



SALINAN

WALIKOTA BANDAR LAMPUNG
PROVINSI LAMPUNG

PERATURAN WALIKOTA BANDAR LAMPUNG
NOMOR 29 TAHUN 2021

TENTANG

PENYIAPAN KADER POTENSIAL UNTUK PENGISIAN
JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BANDAR LAMPUNG,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pembinaan karier dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil serta memberikan kesempatan yang sama dalam menduduki Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung, maka guna mendapatkan pejabat yang memenuhi kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan Jabatan serta memiliki integritas, perlu melalui penyiapan Kader Potensial;
- b. bahwa dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 dan guna penyiapan Kader Potensial untuk pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, menggunakan *Talent Scouting* sehingga didapatkan Kader Potensial (*Talent Pool*);
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Penyiapan Kader Potensial untuk Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat No. 4 Tahun 1956 (Lembaran-Negara Tahun 1956 No. 55), Undang-Undang Darurat No. 5 Tahun 1956 (Lembaran-Negara Tahun 1956

- No. 56) dan Undang-Undang Darurat No. 6 Tahun 1956 (Lembaran-Negara Tahun 1956 No. 57) tentang Pembentukan Daerah Tingkat II termasuk Kotapraja Dalam Lingkungan Daerah Tingkat I Sumatera Selatan Sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 1959 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1821);
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 (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 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 03 Tahun 1982 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Tanjungkarang-Telukbetung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1982 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3213);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1983 tentang Perubahan Nama Kotamadya Daerah Tingkat II Tanjungkarang-Telukbetung menjadi Kotamadya Daerah Tingkat II Bandar Lampung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1983 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3254);
 7. 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 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019

(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);

8. 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);
9. 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1606);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1273);
12. Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 07 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PENYIAPAN KADER POTENSIAL UNTUK PENGISIAN JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG.

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut

azas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.

2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Bandar Lampung.
3. Daerah adalah Kota Bandar Lampung.
4. Walikota adalah Walikota Bandar Lampung.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Bandar Lampung.
6. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung.
7. Kepala Perangkat Daerah adalah Kepala Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung.
8. Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disingkat BKD adalah Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung.
9. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Walikota.
10. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja pada instansi pemerintah.
11. Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh PPK untuk menduduki Jabatan pemerintahan.
12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak PNS dalam suatu satuan organisasi.
13. Promosi adalah proses pengangkatan ke dalam Jabatan yang lebih tinggi.
14. Mutasi adalah proses pemindahan dari satu Jabatan ke Jabatan lain yang setara sesuai dengan jenjang eselon.
15. Jabatan Administrator adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
16. Jabatan Pengawas adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh Pejabat Pelaksana.

17. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
18. Jabatan Fungsional adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
19. *Talent Scouting* adalah suatu kegiatan penilaian dalam rangka penelusuran potensi, kompetensi, dan kualifikasi lain yang dibutuhkan guna mendapatkan PNS yang potensial menduduki Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
20. Tim Pelaksana *Talent Scouting* adalah Badan Kepegawaian Daerah.
21. Kader Potensial adalah PNS potensial hasil dari pelaksanaan penyiapan Kader Potensial menggunakan *Talent Scouting* untuk pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
22. 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.
23. Daftar Kelompok Kader Potensial adalah Daftar nama PNS Potensial hasil *Talent Scouting* untuk mengisi Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
24. Seleksi Administrasi adalah penelitian terhadap kelengkapan dan keabsahan berkas kepegawaian dan/atau berkas administrasi lain yang dipersyaratkan untuk suatu Jabatan.
25. Penilaian Potensi dan Kompetensi adalah prosedur yang distandarisasikan untuk mengukur potensi dan kompetensi pegawai.
26. Kompetensi Teknis adalah kemampuan kerja setiap PNS yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang mutlak diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
27. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
28. 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.

29. Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan yang selanjutnya disebut Baperjakat adalah tim yang dibentuk oleh Walikota untuk memberikan pertimbangan kepada PPK dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari Jabatan Administrasi.
30. Tim Penilai Kinerja adalah Tim Baperjakat.
31. Tim Penilai Eksternal adalah tim penilai yang berasal dari luar Pemerintah Kota Bandar Lampung.
32. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang selanjutnya disebut SIMPEG adalah perangkat lunak yang membantu proses pengelolaan kepegawaian sehingga memudahkan pengelolaan administrasi kepegawaian.

BAB II

MAKSUD TUJUAN, SASARAN DAN PELAKSANAAN

Bagian Kesatu

Maksud

Pasal 2

Peraturan Walikota ini dimaksudkan untuk memberikan pedoman dalam rangka pelaksanaan Promosi dan Mutasi dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung.

Bagian Kedua

Tujuan

Pasal 3

Penyiapan Kader Potensial untuk mengisi Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung bertujuan mendapatkan Kader Potensial yang mempunyai potensi dan kompetensi untuk menduduki Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.

Bagian Ketiga
Sasaran

Pasal 4

- (1) Penyiapan Kader Potensial untuk mengisi Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung menggunakan *Talent Scouting*.
- (2) *Talent Scouting* dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas diberlakukan bagi PNS yang memenuhi persyaratan di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung.
- (3) *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan untuk menelusuri potensi, kompetensi, dan kualifikasi pada PNS sebagai bahan pertimbangan dalam pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
- (4) Hasil *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan menjadi data kompetensi PNS yang tersimpan dalam *database Talent Pool*.
- (5) Promosi dan Mutasi dalam Jabatan Administator dan Jabatan Pengawas dilakukan berdasarkan perbandingan objektif 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

Pelaksana penyiapan Kader Potensial Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas terdiri atas:

- a. Penasehat dan Pengarah;
- b. Tim Pelaksana *Talent Scouting*;
- c. Pelaksana Penilaian Potensi dan Kompetensi Manajerial; dan
- d. Penilai Eksternal.

Pasal 7

- (1) Penasehat dan Pengarah penyiapan Kader Potensial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a, terdiri atas:

- a. Walikota selaku penasehat; dan
 - b. Wakil Walikota selaku pengarah.
- (2) 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 Kota Bandar Lampung.

Pasal 8

- (1) Tim Pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b, terdiri atas:
 - a. Pejabat yang berwenang (Sekretaris Daerah); dan
 - b. Pejabat dari unsur pengawasan, administrasi dan kepegawaian.
- (2) Tugas Tim Pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. melakukan persiapan pelaksana *Talent Scouting*;
 - b. menetapkan calon peserta yang lulus seleksi administrasi;
 - c. melakukan monitoring terhadap pelaksanaan Penilaian Potensi dan Kompetensi Manajerial yang dilakukan oleh *assessor* independen/lembaga *assessment center*;
 - d. melakukan monitoring terhadap pelaksanaan penilaian Kompetensi Teknis yang dilakukan oleh Penilai Eksternal; dan
 - e. melaporkan hasil pelaksanaan *Talent Scouting* yaitu peserta yang masuk dalam Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*) berdasarkan nilai kumulatif dari Penilaian Potensi dan Kompetensi Manajerial dengan penilaian Kompetensi Teknis.
- (3) Guna membantu tugas Tim Pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dibentuk sekretariat Tim Pelaksana *Talent Scouting*.
- (4) Sekretariat Tim Pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri atas unsur:
 - a. Kepala BKD selaku penanggung jawab;
 - b. Kepala Bidang Mutasi dan Promosi selaku ketua;

- c. Kepala Sub Bidang Pengembangan Karier dan Promosi selaku kordinator teknis; dan
 - d. Anggota yang berasal dari PNS pada BKD yang ditunjuk.
- (5) Sekretariat Tim Pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mempunyai tugas membantu Tim Pelaksana *Talent Scouting* dalam melaksanakan tahapan persiapan pelaksanaan *Talent Scouting*, Seleksi Administrasi, Penilaian Potensi dan Kompetensi, penilaian Kompetensi Teknis dan pelaporan hasil *Talent Scouting* (Kelompok Kader Potensial/*Talent Pool*).
- (6) Tim Pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b dan sekretariat Tim Pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

Pasal 9

- (1) Pelaksana Penilaian Potensi dan Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c adalah *assessor* independen dan/atau lembaga *assessment center*.
- (2) Tugas pelaksana Penilaian Potensi dan Kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah melaksanakan Penilaian Potensi dan Kompetensi Manajerial peserta *Talent Scouting*.

Pasal 10

- (1) Penilai Eksternal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d, berasal dari:
- a. unsur akademisi/Perguruan Tinggi; dan
 - b. tokoh masyarakat/profesional/pakar.
- (2) Tugas Penilai Eksternal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah membantu Tim Pelaksana *Talent Scouting* melaksanakan penilaian Kompetensi Teknis, dan Kompetensi Sosial Kultural yang dilakukan dengan metode uji gagasan tertulis (*Problem Analysis*).

Pasal 11

- (1) Untuk memberikan pertimbangan dalam penataan Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, dibentuk Baperjakat yang ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
- (2) Baperjakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah ganjil, terdiri atas:

- a. Sekretaris Daerah selaku ketua;
 - b. Kepala BKD selaku anggota;
 - c. Inspektur selaku anggota;
 - d. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat selaku anggota;
 - e. Asisten Administrasi Umum selaku anggota; dan
 - f. Kepala Bidang Mutasi dan Promosi BKD selaku sekretaris.
- (3) Baperjakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
- a. memberikan pertimbangan kepada Walikota dalam penataan Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas berdasarkan *Talent Pool*;
 - b. memberikan pertimbangan terkait dengan Mutasi dan Promosi dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas; dan
 - c. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Guna membantu tugas Baperjakat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibentuk Sekretariat Baperjakat.

BAB III TALENT SCOUTING JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS

Bagian Kesatu Pelaksanaan

Pasal 12

- (1) *Talent Scouting* dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan anggaran daerah.
- (2) *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan Promosi Jabatan.

Bagian Kedua Persyaratan

Pasal 13

- (1) Untuk dapat mengikuti *Talent Scouting* Jabatan Administrator harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. berstatus PNS aktif Pemerintah Kota Bandar Lampung;

- b. memiliki usia paling tinggi 57 (lima puluh tujuh) tahun;
 - c. mempunyai pengalaman pada Jabatan Pengawas secara kumulatif paling singkat 3 (tiga) tahun atau Jabatan Fungsional jenjang Ahli Muda dan sudah III/d;
 - d. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - e. menduduki pangkat paling rendah Penata Tingkat I golongan ruang III/d;
 - f. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling rendah bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - g. tidak sedang menjalani pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin atau paling singkat 1 (satu) tahun setelah selesai menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
 - h. sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan surat keterangan sehat dari dokter pemerintah; dan
 - i. melampirkan pernyataan berintegritas, ditandatangani oleh yang bersangkutan bermaterai cukup dan diketahui oleh Kepala Perangkat Daerah.
- (2) Untuk dapat mengikuti *Talent Scouting* Jabatan Pengawas harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
- a. berstatus PNS aktif Pemerintah Kota Bandar Lampung;
 - b. memiliki usia paling tinggi 57 (lima puluh tujuh) tahun;
 - c. mempunyai pengalaman pada Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun, sedang menduduki Jabatan Fungsional jenjang Ahli Muda dan sudah III/c;
 - d. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara;
 - e. menduduki pangkat paling rendah Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b;
 - f. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling rendah bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - g. tidak sedang menjalani pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin atau paling singkat 1 (satu) tahun setelah selesai menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;

- h. sehat jasmani dan rohani; dan
- i. melampirkan pernyataan berintegritas, ditandatangani oleh yang bersangkutan bermaterai cukup dan diketahui oleh Kepala Perangkat Daerah.

Bagian Ketiga
Tata Cara *Talent Scouting*

Paragraf 1

Umum

Pasal 14

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

- a. pengumuman;
- b. pendaftaran;
- c. Seleksi Administrasi;
- d. Penilaian Potensi dan Kompetensi Manajerial;
- e. penilaian Kompetensi Teknis dan Kompetensi Sosial Kultural; dan
- f. hasil *Talent Scouting* dan pelaporan.

Paragraf 2

Pengumuman

Pasal 15

- (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 BKD.
- (3) Pengumuman paling sedikit memuat:
 - a. ketentuan umum yang terdiri dari persyaratan, waktu dan tata cara pendaftaran;
 - b. tahapan *Talent Scouting*; dan
 - c. ketentuan lain-lain.

Paragraf 3

Pendaftaran

Pasal 16

- (1) Pendaftaran dilakukan oleh PNS pada waktu dan tempat yang telah ditentukan dengan mengirimkan berkas persyaratan mengikuti *Talent Scouting* kepada Tim Pelaksana *Talent*

Scouting atau dengan melalui *website* resmi BKD.

- (2) Kepala Perangkat Daerah memberikan rekomendasi kepada PNS yang memenuhi syarat untuk mengikuti *Talent Scouting*.
- (3) Peserta yang melakukan pendaftaran melalui *website* resmi BKD wajib mengirimkan berkas persyaratan untuk dilakukan verifikasi.

Paragraf 4

Seleksi Administrasi

Pasal 17

- (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) Hasil Seleksi Administrasi diumumkan secara resmi melalui surat edaran atau melalui *website* resmi BKD.
- (4) PNS yang dinyatakan memenuhi syarat administrasi berhak mengikuti tahapan berikutnya.

Paragraf 5

Penilaian Potensi dan Kompetensi Manajerial

Pasal 18

- (1) Penilaian Potensi dan Kompetensi Manajerial meliputi penelusuran potensi dan Kompetensi Manajerial yang dimiliki oleh PNS yang pelaksanaannya dilakukan oleh *assessor* independen atau lembaga *assessment center* pada waktu dan tempat yang telah ditentukan.
- (2) Kriteria Penilaian Potensi dan Kompetensi Manajerial meliputi memenuhi syarat, masih 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.

Paragraf 6
Penilaian Kompetensi Teknis dan
Kompetensi Sosial Kultural

Pasal 19

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

Pasal 20

- (1) Penilaian Kompetensi Sosial Kultural dilakukan untuk 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) Pelaksanaan Penilaian Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibantu oleh Penilai Eksternal.

Paragraf 7
Hasil *Talent Scouting* dan Pelaporan

Pasal 21

- (1) Hasil *Talent Scouting* merupakan jumlah kumulatif dari keseluruhan nilai yang diperoleh dari Penilaian Potensi dan Kompetensi Manajerial dengan penilaian Kompetensi Teknis dan Sosial Kultural.
- (2) Hasil *Talent Scouting* diberlakukan pembobotan nilai kualitatif dengan proporsi:

- a. nilai potensi dan Kompetensi Manajerial sebesar 50% (lima puluh persen); dan
 - b. nilai Kompetensi Teknis dan Kompetensi Sosial Kultural 50% (lima puluh persen).
- (3) Peserta *Talent Scouting* dinyatakan lulus apabila memenuhi jumlah kumulatif dengan nilai ambang batas (*Passing grade*) paling sedikit 68 (enam puluh delapan).
 - (4) Hasil akhir pelaksanaan *Talent Scouting* dilaporkan oleh Ketua Tim Pelaksana *Talent Scouting* kepada Walikota.
 - (5) PNS yang dinyatakan tidak lulus diberikan kesempatan untuk mengikuti *Talent Scouting* pada kesempatan berikutnya.

Bagian Keempat
Penetapan Daftar Kelompok Kader Potensial
(*Talent Pool*)

Pasal 22

- (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 dimaksud pada ayat (1) selanjutnya ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
- (3) PNS yang dinyatakan lulus *Talent Scouting* ditetapkan dalam Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*) dan diumumkan secara resmi dengan surat edaran atau melalui website resmi BKD.

Pasal 23

Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1) disampaikan kepada Kepala Perangkat Daerah dan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam Promosi Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.

Pasal 24

- (1) Penetapan Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 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 25

- (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 26

Tata cara pelaksanaan promosi meliputi:

- a. mengacu pada kekosongan Jabatan yang ada pada Perangkat Daerah, Kepala Perangkat Daerah mengusulkan PNS yang akan dipromosikan ke dalam Jabatan Administrator atau Jabatan Pengawas kepada Walikota dengan tembusan kepada Sekretaris Daerah dan Kepala BKD;
- b. usulan promosi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah PNS yang telah lolos *Talent Scouting* dan masuk dalam Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*);
- c. dilakukan verifikasi dan pembahasan dalam sidang Tim Penilai Kinerja terhadap usulan Kepala Perangkat Daerah dengan mempertimbangkan penilaian kinerja, kesesuaian kualifikasi, kompetensi, pelanggaran disiplin dan data kepegawaian dalam SIMPEG;
- d. hasil sidang Tim Penilai Kinerja dilaporkan kepada Walikota berupa pertimbangan PNS sejumlah 3 (tiga) orang per kekosongan jabatan yang dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan dalam Jabatan Administrator atau Jabatan Pengawas, disertai berita acara sidang untuk mendapatkan penetapan Walikota;

- e. Walikota menetapkan 1 (satu) orang dari 3 (tiga) orang PNS sebagaimana tersebut pada huruf d, yang akan dipromosikan ke dalam Jabatan Administrator atau Jabatan Pengawas dengan memperhatikan pertimbangan Tim Penilai Kinerja.

Bagian Kedua
MUTASI

Pasal 27

- (1) Mutasi dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilaksanakan berdasarkan perbandingan objektif antara kualifikasi, kompetensi dan evaluasi penilaian atas prestasi kerja.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pasal 28

Tata cara pelaksanaan Mutasi Jabatan meliputi:

- a. Kepala Perangkat Daerah mengusulkan PNS yang akan dimutasi dengan pertimbangan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja, serta lamanya dalam menduduki Jabatan kepada Walikota dengan tembusan kepada Sekretaris Daerah dan Kepala BKD;
- b. usulan Kepala Perangkat Daerah kemudian diverifikasi dalam sidang Tim Penilai Kinerja dengan mempertimbangkan perbandingan objektif antara kualifikasi, kompetensi dan evaluasi penilaian atas prestasi kerja;
- c. hasil sidang Tim Penilai Kinerja dilaporkan kepada Walikota berupa pertimbangan PNS yang dapat dimutasi dalam Jabatan Administrator atau Jabatan Pengawas untuk mendapatkan Penetapan Walikota; dan
- d. Walikota menetapkan PNS yang akan dimutasi dengan memperhatikan pertimbangan Tim Penilai Kinerja.

Bagian Ketiga
Penetapan, Pengambilan Sumpah Janji
Jabatan/Pelantikan

Pasal 29

- (1) Pengangkatan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas ditetapkan dengan Keputusan Walikota sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

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

Pasal 30

Keputusan tentang pengangkatan dalam Jabatan berlaku sejak pelantikan.

BAB V PEMBIAYAAN

Pasal 31

Semua biaya yang timbul akibat ditetapkannya Peraturan Walikota ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Bandar Lampung.

BAB VI KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 32

- (1) Pengangkatan dalam Jabatan Administrator Camat, penetapannya memperhatikan ketentuan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 224 ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan penjelasan Pasal 224 ayat (2), yang berbunyi sebagai berikut:
 - a. ayat (1): Kecamatan dipimpin oleh seorang kepala kecamatan yang disebut camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah;
 - b. ayat (2): Bupati/Walikota wajib mengangkat camat dari Pegawai Negeri Sipil yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan dan memenuhi persyaratan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. ayat (3): Pengangkatan camat yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibatalkan keputusan pengangkatannya oleh Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat; dan
 - d. penjelasan pasal 224 ayat (2): Yang dimaksud dengan “menguasai pengetahuan teknis pemerintahan” adalah

dibuktikan dengan ijazah diploma/sarjana pemerintahan atau sertifikat profesi keparamongprajaan.

- (2) PNS yang masuk dalam *data base Talent Pool* tidak dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan kedalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dalam hal:
 - a. sedang menjalani hukuman disiplin baik tingkat sedang maupun berat; dan
 - b. hasil penilaian kinerja dan prestasi kerja yang dicapai kurang/buruk.
- (3) PNS yang sudah ditetapkan dalam Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*) sebelum berlakunya Peraturan Walikota ini dinyatakan tetap berlaku selama 3 (tiga) tahun terhitung setelah tanggal penetapannya.

BAB VII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 33

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Bandar Lampung.

Ditetapkan di Bandar Lampung
pada tanggal 19 November 2021

WALIKOTA BANDAR LAMPUNG,

Cap/dto

EVA DWIANA

Diundangkan di Bandar Lampung
pada tanggal 19 November 2021
Plh. SEKRETARIS DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG,

Cap/dto

TOLE DAILAMI