



BUPATI WONOSOBO  
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI WONOSOBO  
NOMOR 34 TAHUN 2021

TENTANG

TATA CARA DAN MEKANISME PROMOSI DAN MUTASI DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KABUPATEN WONOSOBO MELALUI KUMPULAN BAKAT  
DAN RENCANA SUKSESI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI WONOSOBO,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pembinaan karier dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonosobo serta memberikan kesempatan yang sama dalam menduduki Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonosobo;
- b. bahwa dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan guna penyiapan Kader potensial untuk pengisian jabatan Administrator dan jabatan pengawas, menggunakan Pencarian Bakat sehingga didapatkan Kader Potensial (Kumpulan Bakat);
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang tata cara dan mekanisme promosi dan mutasi di lingkungan pemerintah Kabupaten Wonosobo melalui Kumpulan Bakat dan Rencana Sukses;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;

2. Undang -Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
3. 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);
4. 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 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);
5. 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 dalam 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) ;
6. 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
7. 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);

8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia tahun 2018 Nomor 1252);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 tahun 2018 tentang Nomenklatur jabatan pelaksana bagi pegawai negeri sipil dilingkungan instansi pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia tahun 2018 Nomor 1273);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 834);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2021 Tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Wonosobo Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Wonosobo sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Wonosobo Nomor 6 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Wonosobo Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Wonosobo (Lembaran Daerah Kabupaten Wonosobo Tahun 2019 Nomor 6);
14. Peraturan Bupati Wonosobo 19 tahun 2021 tentang Nilai dan
15. Kelas Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonosobo (Lembaran Daerah Kabupaten Wonosobo Tahun 2021 Nomor 19);



## MEMUTUSKAN

Menetapkan : TATA CARA DAN MEKANISME PROMOSI DAN MUTASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN WONOSOBO MELALUI KUMPULAN BAKAT DAN RENCANA SUKSESI.

### BAB I KETENTUAN UMUM

#### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Wonosobo.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang memimpin pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Wonosobo.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Wonosobo.
6. Promosi adalah pengangkatan atau pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lain setingkat lebih tinggi.
7. Mutasi adalah pengangkatan atau pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang setara.
8. 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 dalam pemerintahan.
9. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
10. Jabatan Administrator adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
11. Jabatan Pengawas sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
12. Jabatan Pelaksana sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
13. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

14. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
15. Penelusuran Kader pegawai negeri sipil potensial yang disebut sebagai Pencarian Bakat adalah sistem seleksi secara terbuka untuk mendapatkan PNS terbaik sebagai bagian dari rencana suksesi
16. Kelompok pegawai negeri sipil potensial yang selanjutnya disebut Kumpulan Bakat adalah kelompok PNS potensial hasil dari seleksi secara yang dapat dipertimbangkan sebagai kandidat untuk mengisi jabatan Administrasi.
17. Uji Kompetensi adalah prosedur yang distandarisasikan untuk mengukur kemampuan atau kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
18. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
19. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
20. 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.
21. Sistem Informasi Dan Manajemen Kepegawaian yang selanjutnya disebut Simpeg adalah suatu sistem terpadu berupa kesatuan perangkat keras dan perangkat lunak sebagai pengolah data kepegawaian, penyimpanan dan pusat data kepegawaian dan alat komunikasi sebagai penyedia informasi di bidang kepegawaian.
22. Portofolio adalah laporan deskriptif, profil yang menunjukkan kapasitas individu, riwayat pendidikan, minat dan bakat, dan pencapaian prestasi kerja seorang PNS.
23. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan) pada masing-masing Instansi Pemerintah yang dihimpun oleh Tim Manajemen Talenta Daerah untuk disiapkan menduduki jabatan target dalam lingkup Daerah.



## BAB II SASARAN DAN PELAKSANAAN

### Bagian Kesatu Sasaran

#### Pasal 2

- (1) Pencarian Bakat dalam jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas diberlakukan secara terbuka bagi PNS di Daerah.
- (2) Pencarian Bakat dalam jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.
- (3) Pencarian Bakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai instrumen untuk memetakan PNS sesuai dengan kompetensi, minat dan bakat masing-masing, serta menjadi data personal yang tersimpan dan terintegrasi dengan database Simpeg.
- (4) Pencarian Bakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian untuk melaksanakan mutasi dan promosi dalam Jabatan Administrasi.
- (5) Mutasi dan promosi dalam Jabatan Administrasi berdasarkan penilaian objektif kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kebutuhan organisasi tanpa membedakan gender, suku, agama, ras dan golongan.

### Bagian Kedua Pelaksanaan

#### Pasal 3

- (1) Pencarian Bakat dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- (2) Pencarian Bakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 1 (satu) kali dalam jangka waktu 2 (dua) tahun.
- (3) Pencarian Bakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Tim Pelaksana.

#### Pasal 4

- (1) Tim Pelaksana Pencarian Bakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) terdiri dari:
  - a. Tim Pengarah; dan
  - b. Tim Penilai Eksternal.
- (2) Dalam menjalankan tugas Tim pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dibantu oleh Tim Pengukuran Kompetensi Pencarian Bakat.
- (3) Tim Pengarah dan Tim Pengukuran Kompetensi Pencarian Bakat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

- (4) Tim Penilai Eksternal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah tim Assessor dan/atau lembaga Pendidikan Tinggi yang ditunjuk oleh Tim Pengarah.

#### Pasal 5

- (1) Tim Pengarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a terdiri dari:
- Bupati selaku pelindung;
  - Wakil Bupati selaku penasehat;
  - Sekretaris Daerah selaku Ketua;
  - Kepala Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian selaku Sekretaris;
  - Asisten Administrasi Umum selaku anggota;
  - Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama terkait.
- (2) Tim Pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah bertugas memberikan arahan, petunjuk dan melakukan monitoring terhadap keseluruhan proses dan tahapan *Pencarian Bakat* Jabatan Administrasi di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (3) Tim Penilai Eksternal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b bertugas melaksanakan pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial dan sosio kultural dalam setiap tahapan *Pencarian Bakat*.
- (4) *Pencarian Bakat* sebagaimana dimaksud pada ayat (3) melaksanakan penilaian kompetensi teknis, manajerial dan sosio kultural dalam setiap tahapan *Pencarian Bakat* Jabatan Administrasi di lingkungan Pemerintah Daerah.

#### Pasal 6

- (1) Tim Pengukuran Kompetensi *Pencarian Bakat* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) terdiri dari:
- Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan dan Pengembangan Karier pada Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian sebagai Ketua;
  - Kepala Sub Bidang Pengembangan Karier Bidang Pendidikan dan Pelatihan dan Pengembangan Karier pada Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian sebagai Sekretaris; dan
  - PNS pada Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian sebagai anggota.
- (2) Tim Pengukuran Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas membantu Tim Pengarah *Pencarian Bakat* dalam setiap tahapan.
- (3) Tahapan *Pencarian Bakat* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi seleksi administrasi dan seleksi uji kompetensi secara integrasi kedalam database Simpeg dalam bentuk daftar nominatif Kumpulan Bakat.

BAB III  
PERSYARATAN PENCARIAN BAKAT

Bagian Kesatu  
Persyaratan

Pasal 7

Persyaratan mengikuti Pencarian Bakat bagi PNS Daerah untuk menduduki Jabatan Administrator meliputi:

- a. berstatus PNS aktif Pemerintah Daerah;
- b. sehat jasmani dan rohani;
- c. pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
- d. memiliki pengalaman pada jabatan setingkat Jabatan Pengawas atau sedang menduduki jabatan Fungsional Ahli Muda;
- e. memiliki paling singkat 2 (dua) tahun bagi PNS yang menduduki jabatan Administrator;
- f. memiliki pangkat paling rendah III/c dengan masa kerja minimal 2 (dua) tahun terakhir;
- g. setiap unsur penilaian prestasi kerja minimal bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- h. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir;
- i. menyampaikan dokumen portofolio;
- j. melampirkan surat izin mengikuti proses Pencarian Bakat dari atasan langsung; dan
- k. melampirkan surat pernyataan integritas, bermaterai Rp. 10.000 dan diketahui oleh atasan langsung.

Pasal 8

Persyaratan untuk mengikuti Pencarian Bakat Jabatan Administrator lainnya bagi yang telah menduduki Jabatan Administrator PNS pada Pemerintah Daerah meliputi:

- a. berstatus PNS aktif Pemerintah Daerah;
- b. sehat jasmani dan rohani;
- c. pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
- d. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- e. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir;
- f. menyampaikan dokumen portofolio;
- g. melampirkan surat izin mengikuti proses Pencarian Bakat dari atasan langsung;
- h. melampirkan surat pernyataan integritas, bermaterai Rp. 10.000 dan diketahui oleh atasan langsung.



#### Pasal 9

Persyaratan mengikuti Pencarian Bakat bagi PNS Daerah untuk menduduki Jabatan Pengawas meliputi:

- a. berstatus PNS aktif pemerintah Daerah;
- b. sehat jasmani dan rohani;
- c. pendidikan paling rendah ahli madya atau diploma III;
- d. memiliki pengalaman pada jabatan pelaksana paling sedikit 4 (empat) tahun;
- e. setidaknya menduduki jabatan Fungsional Ahli Pertama atau Jabatan Fungsional Penyelia paling singkat 2 (dua) tahun;
- f. memiliki pangkat paling rendah III/b dengan masa kerja golongan minimal 1 (satu) tahun;
- g. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- h. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir;
- i. menyampaikan dokumen portofolio;
- j. melampirkan surat izin mengikuti proses Pencarian Bakat dari atasan langsung; dan
- k. melampirkan surat pernyataan integritas, bermeterai Rp. 10.000,00 dan diketahui oleh atasan langsung.

#### Pasal 10

Persyaratan untuk mengikuti Pencarian Bakat Jabatan Pengawas lainnya bagi yang telah menduduki Jabatan Pengawas PNS pada Pemerintah Daerah meliputi:

- a. berstatus PNS aktif pemerintah Daerah;
- b. sehat jasmani dan rohani;
- c. pendidikan paling rendah ahli madya atau diploma III;
- d. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- e. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir;
- f. menyampaikan dokumen portofolio;
- g. melampirkan surat izin mengikuti proses Pencarian Bakat dari atasan langsung; dan
- h. melampirkan surat pernyataan integritas, bermeterai Rp. 10.000,00 dan diketahui oleh atasan langsung.

#### Pasal 11

Pencarian Bakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dapat dipergunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan untuk melaksanakan mutasi dan promosi.

Bagian Kedua  
Pembidangan Kompetensi

Pasal 12

- (1) Pembidangan kompetensi dikelompokkan menjadi 6 (enam) berdasarkan urusan dan/atau karakteristik tugas fungsi yang dilakukan oleh masing-masing Perangkat Daerah.
- (2) Bidang kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
  - a. Bidang Administrasi dan Pemerintahan;
  - b. Bidang Kesejahteraan Rakyat;
  - c. Bidang Perekonomian dan Pembangunan;
  - d. Bidang Pertanian;
  - e. Bidang Kesehatan; dan
  - f. Bidang Pendidikan
- (3) Bidang Administrasi dan Pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, terdiri dari:
  - a. Administrasi Pemerintahan (Pemerintah, Hukum dan Pemerintah Desa);
  - b. Administrasi Umum (organisasi, Keuangan, Hubungan Masyarakat dan Protokol);
  - c. Inspektorat;
  - d. Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
  - e. Satuan Polisi Pamong Praja;
  - f. Kesatuan Bangsa dan Politik;
  - g. Perlindungan Masyarakat;
  - h. Kecamatan dan Kelurahan;
  - i. Kepegawaian, pendidikan dan Pelatihan Daerah;
  - j. Kearsipan dan Perpustakaan;
  - k. Perencanaan Pembangunan Daerah dan Penelitian dan pengembangan;
  - l. Pengelolaan Pendapatan Daerah; dan
  - m. Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.
- (4) Bidang Kesejahteraan Rakyat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, terdiri dari:
  - a. Administrasi Pembangunan (Kesejahteraan Rakyat);
  - b. Sosial;
  - c. Tenaga Kerja;
  - d. Pemberdayaan Masyarakat dan Desa;
  - e. Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
  - f. Penanggulangan Bencana Daerah;
  - g. Pemberdayaan Perempuan;
  - h. Perlindungan Anak;
  - i. Pengendalian Penduduk; dan
  - j. Keluarga Berencana.



- (5) Bidang Perekonomian dan Pembangunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, terdiri dari:
- a. Administrasi Pembangunan (Perekonomian, Pembangunan, dan Layanan Pengadaan);
  - b. Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah;
  - c. Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
  - d. Perindustrian;
  - e. Pekerjaan Umum;
  - f. Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Tata Ruang, dan Pertanahan;
  - g. Perhubungan; dan
  - h. Komunikasi dan Informatika.
- (6) Bidang Pertanian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, terdiri dari:
- a. Lingkungan Hidup;
  - b. Pertanian dan Ketahanan Pangan; dan
  - c. Perikanan dan Peternakan.
- (7) Bidang Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e, terdiri dari:
- a. Kesehatan; dan
  - b. Rumah Sakit.
- (8) Bidang Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f, terdiri dari:
- a. Pendidikan;
  - b. Kebudayaan; dan
  - c. Pariwisata, Pemuda dan Olahraga.

#### BAB IV TAHAPAN SELEKSI

##### Bagian Satu Umum

##### Pasal 13

Tahapan seleksi Pencarian Bakat meliputi:

- a. Perencanaan;
- b. Pengumuman;
- c. Pendaftaran; dan
- d. Seleksi.

Bagian Kedua  
Perencanaan

Pasal 14

- (1) Pemerintah Daerah melakukan perencanaan dan penataan PNS di Daerah.
- (2) Perencanaan dan penataan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dalam suatu dokumen perencanaan seleksi.
- (3) Dokumen perencanaan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), meliputi:
  - a. latar belakang;
  - b. dasar hukum;
  - c. uraian tugas dan fungsi;
  - d. tim pelaksana; dan
  - e. jadwal dan waktu kegiatan seleksi.

Bagian Ketiga  
Pengumuman

Pasal 15

- (1) Pencarian Bakat Jabatan Administrasi diumumkan secara terbuka melalui berita dari website dan media sosial perangkat daerah yang membidangi kepegawaian.
- (2) Pengumuman Pencarian Bakat Jabatan Administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
  - a. ketentuan umum yang terdiri dari persyaratan, waktu dan tata cara pendaftaran;
  - b. tahapan seleksi; dan
  - c. ketentuan lain-lain.
- (3) Untuk memberikan pemahaman tentang *Pencarian Bakat* dapat dilakukan sosialisasi.

Pasal 16

- (1) PNS yang memenuhi persyaratan administrasi masuk dalam daftar nominatif calon peserta.
- (2) Daftar nominatif calon peserta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) selanjutnya disampaikan kepada Kepala Perangkat Daerah melalui surat, website dan media sosial Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian.
- (3) Bagi PNS yang memenuhi syarat namun tidak masuk dalam daftar calon peserta dapat mengajukan permohonan klarifikasi pada Sekretariat Pelaksana dengan membawa data dukung yang sah dan dapat dipertanggungjawabkan.



Bagian Keempat  
Pendaftaran

Pasal 17

- (1) Pendaftaran dilaksanakan secara *online* melalui website resmi Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian.
- (2) Berkas pendaftaran diunggah dalam format pdf dengan ukuran maksimal 10 (sepuluh) megabyte untuk keseluruhan berkas.

Bagian Kelima  
Seleksi

Pasal 18

Seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf d terdiri dari:

- a. Seleksi administrasi; dan
- b. Seleksi uji kompetensi.

Pasal 19

- (1) Seleksi Administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf a dilakukan dengan cara menverifikasi terhadap data yang telah diunggah oleh calon peserta.
- (2) Data-data yang akan dilakukan verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. Pangkat;
  - b. Masa kerja;
  - c. Pendidikan formal;
  - d. Pengalaman dan penilaian prestasi kerja; dan
  - e. Riwayat hukuman disiplin.
- (3) Hasil seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diumumkan secara terbuka melalui website dan media sosial resmi perangkat daerah yang membidangi kepegawaian.
- (4) PNS yang dinyatakan memenuhi syarat administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berhak mengikuti seleksi uji kompetensi.

Pasal 20

- (1) Seleksi uji kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf b terdiri dari:
  - a. Uji kompetensi Teknis;
  - b. Uji Kompetensi Manajerial; dan/atau
  - c. Uji Kompetensi Sosio Kultural
- (2) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Tim Penilai eksternal yang ditunjuk oleh tim pengarah.

#### Pasal 21

- (1) Uji kompetensi teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf a untuk mengamati, mengukur, dan menilai tentang pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku peserta secara spesifik terkait bidang atau teknis jabatan.
- (2) Uji kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengikuti terdiri dari uji gagasan dan makalah dan uji kompetensi dasar/bidang secara tertulis.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara, waktu dan tempat pelaksanaan uji kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh Tim Pelaksana Pencarian Bakat.

#### Pasal 22

- (1) Uji kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf b untuk mengamati, mengukur dan menilai pengalaman kepemimpinan, dan *skill* manajerial peserta secara spesifik terkait bidang atau teknis jabatan.
- (2) Uji kompetensi teknis terdiri dari uji gagasan dan uji penyelesaian atas persoalan manajemen organisasi secara tertulis.
- (3) Ketentuan mengenai Tata cara, Waktu dan tempat pelaksanaan uji kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan oleh Tim Pelaksana *Pencarian Bakat* dan dilaksanakan oleh Tim Penilai Eksternal.

#### Pasal 23

- (1) Uji kompetensi sosial kultural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf c untuk menilai pengetahuan dan keterampilan berdasarkan integrasi dari sikap moral, perilaku, etika, integritas, kearifan lokal dan wawasan kebangsaan peserta terkait peran, fungsi jabatan dalam pemerintahan.
- (2) Uji kompetensi sosial kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari uji gagasan dan uji penyelesaian atas permasalahan yang terjadi di masyarakat terkait dengan peran dan fungsi jabatan dalam pemerintahan secara tertulis.
- (3) Ketentuan mengenai Tata cara, Waktu dan tempat pelaksanaan uji kompetensi sosial kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan oleh Tim Pelaksana Pencarian Bakat dan dilaksanakan oleh Tim Penilai Eksternal.

#### Bagian Keenam Hasil Pencarian Bakat

#### Pasal 24

- (1) Hasil *Pencarian Bakat* merupakan integrasi dari nilai administrasi, uji kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural.



- (2) Proporsi pembobotan hasil Pencarian Bakat sebagaimana di maksud pada ayat (1) sebagai berikut:
  - a. Nilai administrasi 10% (sepuluh persen);
  - b. Nilai Uji Kompetensi Teknis 30% (tiga puluh persen);
  - c. Nilai Uji Kompetensi Manajerial 40% (empat puluh persen);
  - d. Nilai Uji Sosial Kultural 20% (dua puluh persen).
- (3) Peserta seleksi dinyatakan lulus apabila memenuhi nilai ambang batas paling rendah 76 (tujuh puluh enam).
- (4) Hasil kelulusan ditetapkan dalam daftar nominatif dan diumumkan secara terbuka melalui website dan media sosial resmi perangkat daerah yang membidangi kepegawaian.
- (5) PNS yang tidak lulus diberi kesempatan untuk mengikuti *Pencarian Bakat* pada kesempatan berikutnya.

#### Pasal 25

- (1) Hasil seleksi dilaporkan oleh ketua tim Pengarah kepada PPK.
- (2) PNS yang lulus seleksi terbuka dimasukkan dalam daftar nominatif Kumpulan Bakat.
- (3) Daftar Kumpulan Bakat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikelompokkan sesuai dengan bidang kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2).

#### Pasal 26

Daftar Kumpulan Bakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) disampaikan kepada Kepala Perangkat Daerah dan bila dipandang perlu dapat dilakukan diseminasi.

#### Pasal 27

Kumpulan Bakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (4) berlaku selama 2 (dua) tahun.

### BAB V

#### PROMOSI MUTASI DAN PENGAMBILAN SUMPAH JANJI JABATAN/PELANTIKAN

##### Bagian Kesatu Promosi

#### Pasal 28

- (1) PNS dapat dipromosikan didalam dan/atau antar Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional sepanjang memenuhi persyaratan jabatan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

- (2) Dalam hal instansi belum memiliki kelompok rencana suksesi, promosi dalam Jabatan Administrasi dapat dilakukan melalui seleksi internal oleh panitia seleksi yang dibentuk oleh PPK.

#### Pasal 29

Usia paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum mencapai batas usia pensiun dapat menduduki jabatan pengawas atau administrator.

#### Pasal 30

- (1) Promosi Jabatan Fungsional dilaksanakan atas dasar:
  - a. pengembangan karier; dan
  - b. kebutuhan organisasi yang bersifat strategis.
- (2) Pengangkatan Promosi Jabatan Fungsional ditetapkan berdasarkan kriteria:
  - a. termasuk dalam kelompok rencana suksesi;
  - b. menghasilkan inovasi yang bermanfaat bagi instansi dan kepentingan nasional, dan diakui oleh lembaga pemerintah terkait bidang inovasinya; dan
  - c. memenuhi standar kompetensi jenjang jabatan yang akan diduduki.
- (3) Pengangkatan melalui Promosi Jabatan Fungsional dilaksanakan dalam hal:
  - a. pengangkatan pada Jabatan Fungsional; atau
  - b. kenaikan jenjang jabatan satu tingkat lebih tinggi.
- (4) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a berlaku bagi PNS yang belum menduduki Jabatan Fungsional.
- (5) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b berlaku bagi Pejabat Fungsional dalam satu kategori Jabatan Fungsional.
- (6) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
  - a. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh Instansi Pembina;
  - b. nilai kinerja/prestasi paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - c. memiliki rekam jejak yang baik;
  - d. tidak pernah melakukan pelanggaran kode etik dan profesi PNS; dan
  - e. tidak pernah dikenakan hukuman disiplin PNS.
- (7) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui promosi harus mempertimbangkan lowongan kebutuhan untuk jenjang Jabatan Fungsional yang akan diduduki.
- (8) Angka Kredit untuk pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui promosi dinilai dan ditetapkan dari tugas jabatan.

### Pasal 31

- (1) Untuk pengembangan karier dan kebutuhan organisasi yang bersifat strategis, promosi Jabatan Fungsional dapat dilakukan melalui pengangkatan pada Jabatan Administrator, atau Jabatan Pengawas.
- (2) Pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berlaku bagi:
  - a. PNS yang menduduki Jabatan Fungsional Ahli Muda yang dipromosikan dalam Jabatan Administrator; atau
  - b. PNS yang menduduki Jabatan Fungsional Penyelia dan Ahli Pertama yang dipromosikan dalam Jabatan Pengawas.
  - c. Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b dilakukan secara kompetitif berbasis sistem merit.

### Pasal 32

- (1) PPK menetapkan kelompok rencana suksesi setiap tahun dan mengumumkan melalui Simpeg.
- (2) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi kelompok PNS yang memiliki:
  - a. kompetensi sesuai klasifikasi Jabatan;
  - b. memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi; dan
  - c. memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (3) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh unit kerja yang menangani bidang kepegawaian.

## Bagian Kedua Mutasi

### Pasal 33

- (1) Mutasi dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (2) Pejabat administrator dan Pejabat Pengawas yang telah menduduki jabatan 5 (lima) tahun dapat diperpanjang dalam jabatan yang diduduki berdasarkan pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi dan berdasarkan kebutuhan instansi setelah mendapatkan persetujuan PPK.
- (3) Mutasi dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (4) Mutasi PNS dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.



#### Pasal 34

Tata cara pelaksanaan mutasi jabatan meliputi:

- a. Kepala Perangkat Daerah mengusulkan PNS yang akan di mutasi dengan pertimbangan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja, serta lamanya dalam menduduki jabatan kepada Bupati dengan tembusan kepada Sekretaris Daerah dan Kepala Badan Kepegawaian Daerah;
- b. Usulan Kepala Perangkat Daerah kemudian diverifikasi dalam sidang Tim Penilai Kinerja PNS dengan mempertimbangkan perbandingan obyektif antara kualifikasi kompetensi dan evaluasi penilaian atas prestasi kerja;
- c. Hasil sidang Tim Penilai Kinerja PNS dilaporkan kepada Bupati berupa pertimbangan PNS yang dapat dimutasi dalam jabatan Administrator atau jabatan Pengawas untuk mendapatkan penetapan PPK; dan
- d. PPK menetapkan PNS yang akan dimutasi dengan memperhatikan pertimbangan Tim Penilai Kinerja PNS.

#### Bagian Ketiga

#### Pengambilan Sumpah Janji Jabatan/pelantikan

#### Pasal 35

- (1) Setiap PNS yang diangkat dalam Jabatan Administrator, jabatan pengawas, dan Jabatan Fungsional wajib dilantik dan mengangkat sumpah/janji jabatan menurut agama atau kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- (2) Pengambilan sumpah/janji jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (1) dituangkan dalam berita acara yang ditandatangani oleh pejabat yang mengambil sumpah/janji jabatan, PNS yang mengangkat sumpah/janji jabatan, dan saksi.
- (3) Pelaksanaan sumpah jabatan /pelantikan dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### BAB V PEMBIAYAAN

#### Pasal 36

Biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Peraturan Bupati ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Wonosobo.

BAB VI  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 37

Pada saat berlakunya Peraturan Bupati ini, maka Peraturan Bupati Wonosobo Nomor 27 Tahun 2019 tentang Penelusuran Talent Scouting Dan Penyusunan Talent Pool Secara Terintegrasi Dengan Sistem Informasi Dan Manajemen Kepegawaian dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 38

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Wonosobo

Ditetapkan di Wonosobo  
pada tanggal **12 November 2021**



Diundangkan di Wonosobo  
pada tanggal **12 November 2021**

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN WONOSOBO,



BERITA DAERAH KABUPATEN WONOSOBO TAHUN 2021 NOMOR **34**