>	<p>5</p> <p>KINERJA SESUAI EKSPEKTASI DAN POTENSIAL MENENGAH</p>	<p>8</p> <p>KINERJA SESUAI EKSPEKTASI DAN POTENSIAL TINGGI</p>
	<p>1</p> <p>KINERJA DIBAWAH EKSPEKTASI DAN POTENSIAL RENDAH</p>	<p>3</p> <p>KINERJA DIBAWAH EKSPEKTASI DAN POTENSIAL MENENGAH</p>	<p>6</p> <p>KINERJA DIBAWAH EKSPEKTASI DAN POTENSIAL TINGGI</p>



PENJABAT WALIKOTA AMBON, *a*

[Handwritten signature]

(BODEWIN MELKIAS WATTIMENA