SURAT EDARAN

WALI KOTA PANGKAL PINANG

Nomor : 800 / 055 /BKPSDMD/II/2026

TENTANG
PENERAPAN MANAJEMEN TALENTA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PANGKAL PINANG

Yth.

1. Kepala Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Pangkal Pinang
2. Camat di Lingkungan Pemerintah Kota Pangkal Pinang
3. Direktur RSUD Depati Hamzah Kota Pangkal Pinang
4. Kepala Puskesmas di Lingkungan Pemerintah Kota Pangkal Pinang

di –

TEMPAT

A. PENDAHULUAN

Dalam rangka percepatan penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (ASN) yang objektif, terukur, transparan, dan berkelanjutan di lingkungan Pemerintah Kota Pangkal Pinang, guna mewujudkan sistem merit dalam pengelolaan ASN sebagaimana diamanatkan dalam **Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara**, **Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil**, serta sebagai tindak lanjut **Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 411 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi Pemerintah** dan **Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2026 tentang Persetujuan Penerapan Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Provinsi/Kota/Kabupaten**, dipandang perlu dilakukan penguatan pemahaman dan implementasi Manajemen Talenta ASN secara terencana, sistematis, dan terintegrasi pada seluruh Perangkat Daerah.

Manajemen Talenta merupakan instrumen strategis dalam mewujudkan sistem merit, pengisian jabatan berbasis kinerja dan potensi, serta penyiapan kader pemimpin birokrasi yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Surat Edaran ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi seluruh ASN dalam :

1. Memahami parameter dan indikator penilaian Manajemen Talenta ASN;
2. Mendorong partisipasi aktif ASN dalam pemenuhan data dan kinerja individu;
3. Mewujudkan pengelolaan karier ASN yang transparan, objektif, dan berbasis sistem merit.

C. PARAMETER DAN BOBOT PENILAIAN MANAJEMEN TALENTA

Manajemen Talenta ASN dilaksanakan melalui penilaian **Kinerja (Sumbu Y)** dan **Potensial (Sumbu X)** dengan parameter dan bobot sebagai berikut:

1. Parameter Kinerja (Sumbu Y)

a. **Kinerja Utama (60%)**

- Penilaian Kinerja ASN berdasarkan hasil evaluasi kinerja tahunan pada sistem e-Kinerja/ASN Digital.

b. **Kinerja Penguat (40%)**, meliputi:

- Penghargaan yang diterima ASN;
- Penugasan dalam Tim Kerja (internal maupun lintas instansi);
- Umpan balik kinerja 360 derajat.

2. Parameter Potensial (Sumbu X)

a. **Kompetensi (40%)**, terdiri atas:

- Penilaian kompetensi manajerial, sosial kultural, dan teknis;
- Riwayat pengembangan kompetensi;
- Pengalaman jabatan, termasuk Plt./Plh.

b. **Potensi (25%)**

- Hasil asesmen potensi individu.

c. **Kualifikasi (20%)**

- Tingkat pendidikan formal;
- Kesesuaian bidang ilmu dengan rumpun jabatan.

d. **Integritas dan Moralitas (15%)**

- Verifikasi rekam jejak disiplin ASN.

Hasil penghitungan Kinerja dan Potensial selanjutnya digunakan untuk pemetaan ASN ke dalam **9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta** sebagai dasar penyusunan rencana suksesi, pengembangan karier, dan pengisian jabatan.

D. KEWAJIBAN ASN DAN PERANGKAT DAERAH

Sehubungan dengan penerapan Manajemen Talenta dimaksud, disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Setiap ASN **wajib memastikan keakuratan dan kelengkapan data** pada sistem kepegawaian (MyASN), meliputi riwayat kinerja, jabatan, pendidikan, pengembangan kompetensi dan penghargaan;
2. Setiap Perangkat Daerah Wajib Melaporkan **data penugasan ASN dalam tim kerja dan/atau data penugasan sebagai Pelaksana Tugas (PLT) atau Pelaksana Harian (PLH)** kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia; (Format Terlampir)
3. Atasan langsung ASN **wajib melaksanakan penilaian kinerja secara objektif** dan berkelanjutan;
4. Melakukan penilaian 360 derajat melalui https://bit.ly/Penilaian360ASN-PKP;
5. Kepala Perangkat Daerah **wajib mendukung pelaksanaan asesmen, pemetaan talenta, dan pengembangan ASN** sesuai ketentuan;

E. PENUTUP

Dengan diterbitkannya Surat Edaran ini, Manajemen Talenta menjadi **salah satu dasar utama** dalam pengembangan karier, promosi, mutasi, dan pengisian jabatan. Selanjutnya diharapkan seluruh ASN dapat memahami dan mendukung penerapan Manajemen Talenta secara konsisten dan berkelanjutan sebagai bagian dari upaya mewujudkan **ASN Kota Pangkal Pinang yang profesional menuju Pangkal Pinang SMART Kota Pangkal Pinang Seimbang, Mapan, Amanah, Rukun dan Tangguh.**

Demikian Surat Edaran ini disampaikan untuk dipedomani dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Ditetapkan di : Pangkal Pinang
Pada tanggal : 19 Februari 2026
WALI KOTA PANGKAL PINANG

SAPARUDIN

LAMPIRAN I
Surat Edaran Wali Kota Pangkal Pinang
Nomor : 800 /055 /BKPSDMD/II/2026
Tanggal : 19 Februari 2026

KERANGKA TALENT POOL ASN

1. Parameter dan Bobot Penilaian

Tabel 1. Parameter dan Bobot Penilaian

Parameter	Komponen	Bobot Komponen	Indikator	Bobot Indikator
Kinerja (Sumbu Y)	Kinerja Utama	60%	Penilaian Kinerja	60%
	Kinerja Penguat	40%	1. Penghargaan	15%
			2. Penugasan dalam Tim Kerja	15%
			3. Umpan Balik Kinerja 360 derajat	10%
Potensial (Sumbu X)	Kompetensi	40%	1. Penilaian Kompetensi	20%
			2. Pengembangan Kompetensi	10%
			3. Pengalaman Jabatan	10%
	Potensi	25%	Penilaian Potensi	25%
	Kualifikasi	20%	1. Tingkat Pendidikan Formal	10%
			2. Kesesuaian Bidang Ilmu	10%
	Integritas & Moralitas	15%	Verifikasi Rekam Jejak Disiplin	15%

2. Mekanisme Penilaian Talenta

Penilaian talenta merupakan tahap untuk mengidentifikasi pegawai ASN berdasarkan tingkatan Kinerja dan Potensial sehingga dapat dikembangkan kariernya lebih lanjut sebagai talenta untuk mendukung terwujudnya sasaran strategis instansi. Hasil penilaian talenta selanjutnya akan menentukan posisi pegawai ASN di dalam pemetaan 9 (sembilan) Kotak Manajemen Talenta. Penilaian talenta yang dilakukan terbagi untuk dua parameter:

A. Penghitungan Nilai Kinerja (Sumbu Y) Talenta; dan

B. Penghitungan Nilai Potensial (Sumbu X) Talenta.

Penjelasan terperinci mengenai masing-masing penghitungan nilai Kinerja dan Potensial adalah sebagai berikut:

A. Penghitungan Nilai Kinerja (Sumbu Y)

Nilai Kinerja yang didapat oleh Talenta terdiri dari 2 (dua) komponen penilaian beserta pembobotannya, yaitu:

1) Kinerja Utama (bobot 60%)

2) Kinerja Penguat (bobot 40%)

Nilai Kinerja merupakan hasil penghitungan seluruh komponen dan indikator yang membentuk parameter Kinerja yang terbagi ke dalam 3 (tiga) kategori sesuai pada tabel 2.

Tabel 2. Kategori dan Nilai Kinerja

Kategori Kinerja	Nilai Kinerja
Di Atas Ekspektasi	80 – 100
Sesuai Ekspektasi	60 – <80
Di Bawah Ekspektasi	<60

Deskripsi dari setiap komponen tersebut beserta indikator penilaiannya adalah sebagai berikut:

1) Kinerja Utama

Komponen ini menggunakan indikator Penilaian Kinerja dengan rincian sebagai berikut:

a. Batasan

Penilaian Kinerja merupakan hasil evaluasi kinerja tahunan pegawai ASN yang terdiri atas hasil kerja dan perilaku kerja.

b. Sumber Data

Predikat kinerja hasil evaluasi kinerja pegawai ASN dalam layanan e-Kinerja pada ASN Digital.

c. Cara Pengukuran

Berdasarkan predikat kinerja yang dikonversikan ke dalam angka sesuai tabel 3.

Tabel 3. Predikat Kinerja dan Nilai

Predikat Kinerja	Nilai
Sangat Baik	100
Baik	80
Butuh Perbaikan	60
Kurang	40
Sangat Kurang	20

2) Kinerja Penguat

Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:

a) Penghargaan

a. Batasan

Penghargaan adalah pengakuan resmi atau formal yang terima oleh ASN atas prestasinya dalam hal capaian kinerja.

b. Sumber Data

Piagam/sertifikat penghargaan/tanda apresiasi lainnya yang dapat membuktikan lingkup prestasi yang diraih serta pemberi penghargaan/riwayat penghargaan dalam SIASN.

c. Cara Pengukuran

Berdasarkan lingkup penghargaan atas prestasi pegawai ASN selama 5 (lima) tahun terakhir sesuai tabel 4.

Tabel 4. Lingkup dan Nilai Penghargaan

Lingkup Penghargaan	Nilai
Peraih penghargaan di lingkup Internasional	100
Peraih penghargaan di lingkup Nasional	75
Peraih penghargaan di lingkup lintas Instansi	50
Peraih penghargaan di lingkup Instansi	25
Tidak pernah mendapatkan penghargaan	0

b) Penugasan dalam Tim Kerja

a. Batasan

Penugasan dalam Tim Kerja adalah kedudukan pegawai ASN secara resmi di dalam tim kerja untuk menyelenggarakan tugas-tugas kedinasan dalam rangka mendukung kinerja instansi.

b. Sumber Data

Surat keputusan penugasan/surat perintah penugasan/riwayat penugasan dalam tim kerja/ riwayat penugasan tim kerja dalam layanan e-Kinerja ASN Digital.

c. Cara Pengukuran

Berdasarkan kedudukan tertinggi yang pernah ditugaskan kepada seorang pegawai ASN dalam tim kerja selama kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir sesuai tabel 5.

Tabel 5. Kedudukan dan Nilai dalam Penugasan Tim Kerja

Kedudukan Pegawai ASN dalam Tim Kerja	Nilai
Ketua tim kerja lingkup lintas intansi	100
Ketua tim kerja lingkup internal instansi	75
Anggota tim kerja lingkup lintas instansi	50
Anggota tim kerja lingkup internal instansi	25
Tidak mempunyai penugasan dalam tim kerja	0

c) Umpan Balik 360 Derajat

a. Batasan

Umpan balik 360 derajat merupakan penilaian atas perilaku pegawai ASN oleh atasan, rekan sejawat dan/atau bawahan.

b. Sumber Data

Hasil penilaian umpan balik 360 derajat seorang pegawai ASN.

c. Cara Pengukuran

Berdasarkan hasil penilaian umpan balik 360 derajat yang dikonversikan ke dalam angka sesuai tabel 6.

Tabel 6. Kategori dan Nilai Umpan Balik 360 Derajat

Kategori Umpan Balik	Nilai
Sangat Baik	100
Baik	80
Butuh Perbaikan	60
Kurang	40
Sangat Kurang	20

B. Penghitungan Nilai Potensial (Sumbu X)

Penilaian Potensial terdiri atas 4 (empat) komponen, yaitu Kompetensi, Potensi, Kualifikasi serta Integritas dan Moralitas. Nilai Potensial yang didapat dari hasil penghitungan seluruh komponen dan indikator yang membentuk parameter Potensial terbagi ke dalam 3 (tiga) kategori sesuai tabel 7.

Tabel 7. Kategori Nilai Potensial (Sumbu X)

Kategori Potensial	Nilai Potensial (Sumbu X)
Tinggi	80 – 100
Menengah	60 – <80
Rendah	<60

Deskripsi dari setiap komponen tersebut beserta indikator penilaiannya adalah sebagai berikut:

1. KOMPETENSI

Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:

a. Penilaian Kompetensi

1) Batasan

Penilaian kompetensi adalah suatu proses membandingkan kompetensi (manajerial, sosial kultural dan teknis) yang dimiliki oleh pegawai ASN dengan standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan.

2) Sumber Data

Hasil penilaian kompetensi pegawai.

3) Cara penilaian kompetensi

Penilaian kompetensi manajerial, sosio kultural dan teknis dikonversi ke dalam angka nominal skala 0-100. Penilaian kompetensi teknis dapat dilakukan pada tahapan setelah pemetaan ke dalam 9 Kotak Manajemen Talenta pada pegawai ASN yang terpetakan di kotak 7, 8, dan 9, maka bobot 20% dalam indikator ini berlaku untuk penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural

b. Pengembangan Kompetensi

1) Batasan

Pengembangan Kompetensi adalah upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi pegawai ASN agar sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.

2) Sumber Data

Riwayat pelatihan dan pengembangan kompetensi dibuktikan dengan sertifikat kepesertaan dan atau sertifikat kompetensi.

3) Cara Pengukuran

Menghitung nilai rata-rata dari riwayat pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai ASN selama tiga tahun terakhir dari nilai pada tabel 8.

Tabel 8. Nilai Pengembangan Kompetensi

Jumlah Sertifikat Kepesertaan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi	Nilai
8	100
6-8	75
4-6	50
1-3	25
0	0
Jumlah Sertifikasi Keahlian/Diklat Penjenjangan	**Nilai**
3	100
1-2	50
0	0

c. Pengalaman Jabatan

1) Batasan

Pengalaman Jabatan adalah unsur pengalaman pegawai ASN dalam menduduki jabatan yang terdiri atas:

a) Lama menduduki jabatan;

b) Keragaman riwayat jabatan;

c) Jabatan nondefinitif misalnya Pelaksana Tugas (Plt.), Pelaksana Harian (Plh.), dan Penjabat (Pj.).

2) Sumber Data

Riwayat jabatan yang terdata pada aplikasi SIASN BKN

3) Cara Pengukuran

Indikator ini diukur dengan menggabungkan secara rata-rata nilai yang didapat dari Tabel 9.

Tabel 9. Nilai Pengalaman Jabatan

Lama Jabatan (Tahun)	Nilai
Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan 5 tahun ke atas	100
Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan 3 s/d 4 tahun	80
Memiliki masa kerja dalam jenjang jabatan kurang 2 tahun	60

Keragaman Riwayat Jabatan	Nilai
Memiliki pengalaman jabatan lintas instansi	100
Memiliki pengalaman jabatan lintas unit kerja	80
Memiliki pengalaman jabatan hanya dalam 1 unit kerja	60
Penugasan Dalam Jabatan Nondefinitf	**Nilai**
Memiliki pengalaman penugasan jabatan non-ASN sebagai Penjabat Kepala Daerah	100
Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Tugas pada jenjang jabatan yang lebih tinggi	80
Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Tugas pada jabatan yang setara	60
Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Harian pada jenjang jabatan yang lebih tinggi	40
Memiliki pengalaman penugasan sebagai Pelaksana Harian pada jabatan yang setara	20
Tidak memiliki pengalaman penugasan dalam jabatan nondefinitif	0

2. POTENSI

Penilaian Potensi adalah proses membandingkan potensi yang dimiliki pegawai ASN dengan standar potensi. Penilaian potensi dikonversi ke dalam angka nominal skala 0-40 sebagaimana dalam tabel 10. Setelah itu, angka nominal hasil penilaian potensi dihitung menggunakan rumus berikut:

$$Nilai\ Potensi = \frac{Total\ Nilai\ Potensi\ Hasil\ Asesmen}{Total\ Nilai\ Maksimal\ Potensi} \times 100$$

Tabel 10. Rentang Penilaian Potensi

No	Indikator Potensi	Nilai
1.	Kemampuan Intelektual	0 – 5
2.	Kemampuan Interpersonal	0 – 5
3.	Kesadaran Diri	0 – 5
4.	Kemampuan Berpikir Kritis dan Strategis	0 – 5
5.	Kemampuan Menyelesaikan Permasalahan	0 – 5
6.	Kecerdasan Emosi	0 – 5
7.	Kemampuan Belajar Cepat dan Mengembangkan Diri	0 – 5
8.	Motivasi dan Komitmen	0 – 5
Total		0 – 40

3. KUALIFIKASI

Komponen ini menggunakan indikator penilaian sebagai berikut:

a. Tingkat Pendidikan Formal

1) Batasan

Tingkat Pendidikan Formal adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang telah selesai ditempuh oleh pegawai ASN.

2) Sumber Data

Ijazah terakhir/riwayat pendidikan formal

3) Cara Pengukuran

Melihat jenjang pendidikan formal terakhir yang diselesaikan oleh pegawai ASN sesuai dalam tabel 11.

Tabel 11. Nilai Tingkat Pendidikan Formal

Tingkat Pendidikan Formal	Penilaian
Doktor (S3)	100
Magister (S2)	90
Sarjana (S1) / Diploma IV	80
Diploma III	70
SLTA (yang sederajat)	60

b. Kesesuaian Bidang Ilmu

(a) Batasan

Kesesuaian Bidang Ilmu adalah keterkaitan/relevansi bidang ilmu yang dimiliki pegawai dengan rumpun jabatan target.

(b) Sumber Data

Ijazah/riwayat pendidikan formal.

(c) Cara Pengukuran

Melihat kesesuaian bidang ilmu dalam riwayat pendidikan pegawai ASN dengan rumpun jabatan target sesuai dalam tabel 12.

Tabel 12. Nilai Kesesuaian Bidang Ilmu

Riwayat Pendidikan	Nilai
Memiliki riwayat pendidikan dalam bidang ilmu yang sesuai dengan rumpun jabatan target	100
Tidak memiliki riwayat pendidikan dalam bidang ilmu yang sesuai dengan rumpun jabatan target	50

4. INTEGRITAS DAN MORALITAS

a. Batasan

Verifikasi Rekam Jejak Disiplin adalah proses untuk memastikan riwayat kepatuhan pegawai terhadap peraturan disiplin PNS dan/atau PPPK.

b. Sumber Data

Riwayat hukuman disiplin/Surat Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin

c. Cara Pengukuran

Melakukan pengecekan riwayat hukuman disiplin pegawai dalam 5 tahun terakhir yang nilainya sebagaimana tercantum dalam tabel 13.

Tabel 13. Nilai Riwayat Hukuman Disiplin

Riwayat Hukuman Disiplin	Nilai
Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin	100
Pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan	75
Pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang	50
Pernah dijatuhi hukuman disiplin berat	25
Sedang menjalani hukuman disiplin	0

Ditetapkan di : Pangkal Pinang
Pada tanggal : 19 Februari 2026
Wali Kota Pangkal Pinang,

SAFARUDIN

Lampiran II Surat Edaran Wali Kota Pangkal Pinang
Nomor : 800 / 055 /BKPSDMD/II/2026
Tanggal : 15 Februari 2026

DAFTAR NAMA PENUGASAN DALAM TIM KERJA ASN PADA PERANGKAT DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH

.....

NO	NAMA	NIP	GOL.RUANG	JABATAN	STATUS	NAMA TIM KERJA	SK TIM		Lingkup Tim (LINTAS_INSTANSI)**/ INTERNAL_INSTANSI)*	Kedudukan (KETUA/ANGGOTA)	KETERANGAN
							NO	TGL			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	XXXX	1970XXXXXXXXXXX X	PEMBINA TK. I (IV/b)	KEPALA BADAN/DINAS/KANTOR	PNS/PPPK	TIM KERJA XXX	.....	.....	LINTAS INSTANSI / INTERNAL_INSTANSI	KETUA	link SK tim kerja
2	XXXX	1974XXXXXXXXXXX X	PEMBINA (IV/a)	SEKRETARIS BADAN/DINAS/KANTOR	PNS/PPPK	TIM KERJA XXX	.....	.....	LINTAS INSTANSI / INTERNAL_INSTANSI	ANGGOTA	
3	XXXX	1970XXXXXXXXXXX X	PEMBINA (IV/a)	KEPALA BIDANG XXX	PNS/PPPK	TIM KERJA XXX	.....	.....	LINTAS INSTANSI / INTERNAL_INSTANSI	ANGGOTA	
4	XXXX	1970XXXXXXXXXXX X	PEMBINA (IV/a)	KEPALA BIDANG XXX	PNS/PPPK	TIM KERJA XXX	.....	.....	LINTAS INSTANSI / INTERNAL_INSTANSI	ANGGOTA	
5	XXXX	1970XXXXXXXXXXX X	PEMBINA (IV/a)	KEPALA BIDANG XXX	PNS/PPPK	TIM KERJA XXX	.....	.....	LINTAS INSTANSI / INTERNAL_INSTANSI	ANGGOTA	
6	XXXX	1970XXXXXXXXXXX X	PEMBINA (IV/a)	KEPALA BIDANG XXX	PNS/PPPK	TIM KERJA XXX	.....	.....	LINTAS INSTANSI / INTERNAL_INSTANSI	ANGGOTA	
7	XXXX	1970XXXXXXXXXXX X	PENATA TK.I (III/d)	KEPALA SUB BAGIAN XXX	PNS/PPPK	TIM KERJA XXX	.....	.....	LINTAS INSTANSI / INTERNAL_INSTANSI	ANGGOTA	
8	XXXX	1970XXXXXXXXXXX X	PENATA TK.I (III/d)	KEPALA SUB BAGIAN XXX	PNS/PPPK	TIM KERJA XXX	.....	.....	LINTAS INSTANSI / INTERNAL_INSTANSI	ANGGOTA	
9	XXXX	1970XXXXXXXXXXX X	PENATA (III/c)	PENELAAH TEKNIS KEBIJAKAN	PNS/PPPK	TIM KERJA XXX	.....	.....	LINTAS INSTANSI / INTERNAL_INSTANSI	ANGGOTA	
10	XXXX	1970XXXXXXXXXXX X	PENGATUR TK. I (II/d)	PENGELOLA DATA DAN INFORMASI	PNS/PPPK	TIM KERJA XXX	.....	.....	LINTAS INSTANSI / INTERNAL_INSTANSI	ANGGOTA	
11	XXXX	1970XXXXXXXXXXX X	PENGATUR MUDA (II/a)	PENGADMINISTRASI PERKANTORAN	PNS/PPPK	TIM KERJA XXX	.....	.....	LINTAS INSTANSI / INTERNAL_INSTANSI	ANGGOTA	
12	ANGGOTA DISESUAIKAN PADA SK										

PENJELASAN :

A. LINGKUP TIM
SK DITANDATANGANI OLEH PEJABAT PEMBINA KEPEGAWAIAN
LINTAS INSTANSI (JIKA MELIBATKAN INSTANSI LAIN)**
INTERNAL INSTANSI (JIKA TIDAK MELIBATKAN INSTANSI LAIN)**

B. KEDUDUKAN DALAM TIM
KETUA**
ANGGOTA*

C. 1 ORANG PNS BISA MENGISI BEBERAPA TIM KERJA

MENGETAHUI, KEPALA PERANGKAT DAERAH
DINAS/BADAN/KANTOR

.....
NIP. 1970XXXXXXXXXXXXX

Lampiran IV Surat Edaran Wali Kota Pangkal Pinang
Nomor : 800 / 055 /BKPSDMD/II/2026
Tanggal : 19 Februari 2026

DAFTAR NAMA ASN YANG DIBERIKAN TUGAS TAMBAHAN SEBAGAI PELAKSANA TUGAS (Plt) ATAU PELAKSANA TUGAS HARIAN (Plh) DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PANGKAL PINANG

NO	NAMA	NIP	GOL.RUANG	JABATAN	STATUS	MERANGKAP SEBAGAI	PLT/PLH		KETERANGAN
							NO	TGL	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	xxx	xxx	xxx	xxx	PLT/PLH	xxx	.....	.....	**Link Surat Tugas**
2	xxx	xxx	xxx	xxx	PLT/PLH	xxx	.....	.....	**Link Surat Tugas**
3	DST	xxx	xxx	xxx	PLT/PLH	xxx	.....	.....	**Link Surat Tugas**

MENGETAHUI, KEPALA PERANGKAT DAERAH DINAS/BADAN/KANTOR

.....
NIP. 1970XXXXXXXXXXXXXX

CATATAN:
1 **STATUS (PLT/PLH) PILIH SALAH SATU**

Lampiran III Surat Edaran Walikota Pangkal Pinang
Nomor : 800 / 054 /BKPSDMD/II/2026
Tanggal : 15 Februari 2026

DAFTAR NAMA ASN YANG DIBERIKAN PENGHARGAAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PANGKAL PINANG

NO	NAMA	NIP	GOL.RUANG	JABATAN	STATUS	JENIS PENGHARGAAN	PENGHARGAAN		KETERANGAN
							NO	TGL	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	12
1	xxx	xxx	PEMBINA TK. I (IV/b)	xxx	PNS	Instansi	.....	.....	**Link Piagam Penghargaan**
2	xxx	xxx	PEMBINA (IV/a)	xxx	PPPK	Unit Kerja	.....	.....	**Link Piagam Penghargaan**
	ASN DISESUAIKAN DENGAN JUMLAH PENGHARGAAN								

MENGETAHUI, KEPALA PERANGKAT DAERAH
DINAS/BADAN/KANTOR

.....
NIP. 1970XXXXXXXXXXXXXX

CATATAN:

1 **STATUS (PNS/PPPK)**
2 **JENIS PENGHARGAAN**
   A. UNIT KERJA
   B. INSTANSI
   C. KABUPATEN/KOTA
   D. PROVINSI
   E. NASIONAL
   F. INTERNASIONAL
3 **KETERANGAN (WAJIB DILAMPIRKAN SERTIFIKAT/PIAGAM PENGHARGAAN ATAS NAMA ASN)**