



BUPATI WONOSOBO  
PROVINSI JAWA TENGAH  
PERATURAN BUPATI WONOSOBO  
NOMOR 27 TAHUN 2019  
TENTANG

PENELUSURAN KADER PEGAWAI NEGERI SIPIL POTENSIAL DAN  
PENYUSUNAN KELOMPOK PEGAWAI NEGERI SIPIL POTENSIAL SECARA  
TERINTEGRASI DENGAN SISTEM INFORMASI DAN MANAJEMEN  
KEPEGAWAIAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI WONOSOBO,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan daerah yang baik, pengembangan kompetensi dan karier Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonosobo perlu menerapkan prinsip Sistem merit;
  - b. bahwa untuk menerapkan Sistem Merit, pengaturan pengisian Jabatan Administrasi dilakukan dengan menggunakan metode penelusuran Pegawai Negeri Sipil potensial (*talent scouting*) secara terintegrasi dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian kedalam database Pegawai Negeri Sipil potensial (*talent pool*) di Daerah;
  - c. bahwa berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, Pengisian Pejabat Administrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonosobo merupakan bagian dari manajemen pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil yang harus mendasarkan penerapan sistem merit;
  - d. bahwa berdasarkan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Penelusuran Kader Pegawai Negeri Sipil Potensial Dan Penyusunan Kelompok Pegawai Negeri Sipil Potensial secara Terintegrasi Dengan Sistem Informasi Dan Manajemen Kepegawaian;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;
  2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
  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 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 40 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia tahun 2018 Nomor 1252);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1273);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Wonosobo Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Wonosobo (Lembaran Daerah Kabupaten Wonosobo Tahun 2016 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Wonosobo Nomor 10);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENELUSURAN KADER PEGAWAI NEGERI SIPIL POTENSIAL DAN PENYUSUNAN KELOMPOK PEGAWAI NEGERI SIPIL POTENSIAL SECARA TERINTEGRASI DENGAN SISTEM INFORMASI DAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Wonosobo.



2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Wonosobo.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Wonosobo.
6. Promosi Jabatan adalah proses pengangkatan Pegawai Negeri Sipil ke dalam jenjang jabatan yang lebih tinggi.
7. Mutasi Jabatan adalah proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lain dalam jenjang yang sama.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan dalam pemerintahan.
9. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
10. Jabatan Administrator adalah sekelompok pegawai Aparatur Sipil Negara yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
11. Jabatan Pengawas adalah sekelompok pegawai Aparatur Sipil Negara yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
12. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok pegawai Aparatur Sipil Negara yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
13. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
14. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
15. Penelusuran Kader Pegawai Negeri Sipil Potensial yang selanjutnya disebut *Talent Scouting* adalah sistem seleksi secara terbuka untuk mendapatkan Pegawai Negeri Sipil terbaik sebagai bagian dari rencana suksesi.

16. Kelompok Pegawai Negeri Sipil Potensial yang selanjutnya disebut *Talent Pool* adalah kelompok Pegawai Negeri Sipil potensial hasil dari seleksi secara terbuka yang dapat dipertimbangkan sebagai kandidat untuk mengisi jabatan Administrasi.
17. Uji Kompetensi adalah prosedur yang distandarisasi untuk mengukur kemampuan atau kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
18. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
19. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
20. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
21. Sistem Informasi dan Manajemen Kepegawaian yang selanjutnya disebut Simpeg adalah suatu sistem terpadu berupa kesatuan perangkat keras dan perangkat lunak sebagai pengolah data kepegawaian, penyimpanan dan pusat data kepegawaian dan alat komunikasi sebagai penyedia informasi di bidang kepegawaian.
22. Portofolio adalah laporan deskriptif, profil yang menunjukkan kapasitas individu, riwayat pendidikan, minat dan bakat, dan pencapaian prestasi kerja seorang PNS.

## BAB II SASARAN DAN PELAKSANAAN

### Bagian Kesatu Sasaran

#### Pasal 2

- (1) *Talent Scouting* dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas diberlakukan secara terbuka bagi PNS di daerah.
- (2) *Talent Scouting* dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.
- (3) *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai instrumen untuk memetakan PNS sesuai dengan kompetensi, minat dan bakat masing-masing, serta menjadi data personal yang tersimpan dan terintegrasi dengan *database* Simpeg.



- (4) *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian untuk melaksanakan mutasi dan promosi dalam Jabatan Administrasi.
- (5) Mutasi dan Promosi dalam Jabatan Administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berdasarkan penilaian objektif kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kebutuhan organisasi tanpa membedakan gender, suku, agama, ras dan golongan.

## Bagian Kedua Pelaksanaan

### Pasal 3

- (1) *Talent Scouting* dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- (2) *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 1 (satu) kali dalam jangka waktu 4 (empat) tahun.
- (3) *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Tim Pelaksana.

### Pasal 4

- (1) Tim Pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) terdiri dari :
  - a. Tim Pengarah; dan
  - b. Tim Penilai Eksternal.
- (2) Dalam menjalankan tugasnya Tim pengarah dalam pelaksanaan *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dibantu oleh Tim Pengukuran Kompetensi *Talent Scouting*.
- (3) Tim Pengarah dan Tim Pengukuran Kompetensi *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (4) Tim Penilai Eksternal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b berasal dari Tim Assessor dan/atau lembaga Pendidikan Tinggi yang ditunjuk oleh Tim Pengarah.

### Pasal 5

- (1) Tim Pengarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a terdiri dari :
  - a. Bupati selaku pelindung;
  - b. Wakil Bupati selaku penasehat;
  - c. Sekretaris Daerah selaku Ketua;
  - d. Kepala Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian selaku Sekretaris;
  - e. Asisten Pemerintahan selaku anggota;
  - f. Asisten Administrasi selaku anggota;

- g. Inspektur selaku anggota; dan
  - h. Asisten Sekretaris Daerah berdasarkan bidang urusan pemerintahan daerah selaku anggota.
- (2) Tim Pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas memberikan arahan, petunjuk dan melakukan monitoring terhadap keseluruhan proses dan tahapan *Talent Scouting* Jabatan Administrasi di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (3) Tim Penilai Eksternal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b bertugas melaksanakan pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial dan sosio kultural dalam setiap tahapan *Talent Scouting* Jabatan Administrasi di lingkungan Pemerintah Daerah.

#### Pasal 6

- (1) Tim Pengukuran Kompetensi *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) terdiri dari :
- a. Kepala Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian selaku penanggung jawab;
  - b. Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan dan Pengembangan Karier pada Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian sebagai Ketua;
  - c. Kepala Sub Bidang Pengembangan Karier Bidang Pendidikan dan Pelatihan dan Pengembangan Karier pada Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian sebagai Sekretaris; dan
  - d. PNS pada Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian, Bagian Organisasi Sekretariat Daerah dan Bagian Hukum Sekretariat Daerah sebagai anggota.
- (2) Tim Pengukuran Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas membantu Tim Pengarah *Talent Scouting* dalam setiap tahapan.
- (3) Tahapan *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi seleksi administrasi dan seleksi uji kompetensi secara integrasi kedalam *database* Simpeg dalam bentuk daftar nominatif *Talent Pool*.

### BAB III

#### PERSYARATAN *TALENT SCOUTING*

##### Bagian Kesatu Persyaratan

#### Pasal 7

Persyaratan mengikuti *Talent Scouting* bagi PNS Daerah untuk menduduki Jabatan Administrator sebagai berikut :

- a. berstatus PNS aktif pemerintah Daerah;
- b. sehat jasmani dan rohani;
- c. pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
- d. sedang menduduki jabatan setingkat Jabatan Pengawas atau sedang menduduki jabatan Fungsional Ahli Muda;
- e. memiliki pengalaman paling singkat 2 (dua) tahun bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional Ahli Muda;
- f. memiliki pangkat paling rendah III/c dengan masa kerja minimal 2 (dua) tahun;
- g. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- h. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir.
- i. menyampaikan dokumen portofolio;
- j. melampirkan surat izin mengikuti proses *Talent Scouting* dari atasan langsung; dan
- k. melampirkan surat pernyataan integritas, bermaterai Rp. 6000,00 dan diketahui oleh atasan langsung.

#### Pasal 8

Persyaratan untuk mengikuti *Talent Scouting* Jabatan Administrator lainnya bagi yang telah menduduki Jabatan Administrator PNS pada Pemerintah Daerah sebagai berikut :

- a. berstatus PNS aktif pemerintah Daerah;
- b. sehat jasmani dan rohani;
- c. pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
- d. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- e. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir.
- f. menyampaikan dokumen portofolio;
- g. melampirkan surat izin mengikuti proses *Talent Scouting* dari atasan langsung; dan
- h. melampirkan surat pernyataan integritas, bermaterai Rp. 6000,00 dan diketahui oleh atasan langsung.



## Pasal 9

Persyaratan mengikuti *Talent Scouting* bagi PNS Daerah untuk menduduki Jabatan Pengawas sebagai berikut :

- a. berstatus PNS aktif pemerintah Daerah;
- b. sehat jasmani dan rohani;
- c. pendidikan paling rendah ahli madya atau diploma III;
- d. memiliki pengalaman pada jabatan pelaksana paling sedikit 4 (empat) tahun;
- e. sedang menduduki jabatan Fungsional Ahli Pertama atau Jabatan Fungsional Penyelia paling singkat 2 (dua) tahun;
- f. memiliki pangkat paling rendah III/b dengan masa kerja golongan minimal 1 (satu) tahun;
- g. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- h. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir;
- i. menyampaikan dokumen portofolio;
- j. melampirkan surat izin mengikuti proses *Talent Scouting* dari atasan langsung; dan
- k. melampirkan surat pernyataan integritas, bermaterai Rp. 6000,00 dan diketahui oleh atasan langsung.

## Pasal 10

Persyaratan untuk mengikuti *Talent Scouting* Jabatan Pengawas lainnya bagi yang telah menduduki Jabatan Pengawas PNS pada Pemerintah Daerah sebagai berikut :

- a. berstatus PNS aktif pemerintah Daerah;
- b. sehat jasmani dan rohani;
- c. pendidikan paling rendah ahli madya atau diploma III;
- d. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- e. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir;
- f. menyampaikan dokumen portofolio;
- g. melampirkan surat izin mengikuti proses *Talent Scouting* dari atasan langsung; dan
- h. melampirkan surat pernyataan integritas, bermaterai Rp. 6000,00 dan diketahui oleh atasan langsung.



## Pasal 11

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

## Bagian Kedua Pembidangan Kompetensi

### Pasal 12

- (1) Pembidangan kompetensi dikelompokkan menjadi 6 (enam) berdasarkan urusan dan/atau karakteristik tugas fungsi yang dilakukan oleh masing-masing Perangkat Daerah.
- (2) Bidang kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
  - a. Bidang Administrasi dan Pemerintahan;
  - b. Bidang Kesejahteraan Rakyat;
  - c. Bidang Perekonomian dan Pembangunan;
  - d. Bidang Pertanian;
  - e. Bidang Kesehatan; dan
  - f. Bidang Pendidikan.
- (3) Bidang Administrasi dan Pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, terdiri dari :
  - a. administrasi Pemerintahan (Pemerintahan, Hukum dan Pemerintahan Desa);
  - b. administrasi Umum ( Organisasi, Keuangan, Hubungan Masyarakat dan Protokol);
  - c. Inspektorat;
  - d. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
  - e. Satuan Polisi Pramong Praja;
  - f. Kesatuan Bangsa dan Politik;
  - g. Perlindungan Masyarakat;
  - h. Kecamatan dan Kelurahan;
  - i. kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah;
  - j. Kearsipan dan Perpustakaan;
  - k. Perencanaan Pembangunan Daerah dan Penelitian dan pengembangan;
  - l. Pengelolaan Pendapatan Daerah; dan
  - m. Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

- (4) Bidang Kesejahteraan Rakyat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, terdiri dari :
- a. Administrasi Pembangunan (Kesejahteraan Rakyat);
  - b. Sosial;
  - c. Tenaga Kerja;
  - d. Pemberdayaan Masyarakat dan Desa;
  - e. Kependudukan dan Pencatatan Sipil
  - f. Penanggulangan Bencana Daerah;
  - g. Pemberdayaan Perempuan;
  - h. Perlindungan Anak;
  - i. Pengendalian Penduduk; dan
  - j. Keluarga Berencana.
- (5) Bidang Perekonomian dan Pembangunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, terdiri dari :
- a. Administrasi Pembangunan (Perekonomian, Pembangunan, dan Layanan Pengadaan);
  - b. Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah;
  - c. Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
  - d. Perindustrian;
  - e. Pekerjaan Umum;
  - f. Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Tata Ruang, dan Pertanahan;
  - g. Perhubungan; dan
  - h. Komunikasi dan Informatika.
- (6) Bidang Pertanian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, terdiri dari :
- a. Lingkungan Hidup;
  - b. Pertanian dan Ketahanan Pangan; dan
  - c. Perikanan dan Peternakan.
- (7) Bidang Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e, terdiri dari :
- a. Kesehatan; dan
  - b. Rumah Sakit.
- (8) Bidang Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f, terdiri dari :
- a. Pendidikan;
  - b. Kebudayaan; dan
  - c. Pariwisata, Pemuda dan Olahraga.



BAB IV  
TAHAPAN SELEKSI

Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 13

Tahapan seleksi *Talent Scouting* meliputi :

- a. perencanaan;
- b. pengumuman;
- c. pendaftaran; dan
- d. seleksi.

Bagian Kedua  
Perencanaan

Pasal 14

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

Bagian Ketiga  
Pengumuman

Pasal 15

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

#### Pasal 16

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

#### Bagian Keempat Pendaftaran

#### Pasal 17

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

#### Bagian Kelima Seleksi

#### Pasal 18

Seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf d terdiri dari;

- a. seleksi Administrasi; dan
- b. seleksi Uji Kompetensi.

#### Pasal 19

- (1) Seleksi Administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf a dilakukan dengan cara memverifikasi terhadap data yang telah diunggah oleh calon peserta.
- (2) Data-data yang akan dilakukan verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
  - a. Pangkat;
  - b. masa kerja;
  - c. pendidikan formal;
  - d. pengalaman dan penilaian prestasi kerja; dan
  - e. riwayat hukuman disiplin.



- (3) Hasil seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dimumkan secara terbuka melalui *website* dan media sosial resmi Perangkat daerah yang membidangi kepegawaian.
- (4) PNS yang dinyatakan memenuhi syarat administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berhak mengikuti seleksi uji kompetensi.

#### Pasal 20

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

#### Pasal 21

- (1) Uji Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf a, untuk mengamati, mengukur dan menilai tentang pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku peserta secara spesifik terkait bidang atau teknis jabatan.
- (2) Uji Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi uji gagasan/makalah dan uji kompetensi dasar/bidang secara tertulis.
- (3) Ketentuan mengenai Tata cara, Waktu dan tempat pelaksanaan uji kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh Tim Pelaksana *Talent Scouting*.

#### Pasal 22

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

### Pasal 23

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

### Bagian Keenam Hasil *Talent Scouting*

#### Pasal 24

- (1) Hasil *Talent Scouting* merupakan integrasi dari nilai Administrasi, uji kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural.
- (2) Proporsi pembobotan hasil *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut :
  - a. Nilai Administrasi 10% (sepuluh persen);
  - b. Nilai Uji Kompetensi Teknis 30% (tiga puluh persen);
  - c. Nilai Uji Kompetensi Manajerial 40% (empat puluh persen);
  - d. Nilai Uji Sosial Kultural 20% (dua puluh persen).
- (3) Peserta seleksi dinyatakan lulus apabila memenuhi nilai ambang batas paling rendah 76 (tujuh puluh enam).
- (4) Hasil kelulusan ditetapkan dalam daftar nominatif dan diumumkan secara terbuka melalui website dan media sosial resmi Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian.
- (5) PNS yang tidak lulus diberi kesempatan untuk mengikuti *Talent Scouting* pada kesempatan berikutnya.

#### Pasal 25

- (1) Hasil seleksi dilaporkan oleh ketua tim Pengarah kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) PNS yang lulus seleksi terbuka dinyatakan sebagai kader potensial dan dimasukkan dalam daftar *Talent Pool*.
- (3) Daftar *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikelompokkan sesuai dengan bidang kompetensi masing-masing.
- (4) Daftar *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya ditetapkan dengan Keputusan Bupati.



Pasal 26

Daftar *Talent Pool* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (4) disampaikan kepada Kepala Perangkat Daerah dan bila dipandang perlu dapat dilakukan diseminasi atas Keputusan Bupati sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (4)

Pasal 27

*Talent Pool* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (4) berlaku selama 4 (empat) tahun.

BAB V

PEMBIAYAAN

Pasal 28

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

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 29

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.  
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Wonosobo

Ditetapkan di Wonosobo  
pada tanggal 22 Agustus 2019  
BUPATI WONOSOBO,

EKO PURNOMO

Diundangkan di Wonosobo  
pada tanggal 22 Agustus 2019  
Pj. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN WONOSOBO,

MUHAMAD AZIZ WIJAYA  
BERITA DAERAH KABUPATEN WONOSOBO TAHUN 2019 NOMOR 30