



# **BUPATI PESAWARAN PROVINSI LAMPUNG**

## **PERATURAN BUPATI PESAWARAN NOMOR 49 TAHUN 2021**

### **TENTANG**

### **TATA CARA DAN MEKANISME PROMOSI DAN MUTASI JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS MELALUI KADER POTENSIAL**

### **DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

### **BUPATI PESAWARAN,**

- Menimbang : a. bahwa bahwa dalam rangka pembinaan karir dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesawaran serta memberikan kesempatan yang sama dalam menduduki Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesawaran, guna mendapatkan pejabat yang memenuhi Kompetensi, Kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan serta memiliki integritas, perlu melalui penyiapan kader potensial;
- b. bahwa dengan telah diundangkannya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dalam rangka penyiapan Kader Potensial untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, menggunakan *Talent Scouting* sehingga didapatkan Kader Potensial (*Talent Pool*);
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b di atas, perlu membentuk Peraturan Bupati tentang Tata Cara dan Mekanisme Promosi dan Mutasi Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas melalui Kader Potensial;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Pesawaran di Provinsi Lampung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 99, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4749);
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) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);

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 5597), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
5. Pemerintah Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
9. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;

## **MEMUTUSKAN:**

Menetapkan : PERATURAN BUPATI PESAWARAN TENTANG TATA CARA DAN MEKANISME PROMOSI DAN MUTASI JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS MELALUI KADER POTENSIAL.

### **BAB I KETENTUAN UMUM**

#### **Pasal 1**

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Pesawaran.
2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Kabupaten adalah Kabupaten Pesawaran.
4. Bupati adalah Bupati Pesawaran.
1. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Pesawaran.
2. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesawaran.
3. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesawaran.
4. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Pesawaran.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kinerja pada instansi pemerintah.
6. Promosi jabatan adalah proses pengangkatan ke dalam jabatan yang lebih tinggi.
7. Mutasi jabatan adalah proses pemindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang setara sesuai dengan jenjang eselon.
8. Pegawai Negeri Sipil 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.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil Negara dalam suatu satuan organisasi.
10. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan public serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
11. Jabatan Administrator adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

12. Jabatan Pengawas adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
13. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
14. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan ketrampilan tertentu.
15. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai aparatur sipil Negara dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di instansi Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
16. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
17. Pejabat administrasi adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang menduduki Jabatan Administrasi pada instansi pemerintah.
18. *Talent Scouting* adalah sesuatu kegiatan penilaian dalam rangka penelusuran potensi, kompetensi dan kualifikasi lain yang dibutuhkan guna mendapatkan Pegawai Negeri Sipil yang potensial menduduki jabatan administrator dan jabatan pengawas.
19. Kader Potensial adalah pegawai negeri sipil potensial hasil dari pelaksanaan penyiapan kader potensial menggunakan *Talent Scouting* untuk pengisian jabatan administrator dan jabatan pengawas.
20. Kelompok Kader Potensial yang selanjutnya disebut *Talent Pool* adalah kelompok PNS potensial hasil penyiapan kader potensial menggunakan *Talent Scouting* sebagai kandidat yang dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan dalam jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
21. Penilaian Potensi dan Kompetensi adalah prosedur yang distandarisasikan untuk mengukur potensi dan kompetensi pegawai.
22. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, ketrampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
23. Kompetensi manajerial adalah pengetahuan, ketrampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
24. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, ketrampilan, 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.

25. Tim Penilai Kinerja adalah Tim yang dibentuk oleh Bupati untuk memberikan pertimbangan kepada pejabat Pembina Kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari Jabatan Administrasi.
26. 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.

## **BAB II MAKSUD, TUJUAN, SASARAN DAN PELAKSANAAN**

### **Bagian Kesatu Maksud**

#### **Pasal 2**

Peraturan Bupati ini dimaksudkan untuk memberikan pedoman dalam mekanisme promosi dan mutasi dalam jabatan administrator dan jabatan pengawas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesawaran.

### **Bagian Kedua Tujuan**

#### **Pasal 3**

Penyiapan kader potensial untuk promosi dan mutasi jabatan administrator dan jabatan pengawas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesawaran bertujuan mendapatkan kader potensial yang mempunyai potensi dan kompetensi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

### **Bagian Ketiga Sasaran**

#### **Pasal 4**

- (1) Penyiapan kader potensial menggunakan *Talent Scouting*.
- (2) *Talent Scouting* dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas diberlakukan bagi PNS yang memenuhi persyaratan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesawaran.
- (3) *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan untuk menelusuri potensi, kompetensi dan kualifikasi pada Pegawai Negeri Sipil sebagai bahan pertimbangan rotasi dan mutasi Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
- (4) Hasil *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud akan menjadi data kompetensi PNS yang tersimpan dalam *Database Pejabat Administrator dan Pengawas*.
- (5) 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 Keempat Pelaksanaan**

### **Pasal 5**

Penyiapan kader potensial dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

### **Pasal 6**

- (1) Pelaksana penyiapan kader potensial Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas terdiri dari:
  - a. Penasehat dan pengarah;
  - b. Tim Pelaksana *Talent Scouting*;
  - c. Pelaksana penilaian potensi dan kompetensi manajerial.
- (2) Guna membantu tugas tim pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk Sekretariat Tim Pelaksana *Talent Scouting*.
- (3) Tim pelaksana *Talent Scouting* dan sekretariat tim pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

### **Pasal 7**

- (1) Penasehat dan pengarah penyiapan kader potensial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf a, terdiri dari:
  - a. Bupati selaku penasehat; dan
  - b. Wakil Bupati selaku pengarah.
- (2) Tim pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf b, terdiri dari:
  - a. Pejabat yang berwenang (Sekretaris Daerah); dan
  - b. Pejabat dari unsur pengawasan, Administrasi dan Kepegawaian.
- (3) Pelaksana penilaian potensi dan kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf c adalah assessor independent dan/ atau Lembaga assessment center.
- (4) Sekretariat Tim Pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat (2) dan (3) terdiri atas unsur:
  - a. Kepala BKPSDM selaku penanggung jawab;
  - b. Kepala Bidang Mutasi dan Kepangkatan selaku ketua;
  - c. Kepala Sub Bidang Mutasi dan Pengembangan Karir selaku coordinator teknis; dan
  - d. Anggota berasal dari PNS pada BKPSDM yang ditunjuk.
- (5) Tugas Penasehat dan pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah memberikan arahan dan melakukan monitoring terhadap pelaksanaan seluruh tahapan penyiapan kader potensial Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesawaran.

- (6) Tugas Tim Pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah
- a. Melakukan persiapan pelaksana *Talent Scouting*;
  - b. Menyiapkan data peserta yang akan melaksanakan talent Scouting
  - c. Melakukan monitoring terhadap pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi manajerial yang dilakukan oleh assessor independent/Lembaga assessment center;
  - d. Melaporkan hasil pelaksanaan *Talent Scouting* yaitu peserta yang masuk dalam Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*) berdasarkan nilai kumulatif dari nilai penilaian potensi dan kompetensi manajerial dengan Nilai penilaian Kompetensi Teknis.
7. Sekretariat tim pelaksana *Talent Scouting* mempunyai tugas membantu Tim Pelaksana *Talent Scouting* dalam melaksanakan tahapan dari persiapan awal, pelaksanaan dan sampai dengan selesai

### **Pasal 8**

- (1) Untuk memberikan pertimbangan dalam penataan Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, dibentuk Tim Penilai Kinerja yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (2) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah ganjil, terdiri dari:
- a. Sekretaris Daerah selaku ketua;
  - b. Kepala Bidang Mutasi dan Kependidikan selaku sekretaris;
  - c. Asisten Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat selaku anggota;
  - d. Asisten Bidang Perekonomian dan Pembangunan selaku anggota;
  - e. Asisten Bidang Administrasi Umum selaku anggota;
  - f. Inspektur selaku anggota; dan
  - g. Kepala BKPSDM selaku anggota.
- (3) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
- a. Memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dalam penataan Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas berdasarkan *Talent Pool*.
  - b. Memberikan pertimbangan terkait dengan promosi dan mutasi dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas; dan
  - c. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian/Bupati sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan.
- (4) Guna membantu tugas Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibentuk Sekretariat Tim Penilai Kinerja yang diketuai oleh Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- (5)

## **BAB III TALENT SCOUTING JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS**

### **Bagian Kesatu Pelaksanaan**

### **Pasal 9**

- (1) *Talent Scouting* bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesawaran dilaksanakan sesuai kebutuhan dan disesuaikan dengan kemampuan anggaran daerah.



(2) *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan promosi dan rotasi jabatan.

## **Bagian Kedua Persyaratan**

### **Pasal 10**

(1) Untuk dapat mengikuti *Talent Scouting* Jabatan Administrator harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Berstatus PNS aktif Pemerintah Kabupaten Pesawaran;
- b. Mempunyai pengalaman pada Jabatan Pengawas secara kumulatif paling singkat 2 (dua) tahun atau Jabatan Fungsional jenjang Ahli Muda dan sudah dan berpangkat/gol minimal III/c, Penata
- c. Memiliki kualifikasi dan tingkat paling rendah sarjana atau diploma IV;
- d. Setiap unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- e. Tidak sedang menjalani pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin atau paling singkat 1 (satu) tahun setelah selesai menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
- f. Sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dari surat keterangan sehat dari dokter pemerintah; dan
- g. Melampirkan pernyataan berintegritas, ditandatangani oleh yang bersangkutan bermaterai Rp.10.000,- dan diketahui oleh Pimpinan Perangkat Daerah.

(2) Untuk dapat mengikuti *Talent Scouting* Jabatan Pengawas harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Berstatus PNS aktif Pemerintah Kabupaten Pesawaran;
- b. Mempunyai pengalaman pada jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun, sedang menduduki jabatan fungsional jenjang Ahli Muda dan sudah III/b;
- c. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau sarjana;
- d. Setiap unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- e. Tidak sedang menjalani pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin atau paling singkat 1 (satu) tahun setelah selesai menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
- f. Sehat jasmani dan rohani;
- g. Melampirkan pernyataan berintegritas, ditandatangani oleh yang bersangkutan bermaterai Rp.10.000,- dan diketahui oleh Pimpinan Perangkat Daerah.



**Bagian Ketiga**  
**Tahapan *Talent Scouting***

**Pasal 11**

Tahapan *Talent Scouting* Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, meliputi:

1. Pendataan Pejabat Administrator dan Jabatan Pengawas
2. Seleksi Administrasi dan rekam jejak
3. Penilaian Potensi atau Uji Kompetensi
4. Hasil *Talent Scouting* dan pelaporan.

**Paragraf 1**  
**Pendataan**

**Pasal 12**

- (1) Untuk memberikan pemahaman dan meningkatkan minat serta motivasi bagi PNS untuk mengikuti *Talent Scouting* dapat dilakukan sosialisasi.
- (2) *Talent Scouting* Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas diumumkan secara resmi melalui surat edaran dan website resmi Pemerintah Kabupaten Pesawaran.
- (3) Tata cara pelaksanaan:
  - a. Ketentuan umum terdiri dari persyaratan, waktu Pelaksanaan;
  - b. Tahapan *Talent Scouting*; dan
  - c. Ketentuan lain-lain.

**Paragraf 3**  
**Seleksi Administrasi dan Rekam Jejak**

**Pasal 14**

- (1) Seleksi Administrasi dilakukan dengan mengidentifikasi data PNS yang terintegrasi dalam SIMPEG dan kelengkapan persyaratan administrasi.
- (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) PNS yang dinyatakan memenuhi syarat administrasi berhak mengikuti tahapan berikutnya.

**Paragraf 4**  
**Penilaian Potensi atau Uji Kompetensi**

**Pasal 15**

- (1) Penilaian potensi dan kompetensi meliputi penelusuran potensi dan kompetensi manajerial yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang pelaksanaannya dilakukan oleh assessor independent atau Lembaga Assesment Center pada waktu dan tempat yang telah ditentukan.

- (2) Kriteria penilaian potensi dan kompetensi manajerial dengan kriteria memenuhi syarat dan kurang memenuhi syarat.
- (3) PNS dengan perolehan nilai yang masuk dalam kriteria memenuhi syarat dan masih memenuhi syarat dapat mengikuti tahapan penilaian berikutnya.
- (4) PNS dengan perolehan nilai yang masuk dalam kriteria kurang memenuhi syarat tidak dapat mengikuti tahapan penilaian berikutnya.

#### **Pasal 16**

Promosi dan Rotasi jabatan didasarkan pada hasil *Talent Scouting* dengan menggunakan kategori hasil penilaian yang terdiri dari :

- a. Memenuhi syarat;
- b. Masih memenuhi syarat; dan
- c. Kurang memenuhi syarat.

#### **Paragraf 6**

#### **Hasil *Talent Scouting* dan Pelaporan**

#### **Pasal 19**

- (1) Hasil *Talent Scouting* merupakan jumlah kumulatif dari keseluruhan nilai yang diperoleh dari nilai penilaian potensi dan kompetensi.
- (2) Peserta *Talent Scouting* dinyatakan lulus sesuai dengan nilai yang ditetapkan oleh tim assesor atau lembaga independet/assesment center.
- (3) Hasil akhir pelaksanaan *Talent Scouting* dilaporkan oleh Ketua Tim Pelaksana *Talent Scouting* kepada PPK melalui PyB.
- (4) PNS yang dinyatakan tidak lulus diberikan kesempatan untuk mengikuti *Talent Scouting* pada kesempatan berikutnya.

#### **Bagian Keempat**

#### **Penetapan Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*)**

#### **Pasal 20**

- (1) PNS yang telah lulus *Talent Scouting* dinyatakan sebagai kader potensial dan dimasukkan dalam Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*).
- (2) PNS yang dinyatakan sebagai kader potensial dan masuk dalam Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*) sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) selanjutnya ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

#### **Pasal 21**

- (1) Penetapan Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) berlaku selama 3 (tiga) tahun.
- (2) Apabila masa berlaku Daftar Kelompok Kader Potensial (*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, MUTASI, PENETAPAN DAN PENGAMBILAN SUMPAH JANJI**  
**JABATAN/PELANTIKAN**

**Bagian Kesatu**  
**Promosi**

**Pasal 22**

- (1) Promosi ke dalam jabatan administrator dan jabatan pengawas dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi yang mengacu pada kekosongan jabatan.
- (2) PNS yang dapat dipromosikan ke dalam jabatan administrator dan jabatan pengawas adalah PNS yang masuk dalam Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*).

**Pasal 23**

Tata cara pelaksanaan promosi meliputi:

- a. Mengacu pada kebutuhan organisasi dan kekosongan jabatan yang ada pada Perangkat Daerah;
- b. PNS yang telah lolos *Talent Scouting* dan masuk dalam Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*);
- c. di bahas dalam rapat Tim Penilai Kinerja terhadap usulan Kepala Perangkat Daerah dengan mempertimbangkan penilaian kinerja, kesesuaian kualifikasi, hasil uji kompetensi;
- d. Hasil rapat Tim Penilai Kinerja melaporkan kepada Bupati melalui PyB selaku ketua Tim Penilai Kinerja.

**Bagian Kedua**  
**Rotasi**

**Pasal 24**

- (1) Rotasi dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilaksanakan berdasarkan perbandingan obyektif antara kualifikasi, kompetensi dan evaluasi penilaian atas prestasi kerja.
- (2) Rotasi/Mutasi sebagaimana tersebut pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- (3) Administrator dan 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 Pejabat Pembina Kepegawaian.

**Pasal 25**

Tata cara pelaksanaan Rotasi/ mutasi jabatan meliputi:

- a. Mengacu pada kebutuhan organisasi pada Perangkat Daerah;
- b. PNS yang telah lolos *Talent Scouting* dan masuk dalam Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*);

- c. di bahas dalam rapat Tim Penilai Kinerja terhadap usulan Kepala Perangkat Daerah dengan mempertimbangkan penilaian kinerja, kesesuaian kualifikasi, hasil uji kompetensi;
- d. Hasil rapat Tim Penilai Kinerja melaporkan kepada Bupati melalui PyB selaku ketua Tim Penilai Kinerja.

## **BAB V PEMBIAYAAN**

### **Pasal 26**

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

## **BAB VII PENUTUP**

### **Pasal 27**

Peraturan Bupati ini selambat-lambatnya dilaksanakan 2 (dua) tahun sejak Peraturan Bupati ini diundangkan.

### **Pasal 28**

Peraturan Bupati ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Gedung Tataan  
Pada tanggal 22 November 2021

**BUPATI PESAWARAN,**

  
**DENDI RAMADHONA K.**

Diundangkan di Gedung Tataan  
Pada tanggal 22 November 2021

**Plh. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PESAWARAN,**

  
**SYUKUR**

**BERITA DAERAH KABUPATEN PESAWARAN TAHUN 2021 NOMOR 476**