

PROVINSI JAWA TENGAH  
PERATURAN BUPATI KENDAL  
NOMOR 11 TAHUN 2016

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA DALAM PENGISIAN JABATAN ADMINISTRATOR DAN  
JABATAN PENGAWAS PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KENDAL,

- Menimbang :
- a. bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke dalam jabatan administrator dan jabatan pengawas berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas;
  - b. bahwa dalam rangka peningkatan kualitas pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil untuk dipromosikan ke dalam jabatan administrator dan jabatan pengawas berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kendal, maka diperlukan pedoman pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil melalui manajemen talenta;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta dalam Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kendal.
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Tengah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Batang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2757);
  2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik

- Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
3. 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);
  4. 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);
  5. 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);
  6. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 tentang Penetapan Mulai Berlakunya Undang-Undang 1950 Nomor 12, 13, 14, dan 15 dari Hal Pembentukan Daerah Kabupaten di Jawa Timur/Tengah/Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta;
  7. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1976 tentang Perluasan Kotamadya Daerah Tingkat II Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1976 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3079);
  8. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
  9. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 196, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4017) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2002 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4193);
  10. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4018) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara

- Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4194);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4263) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2009 Nomor 154);
  12. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
  13. Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil;
  14. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
  15. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 5);
  16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 85 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
  17. Peraturan Daerah Kabupaten Kendal Nomor 14 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan Wajib dan Urusan Pemerintahan Pilihan Yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kendal (Lembaran Daerah Kabupaten Kendal Tahun 2007 Nomor 14 Seri E No.8, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kendal Nomor 12);
  18. Peraturan Daerah Kabupaten Kendal Nomor 2 Tahun 2012 tentang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Dalam dan Dari Jabatan Struktural Kabupaten Kendal (Lembaran Daerah Kabupaten Kendal Tahun 2012 Nomor 2 Seri E No.1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kendal Nomor 94);
  19. Peraturan Bupati Kendal Nomor 57 Tahun 2013 tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kendal (Berita Daerah Kabupaten Kendal Tahun 2013 Nomor 58 Seri D No. 5).

**MEMUTUSKAN :**

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA DALAM PENGISIAN JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL.**

BAB I  
KETENTUAN UMUM  
Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Kendal.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Kendal.
4. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
5. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
6. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang PNS dalam suatu unit organisasi negara.
7. Jabatan Administrator adalah jabatan ASN yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan yang setara dengan jabatan struktural eselon III.
8. Jabatan Pengawas adalah jabatan ASN yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana yang setara dengan jabatan struktural eselon IV.
9. Jabatan Pelaksana adalah jabatan ASN yang menjalankan tugas pokok dan fungsi sesuai keahlian dan/atau keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi yang setara dengan jabatan fungsional umum dan eselon V.
10. Manajemen talenta adalah proses analisis, pengembangan, dan pemanfaatan talenta yang berkelanjutan dan efektif dalam memenuhi kebutuhan jabatan untuk menduduki jabatan struktural yang lebih tinggi.
11. Promosi jabatan adalah proses pengangkatan ke dalam jabatan yang lebih tinggi.
12. Jenis rumpun jabatan adalah perumpunan jabatan ditinjau dari perpaduan pendekatan antara jabatan dan bidang ilmu pengetahuan yang digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan tugas dan fungsi jabatan.

13. Penilaian kompetensi dasar adalah proses untuk menilai pengetahuan, keterampilan dan sikap minimal yang dimiliki oleh PNS yang dilaksanakan oleh lembaga *assessment*.
14. Penilaian kompetensi bidang adalah proses pemanduan bakat, minat dan potensi sesuai persyaratan dan kebutuhan jabatan administrator dan jabatan pengawas.
15. *Talent Pool* adalah sekelompok Pegawai Negeri Sipil hasil seleksi yang mempunyai potensi dan kompetensi tinggi dan dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
16. Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disebut BKD adalah BKD Kabupaten Kendal.
17. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat yang berwenang untuk memberikan pertimbangan dalam manajemen kepegawaian Aparatur Sipil Negara secara terukur dan objektif.

## BAB II

### MAKSUD, TUJUAN, PRINSIP DAN SASARAN

#### Bagian Kesatu

##### Maksud

##### Pasal 2

Peraturan Bupati ini dimaksudkan untuk memberikan pedoman rencana suksesi dan promosi ke dalam jabatan administrator dan jabatan pengawas berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, dan kreativitas.

#### Bagian Kedua

##### Tujuan

##### Pasal 3

Pengembangan karier PNS melalui manajemen talenta bertujuan untuk mendapatkan calon pejabat administrator dan pejabat pengawas yang mempunyai potensi dan kompetensi tinggi.

#### Bagian Ketiga

##### Prinsip

##### Pasal 4

Pengembangan karier PNS melalui manajemen talenta berdasarkan prinsip-prinsip :

- a. transparan, objektif, kompetitif, dan akuntabel, dan
- b. memperhatikan syarat kompetensi teknis, kompetensi manajerial, kompetensi sosial kultural, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan.

Bagian Keempat  
Sasaran  
Pasal 5

Pengembangan karier PNS melalui manajemen talenta mempunyai sasaran yaitu :

- a. tersedianya *talent pool*; dan
- b. tersedianya *database* pengembangan karier.

BAB III  
PELAKSANAAN MANAJEMEN TALENTA

Bagian Kesatu  
Tahapan Seleksi  
Pasal 6

Tahapan Manajemen talenta Jabatan Administrator dan Pengawas meliputi :

- a. Perencanaan.
- b. Pengumuman.
- c. Pendaftaran.
- d. Seleksi administrasi.
- e. Seleksi kompetensi dasar.
- f. Seleksi kompetensi bidang.
- g. Penetapan *talent pool*.

Pasal 7

- (1) Manajemen talenta dilaksanakan untuk mempersiapkan calon pejabat administrator dan pengawas akibat kekosongan jabatan.
- (2) Pelaksanaan pengembangan karier PNS melalui manajemen talenta terdiri dari :
  - a. seleksi kompetensi dasar; dan
  - b. seleksi kompetensi bidang.
- (3) Seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh tim seleksi.
- (4) Penilaian kompetensi dasar dilaksanakan bekerja sama dengan oleh lembaga *assessment*.
- (5) Penilaian kompetensi bidang dilaksanakan oleh Tim Penilai.

Pasal 8

- (1) Setiap tahapan seleksi manajemen talenta berlaku sistem gugur.
- (2) Setiap peserta seleksi manajemen talenta yang lulus dalam tahapan dapat mengikuti tahap selanjutnya.

Bagian Kedua  
Perencanaan  
Pasal 9

- (1) Manajemen talenta dilaksanakan oleh tim seleksi.
- (2) Tim Seleksi ditetapkan oleh Bupati.

- (3) Susunan keanggotaan tim seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
- a. Sekretaris Daerah;
  - b. Kepala BKD;
  - c. Kepala Bagian pada Sekretariat Daerah yang membidangi organisasi;
  - d. Kepala Bagian pada Sekretariat Daerah yang membidangi hukum; dan
  - e. PNS pada BKD.
- (3) Tugas tim seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
- a. menyusun dan menetapkan tahapan seleksi;
  - b. menentukan jenis rumpun jabatan dan jumlah kuota per rumpun jabatan data *talent pool*;
  - c. mengumumkan jadwal pelaksanaan seleksi;
  - d. menerima berkas pendaftaran pelaksanaan seleksi;
  - e. melakukan seleksi administrasi;
  - f. melaksanakan proses seleksi kompetensi dasar dan kompetensi bidang;
  - g. mengumumkan peserta yang lulus setiap tahapan seleksi;
  - h. melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Bupati dan mengusulkan peserta yang memenuhi syarat dalam seleksi untuk ditetapkan sebagai *talent pool*; dan
  - i. mendokumentasikan seluruh tahapan kegiatan.
- (4) Sekretariat tim seleksi berkedudukan di BKD.

Bagian Ketiga  
Persyaratan Calon  
Pasal 10

Persyaratan administrasi calon peserta seleksi manajemen talenta adalah :

- a. persyaratan dalam jabatan Administrator harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :
  - 1) pangkat minimal Penata (III/c);
  - 2) telah menduduki jabatan pengawas/jabatan struktural eselon IV selama minimal 2 (dua) tahun atau serendah-rendahnya Jabatan Fungsional Ahli Muda;
  - 3) pendidikan paling rendah Sarjana/Diploma IV;
  - 4) semua unsur Penilaian Prestasi Kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - 5) telah lulus pendidikan dan pelatihan yang dipersyaratkan untuk jabatan pengawas/jabatan struktural eselon IV kecuali bagi pejabat fungsional;
  - 6) tidak sedang menjalani hukuman disiplin sedang/berat;
  - 7) telah membuat dan melaporkan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN); dan
  - 8) sehat jasmani dan rohani.

b. persyaratan dalam jabatan Pengawas harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- 1) pangkat minimal Penata Muda Tingkat I (III/b);
- 2) telah menduduki jabatan struktural eselon Va selama minimal 2 (dua) tahun atau jabatan pelaksana/fungsional umum selama minimal 4 (empat) tahun atau serendah-rendahnya Jabatan Fungsional Ahli Pertama;
- 3) pendidikan paling rendah Sarjana/Diploma IV;
- 4) semua unsur Penilaian Prestasi Kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2(dua) tahun terakhir;
- 5) tidak sedang menjalani hukuman disiplin sedang/berat;
- 6) telah membuat dan melaporkan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN); dan
- 7) sehat jasmani dan rohani.

#### Bagian Keempat

##### Pengumuman

##### Pasal 11

- (1) Pengumuman seleksi manajemen talenta jabatan administrator dan jabatan pengawas wajib dilakukan secara terbuka melalui surat dinas, papan pengumuman, media cetak dan/atau media elektronik.
- (2) Pengumuman paling kurang memuat :
  - a. ketentuan umum terdiri dari persyaratan administrasi, waktu, dan tata cara pendaftaran.
  - b. jenis rumpun jabatan dan jumlah kuota rumpun jabatan *talent pool*.
  - c. tahapan dan materi seleksi manajemen talenta; dan
  - d. ketentuan lain-lain.
- (3) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh ketua tim seleksi.

#### Bagian Kelima

##### Pendaftaran

##### Pasal 12

- (1) PNS yang memenuhi persyaratan dapat mendaftar sebagai peserta seleksi manajemen talenta.
- (2) Pendaftaran seleksi manajemen talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dipungut biaya.
- (3) Pendaftaran seleksi manajemen talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara *online* pada *website* resmi BKD.
- (4) Berkas lamaran disampaikan kepada sekretariat tim seleksi.

Bagian Keenam  
Seleksi Administrasi  
Pasal 13

- (1) Seleksi administrasi dilakukan dengan membandingkan data dan informasi PNS yang ada dalam *database* kepegawaian di BKD dengan kelengkapan dan kesesuaian berkas persyaratan administrasi dengan dokumen persyaratan.
- (2) Kategori yang dinyatakan lulus seleksi administrasi dinyatakan dengan predikat memenuhi syarat.
- (3) Hasil seleksi administrasi diumumkan secara terbuka melalui SKPD dan/atau media informasi resmi lainnya.
- (4) Peserta yang telah memenuhi syarat administrasi berhak mengikuti tahapan seleksi selanjutnya.

Bagian Ketujuh  
Seleksi Kompetensi Dasar  
Pasal 14

- (1) Proses penilaian kompetensi dasar dikerjasamakan dengan lembaga *assessment*.
- (2) Metode penilaian kompetensi dasar menggunakan standar dan alat ukur yang ditentukan lembaga *assessment*.
- (3) Lembaga *assessment* menyampaikan hasil penilaian kompetensi dasar kepada Tim Seleksi.
- (4) Kategori yang dinyatakan lulus seleksi kompetensi dinyatakan dengan predikat memenuhi syarat (MS) atau masih memenuhi syarat (MMS) dan/atau sangat potensial, potensial, atau cukup potensial.
- (5) Hasil seleksi kompetensi dasar diumumkan secara terbuka melalui SKPD dan/atau media informasi resmi lainnya.
- (6) Peserta yang telah memenuhi syarat seleksi kompetensi dasar berhak mengikuti tahapan seleksi selanjutnya.

Bagian Kedelapan  
Seleksi Kompetensi Bidang  
Pasal 15

- (1) Penilaian Kompetensi Bidang terdiri dari :
  - a. penulisan makalah; dan
  - b. presentasi dan wawancara.
- (2) Untuk melaksanakan penilaian kompetensi bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibentuk tim penilai.
- (3) Tim Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berasal dari unsur :
  - a. tim penilai kompetensi/*assessor*/pakar/profesional dari lembaga *assessment*; dan

- b. pejabat struktural/fungsional di lingkungan pemerintah kabupaten atau instansi lain yang berkompeten.
- (4) Unsur tim penilai kompetensi bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b ditetapkan dengan surat perintah Sekretaris Daerah;
- (5) Tim Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bertugas:
  - a. menyusun materi pertanyaan seleksi kompetensi bidang;
  - b. melakukan penilaian penulisan makalah; dan
  - c. melakukan penilaian presentasi dan wawancara.
- (6) Tim Penilai menyampaikan hasil seleksi kepada Tim Seleksi.

#### Bagian Kesembilan

#### Penulisan Makalah

#### Pasal 16

- (1) Seleksi penulisan makalah dilakukan guna mengukur kemampuan konseptual, teknis dan komunikasi tertulis, meliputi kualitas perumusan masalah, analisis, alternatif dan pemilihan solusi, implementasi, monitoring dan evaluasi.
- (2) Kriteria penulisan makalah sebagai berikut :
  - a. ditulis dengan tangan sendiri pada kertas ukuran folio (F4) paling sedikit 4 (empat) halaman dan paling banyak 7 (tujuh) halaman;
  - b. waktu penulisan paling lama 120 (seratus dua puluh) menit;
  - c. tema makalah ditentukan oleh tim penilai.
  - d. sistematika penulisan makalah terdiri dari :
    - I. Pendahuluan.
      - A.Latar Belakang.
      - B. Perumusan Masalah.
    - II. Pembahasan.
      - A.Analisis.
      - B. Penyelesaian Masalah.
    - III. Penutup.
      - A.Kesimpulan.
      - B.Saran.

#### Pasal 17

- (1) Kriteria penilaian penulisan makalah, terdiri dari :
  - a. kesesuaian dengan tema;
  - b. kesesuaian isi makalah dengan judul dan tema;
  - c. sistematika penulisan;
  - d. ketajaman analisa; dan

- e. penggunaan bahasa dalam penulisan makalah.
- (2) Pemberian bobot nilai dalam penulisan makalah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara 40 sampai dengan 100.
  - (3) Nilai rata-rata yang diberikan untuk penulisan makalah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
 
$$\frac{\text{nilai a} + \text{Nilai b} + \text{Nilai c} + 2 (\text{Nilai d}) + \text{Nilai e}}{6}$$
  - (4) Tim penilai mengolah hasil seleksi penulisan makalah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan menyusun peringkat nilai.
  - (5) Dalam hal terjadi nilai yang sama pada hasil pemeringkatan, maka ditentukan berdasarkan hasil nilai ketajaman analisa.
  - (6) Kategori yang dinyatakan lulus seleksi penulisan makalah dinyatakan dengan predikat memenuhi syarat dengan jumlah maksimal sejumlah 200% dari kuota lowongan jabatan.
  - (7) Hasil seleksi penulisan makalah diumumkan secara terbuka melalui SKPD dan/atau media informasi resmi lainnya.
  - (8) Peserta yang telah memenuhi syarat seleksi penulisan makalah berhak mengikuti tahapan seleksi selanjutnya.

Bagian Kesepuluh  
Presentasi Dan Wawancara  
Pasal 18

Presentasi dan wawancara dilaksanakan dalam waktu yang bersamaan di hadapan tim penilai.

Pasal 19

- (1) Presentasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf b berupa pemaparan makalah.
- (2) Dalam melaksanakan pemaparan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) peserta dapat menggunakan media bantu *infocus* atau media lain.
- (3) Kriteria penilaian presentasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari :
  - a. sikap dalam penyajian makalah;
  - b. teknik penyajian materi;
  - c. keterkaitan substansi makalah dengan yang disajikan;
  - d. sistematika/alur berfikir dalam penyajian; dan
  - e. efektifitas penggunaan waktu.
- (4) Pemberian bobot nilai dalam presentasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara 40 sampai dengan 100.
- (5) Nilai rata-rata yang diberikan untuk presentasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :

$$\frac{\text{nilai a} + \text{Nilai b} + \text{Nilai c} + 2 (\text{Nilai d}) + \text{Nilai e}}{6}$$

6

- (6) Tim penilai mengolah hasil seleksi presentasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan menyusun peringkat nilai.

#### Pasal 20

- (1) Wawancara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf b dilakukan untuk pendalaman terhadap makalah yang dibuat peserta dan menggali pengetahuan serta kompetensi bidang peserta.
- (2) Wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan pertanyaan yang terstruktur.
- (3) Kriteria penilaian wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari :
  - a. konsistensi antara yang ditulis dengan yang dipaparkan;
  - b. kesesuaian jawaban dengan pertanyaan;
  - c. penguasaan substansi dengan keluasan berfikir;
  - d. konsep yang ditawarkan dengan tingkat realistik konsep tersebut; dan
  - e. integritas.
- (4) Pemberian bobot nilai wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara 40 sampai dengan 100.
- (5) Nilai rata-rata yang diberikan untuk wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :

$$\frac{\text{nilai a} + \text{Nilai b} + \text{Nilai c} + 2 (\text{Nilai d}) + \text{Nilai e}}{6}$$

6

- (6) Tim Seleksi mengolah hasil seleksi wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan menyusun peringkat nilai.
- (7) Kategori yang dinyatakan lulus seleksi presentasi dan wawancara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 adalah peserta dengan predikat memenuhi syarat dengan jumlah maksimal sejumlah 150 % dari kuota lowongan jabatan.
- (8) Hasil seleksi presentasi dan wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (7) akan diumumkan secara terbuka melalui SKPD dan /atau media informasi resmi lainnya.
- (9) Peserta yang telah lulus diusulkan menjadi *talent pool*.

### BAB V

#### PENETAPAN *TALENT POOL*

#### Pasal 21

- (1) Penetapan *talent pool* didasarkan rumpun jabatan dan jumlah kuota.
- (2) *Talent pool* berlaku selama 2 (dua) tahun.

#### Pasal 22

- (1) Peserta seleksi manajemen talenta yang lulus disampaikan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah untuk ditetapkan sebagai *talent pool* dengan Keputusan Bupati.
- (2) Keputusan Bupati tentang *talent pool* diumumkan secara terbuka melalui SKPD dan/atau media informasi resmi lainnya.
- (3) *Talent pool* yang ditetapkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan peringkat nilai peserta dan rumpun jabatan.
- (4) *Talent pool* yang ditetapkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipertimbangkan untuk dipromosikan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.

#### Pasal 23

- (1) Dalam promosi Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, Bupati mempertimbangkan hasil *talent pool* yang telah ditetapkan.
- (2) Dalam hal *talent pool* dalam waktu 2 (dua) tahun belum dipromosikan, maka tetap tercatat dalam data *talent pool* berikutnya tanpa harus mengikuti seleksi.
- (3) Peserta yang tidak memenuhi syarat sebagai *talent pool* dapat mengikuti seleksi manajemen talenta pada periode berikutnya.

### BAB VI

#### PENGISIAN JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS KARENA PENATAAN ORGANISASI

#### Pasal 24

- (1) Dalam hal terjadi penataan organisasi perangkat daerah, untuk pertama kalinya pengisian jabatan administrator dan pengawas dilakukan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengisian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui seleksi kompetensi dasar dari jenjang jabatan setingkat di Pemerintah Kabupaten dengan mempertimbangkan kualifikasi dan persyaratan jabatan.

### BAB VII

#### MUTASI JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS

#### Pasal 25

- (1) Mutasi pejabat Administrator dan pejabat Pengawas dilakukan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Mutasi pejabat Administrator dan pejabat Pengawas dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (3) Pejabat Administrator dan pejabat Pengawas dimaksud pada ayat (2) dapat diperpanjang berdasarkan hasil pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi, dan berdasarkan kebutuhan instansi setelah memperoleh pertimbangan tim penilai kinerja.
- (4) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan atas dasar penilaian prestasi kerja, kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan, pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan instansi setelah memperoleh pertimbangan tim penilai kinerja.

## BAB VIII PEMBIAYAAN

### Pasal 26

Biaya pelaksanaan Manajemen Talenta dalam Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

## BAB IX KETENTUAN PERALIHAN

### Pasal 27

- (1) PNS yang telah mengikuti seleksi kompetensi dasar kurang dari 2 (dua) tahun dari pelaksanaan seleksi manajemen talenta dan memperoleh kriteria nilai sekurang-kurangnya masih memenuhi syarat (MMS) dan/atau cukup potensial, dinyatakan telah mengikuti tahapan penilaian tahapan penilaian kompetensi dasar dan dapat mendaftar sebagai peserta seleksi manajemen talenta.
- (2) PNS yang telah mengikuti seleksi kompetensi dasar kurang dari 2 (dua) tahun dari pelaksanaan seleksi manajemen talenta dan memperoleh kriteria nilai kurang memenuhi syarat (KMS) dan/atau kurang potensial atau tidak potensial, tidak dapat mendaftar sebagai peserta seleksi manajemen talenta.
- (3) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mengikuti seleksi manajemen talenta setelah 2 (dua) tahun dari pelaksanaan seleksi kompetensi dasar.
- (4) Sebelum ditetapkannya Tim Penilai Kinerja, maka tugas dan tanggung jawab Tim Penilai Kinerja dilaksanakan oleh Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan.

BAB X  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 28

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kendal  
pada tanggal 16 Februari 2016

Pj.BUPATI KENDAL,

Cap ttd

KUNTO NUGROHO HARI PUTRANTO

Diundangkan di Kendal  
pada tanggal 16 Februari 2016

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN KENDAL,

Cap ttd

BAMBANG DWIYONO

BERITA DAERAH KABUPATEN KENDAL TAHUN 2016  
NOMOR 11 SERI E NO. 11

PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN BUPATI KENDAL  
NOMOR 11 TAHUN 2016  
TENTANG  
MANAJEMEN TALENTA DALAM PENGISIAN JABATAN ADMINISTRATOR DAN  
JABATAN PENGAWAS PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL

I. UMUM.

Pada pasal 72 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah mengamanatkan bahwa promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan. Setiap PNS yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.

Untuk menjamin keselarasan potensi PNS dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan tugas pembangunan perlu disusun pola pengembangan karier PNS yang berbasis manajemen talenta di pemerintah Kabupaten Kendal dengan menetapkan kelompok rencana suksesi (*talent pool*). Promosi ke jabatan lebih tinggi dilakukan oleh Bupati setelah mendapatkan pertimbangan dari tim penilai kinerja.

Berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam uraian di atas, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta dalam Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kendal.

II. PASAL DEMI PASAL.

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas .

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Huruf a

Yang dimaksud transparan adalah proses pendataan, pelamaran, pelaksanaan ujian, pengelolaan hasil ujian serta pengumuman hasil kelulusan dilaksanakan secara terbuka, objektif dalam arti proses pendataan, seleksi, dan penentuan kelulusan didasarkan pada persyaratan dan hasil ujian/tes sesuai keadaan yang sesungguhnya.

Yang dimaksud kompetitif adalah semua pelamar yang memenuhi syarat bersaing secara sehat dan penentuan hasil seleksi didasarkan pada nilai ambang batas tertentu (*passing grade*).

Yang dimaksud akuntabel adalah dalam arti seluruh proses manajemen talenta dapat dipertanggungjawabkan kepada *stakeholder* maupun masyarakat.

#### Huruf b

Yang dimaksud syarat kompetensi teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku kerja yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.

Yang dimaksud kompetensi manajerial adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.

Yang dimaksud 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.

#### Pasal 5

Cukup jelas.

#### Pasal 6

Cukup jelas.

#### Pasal 7

Cukup jelas.

#### Pasal 8

Cukup jelas.

#### Pasal 9

Cukup jelas.

#### Pasal 10

Cukup jelas.

#### Pasal 11

Cukup jelas.

#### Pasal 12

Cukup jelas.

#### Pasal 13

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “*data base kepegawaian*” adalah suatu totalitas terpadu yang terdiri dari perangkat pengolah, perangkat penyimpanan dan perangkat komunikasi yang saling berkaitan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian yang dikenal sebagai Sistem Informasi Kepegawaian yang disingkat SIMPEG.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 14

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “*lembaga assessment*” lembaga yang mempunyai tugas membuat perencanaan dan melaksanakan penilaian kompetensi PNS dengan menggunakan metode *assessment center*.

Ayat (2)

Hasil penilaian seleksi kompetensi dasar yang dilakukan oleh *assessment center* BKD Provinsi Jawa Tengah dinyatakan dengan predikat : memenuhi syarat (MS), masih memenuhi syarat (MMS) dan kurang memenuhi syarat (KMS). Sedangkan hasil penilaian kompetensi dasar yang dilakukan oleh lembaga *assessmet* Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Jawa Tengah dinyatakan dengan predikat : sangat potensial, potensial, cukup potensial, kurang potensial dan tidak potensial.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

- Pasal 21  
Cukup jelas.
- Pasal 22  
Cukup jelas.
- Pasal 23  
Cukup jelas.
- Pasal 24  
Cukup jelas.
- Pasal 25  
Cukup jelas.
- Pasal 26  
Cukup jelas.
- Pasal 27  
Cukup jelas.
- Pasal 28  
Cukup jelas.

TAMBAHAN BERITA DAERAH KABUPATEN KENDAL NOMOR 201