



PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI TEGAL
NOMOR 75 TAHUN 2017

TENTANG

PENELUSURAN KADER POTENSIAL (*TALENT SCOUTING*)
DAN MEKANISME PENGISIAN JABATAN ADMINISTRATOR
DAN JABATAN PENGAWAS DI KABUPATEN TEGAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TEGAL,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, meningkatkan kualitas pembinaan dan pengembangan karier serta menjamin pemenuhan hak dan kesempatan yang sama bagi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tegal, perlu diterapkan Sistem Merit pada pelaksanaan pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas;
- b. bahwa dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Kabupaten Tegal merupakan bagian dari manajemen pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil yang harus dilakukan dengan menerapkan Sistem Merit;
- c. bahwa untuk menerapkan Sistem Merit sebagaimana dimaksud pada huruf b, pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas menggunakan metode Penelusuran Kader Potensial (*Talent Scouting*) menjadi Kader Potensial (*Talent Pool*);

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Penelusuran Kader Potensial (*Talent Scouting*) dan Mekanisme Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Kabupaten Tegal;

Mengingat

- : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa 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 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
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 2004 tentang Pemerintahan Daerah Menjadi Undang – Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
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);

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);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2016 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 2 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Tegal;
10. Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal (Lembaran Daerah Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tegal Nomor 110);

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TEGAL TENTANG PENELUSURAN KADER POTENSIAL (*TALENT SCOUTING*) DAN MEKANISME PENGISIAN JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS DI KABUPATEN TEGAL.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Tegal.
2. Pemerintah Kabupaten adalah Pemerintah Kabupaten Tegal.
3. Bupati adalah Bupati Tegal selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Tegal.
6. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah yang selanjutnya disingkat BKD adalah BKD Kabupaten Tegal.
7. Promosi Jabatan adalah proses pengangkatan ke dalam jabatan yang lebih tinggi.

8. Mutasi Jabatan adalah proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang setara sesuai dengan jenjang jabatan.
9. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
10. 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.
11. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
12. Jabatan Administrator adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggungjawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
13. Jabatan Pengawas adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
14. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
15. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
16. 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.
17. Penelusuran Kader Potensial (*Talent Scouting*) adalah sistem seleksi secara terbuka untuk mendapatkan PNS terbaik sebagai Kader Potensial.
18. Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*) adalah kelompok PNS potensial hasil dari Penelusuran Kader Potensial (*Talent Scouting*) sebagai kandidat yang dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, memiliki minat untuk mengisi jabatan, serta terlibat secara berkelanjutan dalam meniti karier sebagai ASN.
19. Uji Kompetensi adalah prosedur yang distandarisasikan untuk mengukur kemampuan kompetensi pegawai.
20. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.

21. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
22. 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.
23. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang selanjutnya disingkat SIMPEG adalah suatu totalitas yang terpadu terdiri atas perangkat pengolah meliputi pengumpul, prosedur, tenaga pengolah dan perangkat lunak, perangkat penyimpan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, berketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi dibidang kepegawaian.
24. Tim Penilai Kinerja PNS adalah Tim yang dibentuk oleh Sekretaris Daerah untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrasi.
25. Portofolio adalah laporan yang mendeskripsikan bakat, minat, kapasitas individu, dan pencapaian prestasi kerja seorang PNS.

BAB II

SASARAN DAN PELAKSANAAN

Bagian Kesatu

Sasaran

Pasal 2

- (1) *Talent Scouting* dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas diberlakukan secara terbuka bagi PNS yang memenuhi persyaratan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal.
- (2) *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan untuk pemetaan kompetensi jabatan sebagai bahan pertimbangan dalam pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, serta menjadi data kompetensi setiap PNS yang tersimpan dalam *database* SIMPEG.
- (3) *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) digunakan sebagai bahan pertimbangan promosi dan mutasi Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.

- (4) Promosi dan Mutasi dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilakukan berdasarkan perbandingan obyektif antara kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja, serta kebutuhan organisasi tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan.

Bagian Kedua
Pelaksanaan

Pasal 3

Talent Scouting dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pasal 4

- (1) Pelaksana *Talent Scouting* dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas terdiri dari:
- a. Tim Pengarah; dan
 - b. Tim Penilai Eksternal.
- (2) Guna membantu tugas Pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk Sekretariat Pelaksana *Talent Scouting*.
- (3) Pelaksana *Talent Scouting* dan Sekretariat Pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (4) Tim Penilai Eksternal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah Tim yang beranggotakan dari Assessor dan/atau Lembaga Pendidikan Perguruan Tinggi yang ditunjuk.

Pasal 5

- (1) Tim Pengarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a terdiri dari:
- a. Bupati selaku Penasehat;
 - b. Wakil Bupati selaku Pengarah;
 - c. Sekretaris Daerah selaku Ketua;
 - d. Kepala BKD selaku Sekretaris;
 - e. Asisten Administrasi Pemerintahan selaku Anggota;
 - f. Asisten Administrasi Umum selaku Anggota; dan
 - g. Inspektur selaku Anggota.
- (2) Tugas Tim Pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah memberikan arahan dan melakukan monitoring terhadap pelaksanaan seluruh tahapan pra seleksi dan tahapan pelaksanaan *Talent Scouting* Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal.

- (3) Tugas Tim Penilai Eksternal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) adalah melaksanakan penilaian kompetensi manajerial, teknis dan/atau sosial kultural dalam tahapan seleksi *Talent Scouting* Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal.

Pasal 6

- (1) Sekretariat Pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) terdiri atas unsur :
- a. Kepala BKD selaku Penanggung jawab;
 - b. Kepala Bidang Pengembangan Karir dan Penilaian Kompetensi ASN pada BKD selaku Ketua;
 - c. Kepala Sub Bidang Pengembangan Karir Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrasi pada BKD selaku Sekretaris; dan
 - d. Anggota berasal dari PNS pada BKD yang ditunjuk.
- (2) Sekretariat Pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas membantu Pelaksana *Talent Scouting* melaksanakan tahapan pra seleksi, tahapan pelaksanaan seleksi, dan tahapan penetapan hasil *Talent Scouting* (Daftar Nominatif *Talent Pool*).

Pasal 7

- (1) Untuk memberikan pertimbangan dalam penataan Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dibentuk Tim Penilai Kinerja PNS yang ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Daerah.
- (2) Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah ganjil yang dapat terdiri dari :
- a. Sekretaris Daerah selaku Ketua;
 - b. Kepala BKD selaku Anggota;
 - c. Asisten Administrasi Pemerintahan selaku Anggota;
 - d. Asisten Administrasi Umum selaku Anggota;
 - e. Inspektur selaku Anggota; dan
 - f. Kepala Bidang Pengembangan Karir dan Penilaian Kompetensi ASN pada BKD selaku Sekretaris bukan Anggota.
- (3) Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas :
- a. Memberikan pertimbangan kepada Bupati dalam penataan Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas berdasarkan *Talent Pool*, hasil penilaian kinerja, kebutuhan organisasi dan persyaratan obyektif lainnya; dan
 - b. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.
- (4) Guna membantu tugas Tim Penilai Kinerja PNS dibentuk Sekretariat Tim Penilai Kinerja PNS.

BAB III
TALENT SCOUTING
JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS

Bagian Kesatu
Persyaratan Promosi

Pasal 8

- (1) Untuk dapat mengikuti *Talent Scouting* Jabatan Administrator harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :
- a. Berstatus PNS Aktif Pemerintah Kabupaten Tegal;
 - b. Mempunyai pengalaman pada jabatan setingkat Jabatan Pengawas secara kumulatif paling singkat 3 (tiga) tahun atau sedang menduduki Jabatan Fungsional paling rendah jenjang Ahli Muda paling singkat 3 (tiga) tahun;
 - c. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - d. Menduduki pangkat paling rendah Penata golongan ruang III/c dengan masa kerja dalam pangkat 3 (tiga) tahun;
 - e. Setiap unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - f. Tidak sedang menjalani pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin atau paling singkat 1 (satu) tahun setelah selesai menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
 - g. Sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dari surat keterangan sehat dari dokter pemerintah;
 - h. Menyampaikan portofolio; dan
 - i. Melampirkan pernyataan berintegritas, ditandatangani oleh yang bersangkutan bermaterai Rp. 6.000,- dan diketahui oleh Pimpinan Organisasi Perangkat Daerah.
- (2) Untuk dapat mengikuti *Talent Scouting* Jabatan Pengawas harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :
- a. Berstatus PNS Aktif Pemerintah Kabupaten Tegal;
 - b. Mempunyai pengalaman pada Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun, atau sedang menduduki Jabatan Fungsional paling rendah jenjang Penyelia;
 - c. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara;
 - d. Menduduki pangkat paling rendah Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b dengan masa kerja dalam pangkat 2 (dua) tahun;

- e. Setiap unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- f. Tidak sedang menjalani pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin atau paling singkat 1 (satu) tahun setelah selesai menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
- g. Sehat jasmani dan rohani;
- h. Menyampaikan portofolio; dan
- i. Melampirkan pernyataan berintegritas, ditandatangani oleh yang bersangkutan bermaterai Rp. 6.000,- dan diketahui oleh Pimpinan Organisasi Perangkat Daerah.

Bagian Kedua

Persyaratan Mutasi

Pasal 9

- (1) Untuk dapat mengikuti *Talent Scouting* bagi PNS yang telah menduduki Jabatan Administrator (setara eselon III.b) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :
 - a. Berstatus PNS Aktif Pemerintah Kabupaten Tegal;
 - b. Mempunyai pengalaman pada Jabatan Administrator (setara eselon III.b) secara kumulatif paling singkat 2 (dua) tahun;
 - c. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - d. Menduduki pangkat paling rendah Penata Tingkat I golongan ruang III/d dengan masa kerja dalam pangkat 3 (tiga) tahun;
 - e. Setiap unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - f. Tidak sedang menjalani pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin atau paling singkat 1 (satu) tahun setelah selesai menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
 - g. Sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dari surat keterangan sehat dari dokter pemerintah;
 - h. Menyampaikan portofolio; dan
 - i. Melampirkan pernyataan berintegritas, ditandatangani oleh yang bersangkutan bermaterai Rp. 6.000,- dan diketahui oleh Pimpinan Organisasi Perangkat Daerah.
- (2) Untuk dapat mengikuti *Talent Scouting* bagi PNS yang telah menduduki Jabatan Pengawas (setara eselon IV.b) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Berstatus PNS Aktif Pemerintah Kabupaten Tegal;
- b. Mempunyai pengalaman pada Jabatan Pengawas (setara eselon IV.b) secara kumulatif paling singkat 2 (dua) tahun;
- c. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara;
- d. Menduduki pangkat paling rendah Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b dengan masa kerja dalam pangkat 3 (tiga) tahun;
- e. Setiap unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- f. Tidak sedang menjalani pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin atau paling singkat 1 (satu) tahun setelah selesai menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
- g. Sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dari surat keterangan sehat dari dokter pemerintah;
- h. Menyampaikan portofolio; dan
- i. Melampirkan pernyataan berintegritas, ditandatangani oleh yang bersangkutan bermaterai Rp. 6.000,- dan diketahui oleh Pimpinan Organisasi Perangkat Daerah.

Bagian Ketiga

Pasal 10

Talent Scouting sebagaimana dimaksud pada Pasal 8 ayat (1) dan ayat (2) dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan mutasi.

Bagian Keempat

Perumpunan Kompetensi

Pasal 11

Kompetensi dikelompokkan menjadi 6 (enam) rumpun berdasarkan urusan dan/ atau karakteristik tupoksi yang ditangani oleh masing-masing Perangkat Daerah, sebagai berikut :

- a. Rumpun Administrasi dan Pemerintahan, terdiri dari :
 1. Administrasi Pemerintahan (Pemerintahan, Hukum, dan Pemerintahan Desa);
 2. Administrasi Umum (Organisasi, Keuangan, Humas dan Protokol, serta Umum);
 3. Inspektorat;
 4. Sekretariat DPRD;
 5. Satpol PP;
 6. Kesbangpol;

7. Perlindungan Masyarakat;
 8. Kecamatan dan Kelurahan;
 9. Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah;
 10. Kearsipan dan Perpustakaan;
 11. Perencanaan Pembangunan Daerah dan Penelitian Pengembangan;
 12. Pengelolaan Pendapatan Daerah; dan
 13. Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.
- b. Rumpun Kesejahteraan Rakyat, terdiri dari :
1. Administrasi Pembangunan (Kesejahteraan Rakyat);
 2. Sosial;
 3. Tenaga Kerja;
 4. Pemberdayaan Masyarakat dan Desa;
 5. Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
 6. Penanggulangan Bencana Daerah;
 7. Pemberdayaan Perempuan;
 8. Perlindungan Anak;
 9. Pengendalian Penduduk; dan
 10. Keluarga Berencana.
- c. Rumpun Perekonomian dan Pembangunan, terdiri dari :
1. Administrasi Pembangunan (Perekonomian, Pembangunan, dan Layanan Pengadaan);
 2. Perdagangan, Koperasi, dan UKM;
 3. Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
 4. Perindustrian;
 5. Pekerjaan Umum;
 6. Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman, Tata Ruang, dan Pertanahan;
 7. Perhubungan; dan
 8. Komunikasi dan Informatika.
- d. Rumpun Pertanian, terdiri dari :
1. Lingkungan Hidup;
 2. Pertanian dan Ketahanan Pangan; dan
 3. Kelautan, Perikanan dan Peternakan.
- e. Rumpun Kesehatan, terdiri dari :
1. Kesehatan; dan
 2. Rumah Sakit.
- f. Rumpun Pendidikan, terdiri dari :
1. Pendidikan;
 2. Kebudayaan; dan
 3. Pariwisata, Pemuda, dan Olah Raga.

Bagian Kelima
Tata Cara Promosi

Paragraf 1
Tahapan

Pasal 12

Tahapan promosi dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, meliputi:

1. *Talent Scouting*, yang terdiri dari :
 - a. Pengumuman;
 - b. Penyampaian daftar nominatif calon peserta;
 - c. Pendaftaran;
 - d. Seleksi administrasi; dan
 - e. Seleksi kompetensi.
2. Penetapan hasil *Talent Scouting* (Daftar Nominatif *Talent Pool*).

Paragraf 2
Pengumuman

Pasal 13

- (1) *Talent Scouting* Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas diumumkan secara terbuka melalui surat edaran dan *website* resmi BKD.
- (2) Pengumuman paling kurang memuat :
 - a. Ketentuan umum terdiri dari persyaratan, waktu, dan tata cara pendaftaran;
 - b. Tahapan seleksi; dan
 - c. Ketentuan lain-lain.

Paragraf 3
Penyampaian Daftar Nominatif Calon Peserta

Pasal 14

- (1) PNS yang berdasarkan verifikasi *database* SIMPEG memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti *Talent Scouting* Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas selanjutnya masuk dalam daftar nominatif calon peserta.
- (2) Daftar nominatif calon peserta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) selanjutnya disampaikan kepada Kepala Perangkat Daerah melalui surat resmi dan/atau *website* resmi BKD.
- (3) Bagi PNS yang memenuhi syarat, akan tetapi tidak masuk dalam daftar nominatif dapat melakukan verifikasi dengan dibuktikan data dukung yang dapat dipertanggungjawabkan kepada Sekretariat Pelaksana *Talent Scouting*.

Paragraf 4
Pendaftaran

Pasal 15

- (1) Pendaftaran dilakukan secara *online* melalui *website* resmi BKD.
- (2) Peserta yang sudah mendaftar secara *online* melampirkan :
 - a. Surat Keterangan Sehat dari dokter pemerintah;
 - b. Portofolio;
 - c. Pernyataan Berintegritas; dan
 - d. Penilaian Prestasi Kerja 2 (dua) tahun terakhir.
- (3) Untuk memberikan pemahaman dan meningkatkan minat serta motivasi bagi PNS untuk mengikuti *Talent Scouting* dapat dilakukan sosialisasi.

Paragraf 5
Seleksi Administrasi

Pasal 16

- (1) Seleksi Administrasi dilakukan dengan mengidentifikasi data PNS yang terintegrasi dalam SIMPEG dan kelengkapan administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2).
- (2) Identifikasi data PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pangkat, masa kerja, usia, pendidikan formal, pengalaman dan masa jabatan, pendidikan dan pelatihan serta hukuman disiplin.
- (3) Hasil Seleksi Administrasi diumumkan secara terbuka melalui *website* resmi BKD.
- (4) PNS yang dinyatakan memenuhi syarat administrasi berhak mengikuti Seleksi Kompetensi.

Paragraf 6
Seleksi Kompetensi

Pasal 17

Seleksi kompetensi meliputi :

- a. Uji Kompetensi Manajerial;
- b. Uji Kompetensi Teknis; dan/atau
- c. Uji Kompetensi Sosial Kultural.

Pasal 18

- (1) Uji Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf a dilakukan untuk mengukur Kompetensi Manajerial PNS yang bersangkutan dengan menggunakan instrumen terukur yang telah ditetapkan.

- (2) Uji Kompetensi Manajerial dilakukan pada waktu dan tempat yang telah ditentukan.
- (3) Uji Kompetensi Manajerial dilakukan dengan metode penilaian kompetensi terhadap situasi data dan fakta dasar secara kuantitatif.
- (4) Uji Kompetensi Manajerial dilaksanakan oleh Tim Penilai Eksternal dan/atau Tim Penilai Internal.

Pasal 19

- (1) Uji Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf b, dilakukan guna mengukur kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku setiap peserta yang spesifik berkaitan dengan bidang atau teknis jabatan;
- (2) Uji Kompetensi Teknis dilakukan dengan metode uji gagasan tertulis yang dilaksanakan pada waktu dan tempat yang ditentukan.
- (3) Uji gagasan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilaksanakan oleh Tim Penilai Eksternal.
- (4) Tata cara penulisan dalam uji gagasan tertulis akan ditentukan oleh Tim Pelaksana *Talent Scouting*.
- (5) Hasil uji gagasan tertulis diberlakukan dengan pembobotan nilai kuantitatif.

Pasal 20

- (1) Uji Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf c, dilakukan guna mengukur kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau 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.
- (2) Uji Kompetensi Sosial Kultural dapat dilakukan dengan metode penilaian portofolio untuk mengukur kemampuan dalam merumuskan, menganalisis dan menyelesaikan permasalahan, serta mengetahui rekam jejak (*track record*), komitmen, integritas, dan loyalitas.
- (3) Penilaian portofolio sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dengan menilai formulir portofolio setiap peserta yang telah disampaikan pada saat pendaftaran.
- (4) Penilaian portofolio dilaksanakan oleh Tim Penilai Eksternal dan/atau Tim Penilai Internal.
- (5) Hasil penilaian portofolio diberlakukan dengan pembobotan nilai kuantitatif.

Paragraf 7
Hasil *Talent Scouting*

Pasal 21

- (1) Hasil *Talent Scouting* merupakan jumlah kumulatif dari keseluruhan nilai uji Kompetensi Manajerial, Teknis dan Sosial Kultural.
- (2) Hasil *Talent Scouting* diberlakukan pembobotan nilai kuantitatif dengan proporsi :
 - a. Nilai uji Kompetensi Manajerial sebesar 50%;
 - b. Nilai uji Kompetensi Teknis sebesar 30%; dan
 - c. Nilai uji Kompetensi Sosial Kultural 20%.
- (3) Peserta *Talent Scouting* dinyatakan lulus apabila memenuhi Nilai Ambang Batas (*passing grade*) sekurang-kurangnya 76 (tujuh puluh enam).
- (4) PNS yang dinyatakan lulus dalam Seleksi Kompetensi ditetapkan dalam Daftar Nominatif *Talent Pool* dan diumumkan secara terbuka melalui *website* resmi BKD.
- (5) PNS yang dinyatakan tidak lulus diberikan kesempatan untuk mengikuti *Talent Scouting* pada kesempatan berikutnya.

Paragraf 8
Penetapan Daftar Nominatif *Talent Pool*

Pasal 22

- (1) Hasil akhir pelaksanaan *Talent Scouting* dilaporkan oleh Ketua Tim Pengarah kepada Bupati.
- (2) PNS yang telah lulus *Talent Scouting* dinyatakan sebagai kader potensial dan dimasukkan dalam Daftar Nominatif *Talent Pool*.
- (3) Daftar Nominatif *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikelompokkan sesuai dengan rumpun kompetensi masing-masing PNS.
- (4) PNS yang dinyatakan sebagai kader potensial dan masuk dalam Daftar Nominatif *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (5) PNS yang telah mengikuti *Talent Scouting*, namun belum masuk dalam *Talent Pool* diberikan kesempatan untuk mengikuti *Talent Scouting* pada kesempatan berikutnya.

Pasal 23

Daftar Nominatif *Talent Pool* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) disampaikan kepada Kepala Perangkat Daerah dan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam promosi Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.

Pasal 24

- (1) Penetapan dalam Daftar Nominatif *Talent Pool* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (4) berlaku selama 4 (empat) tahun.
- (2) Apabila masa berlaku dalam Daftar Nominatif *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) telah berakhir dan PNS yang bersangkutan belum diangkat dalam jabatan, diberikan kesempatan untuk mengikuti *Talent Scouting* kembali.

BAB IV

PROMOSI

Bagian Kesatu

Pembahasan Tim Penilai Kinerja PNS

Pasal 25

- (1) Apabila terdapat kekosongan Jabatan Administrator dan/atau Jabatan Pengawas, Kepala Perangkat Daerah dapat mengusulkan sejumlah 3 (tiga) PNS dari Daftar Nominatif *Talent Pool* kepada Bupati dengan tembusan kepada Sekretaris Daerah untuk dibahas oleh Tim Penilai Kinerja PNS.
- (2) Usulan Kepala Perangkat Daerah dilakukan verifikasi dan pembahasan dalam sidang Tim Penilai Kinerja PNS dengan mempertimbangkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi dan penilaian kinerja serta data kepegawaian dalam SIMPEG.
- (3) Hasil pembahasan Tim Penilai Kinerja PNS dilaporkan kepada Bupati berupa pertimbangan PNS yang dapat diangkat dalam Jabatan Administrator dan/atau Jabatan Pengawas untuk mendapatkan keputusan.

Bagian Kedua

Penetapan, Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan dan Pelantikan

Pasal 26

- (1) Untuk dapat diangkat dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas harus terdaftar dalam Daftar Nominatif *Talent Pool* sesuai dengan rumpun kompetensi yang telah ditetapkan.
- (2) Pengangkatan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengangkatan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan untuk Jabatan Fungsional, Bupati dapat menetapkan pengangkatan sesuai dengan kompetensinya

Pasal 27

- (1) PNS yang diangkat dan dilantik dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas wajib mengangkat sumpah jabatan.
- (2) Bunyi kalimat sumpah jabatan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 28

Keputusan tentang pengangkatan dalam jabatan berlaku sejak pelantikan.

BAB V

MUTASI

Bagian Kesatu

Sasaran

Pasal 29

Mutasi dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilaksanakan berdasarkan perbandingan obyektif antara kualifikasi, kompetensi dan penilaian atas prestasi kerja, serta berdasarkan kompetensi dalam rumpun kompetensi sebagaimana hasil *Talent Scouting*.

Bagian Kedua

Pelaksanaan

Pasal 30

- (1) Mutasi dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- (2) Mutasi bagi PNS yang menduduki Jabatan Administrator dilaksanakan menggunakan metode *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3.

Bagian Ketiga

Tata Cara Mutasi

Paragraf 1

Pembahasan Tim Penilai Kinerja PNS

Pasal 31

- (1) Dari hasil *Talent Scouting* Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas dan Pejabat Pelaksana, baik yang lulus maupun yang tidak lulus menjadi Kader Potensial, dilakukan pemetaan perumpunan kompetensi jabatan.

- (2) Pemetaan perumpunan kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai bahan pertimbangan Tim Penilai Kinerja PNS dalam melakukan mutasi jabatan yang masih dalam satu rumpun.
- (3) Hasil pembahasan Tim Penilai Kinerja PNS dilaporkan kepada Bupati berupa pertimbangan PNS yang dapat dimutasi dalam Jabatan Administrator dan/atau Jabatan Pengawas untuk mendapatkan keputusan.

Paragraf 2

Penetapan, Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan dan Pelantikan

Pasal 32

Mutasi dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas ditetapkan dengan Keputusan Bupati sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 33

Keputusan tentang pengangkatan dalam jabatan berlaku sejak pelantikan.

BAB VI

PEMBIAYAAN

Pasal 34

Semua biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Peraturan Bupati ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Tegal.

BAB VII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 35

PNS yang tidak memenuhi persyaratan untuk mengikuti *Talent Scouting* karena tidak memenuhi syarat kualifikasi pendidikan, dapat dimutasi berdasarkan kualifikasi pendidikan terakhir dan/atau rekam jejak jabatan PNS yang bersangkutan.

Pasal 36

PNS yang telah menduduki Jabatan Administrator (setara eselon III.a), dapat dimutasi berdasarkan kualifikasi pendidikan terakhir dan/atau rekam jejak jabatan PNS yang bersangkutan.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 37

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2018.

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

Ditetapkan di Slawi
pada tanggal 6 November 2017



Diundangkan di Slawi
pada tanggal 6 November 2017



BERITA DAERAH KABUPATEN TEGAL TAHUN 2017 NOMOR 75