



BUPATI MESUJI
PROVINSI LAMPUNG

PERATURAN BUPATI MESUJI
NOMOR 95 TAHUN 2021

TENTANG
MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAHAN KABUPATEN MESUJI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

BUPATI MESUJI,

- Menimbang** :
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan profesionalisme jabatan kompetensi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada lingkungan Pemerintah Kabupaten Mesuji;
 - b. bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b tersebut di atas, dipandang perlu untuk menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Mesuji.
- Mengingat** :
1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
 2. Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Mesuji di Provinsi Lampung;
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
 4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
 5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;

8. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah 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;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Mesuji Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Mesuji.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MESUJI.

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Mesuji.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Mesuji.
3. Pegawai Negeri Sipil, selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mesuji.
4. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Instansi Pemerintah adalah Instansi Pemerintah Kabupaten Mesuji.
7. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen PNS 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.
8. Talenta adalah Pegawai PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai PNS dalam suatu satuan organisasi.
10. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
11. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.

12. Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil, selanjutnya disebut Manajemen Talenta PNS adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan.
13. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.
14. Rencana Suksesi (*succession planning*) adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
15. Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Kabupaten Mesuji adalah kelompok talenta pada Pemerintah Kabupaten Mesuji yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mesuji.
16. Suksesor (*successor*) adalah talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
17. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritis, analisis kebutuhan talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta, penetapan kelompok rencana suksesi, serta pencarian talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
18. Pengembangan Talenta adalah strategi pengembangan karier dan kompetensi talenta melalui *corporate university*, sekolah kader, tugas belajar, dan bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
19. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan kinerja talenta agar siap dalam penempatan jabatan.
20. Penempatan Talenta adalah strategi penempatan talenta yang tepat pada jabatan target di waktu yang tepat.
21. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam (*underlying capabilities*) yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
22. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai PNS agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
23. Standar Kompetensi Jabatan PNS, selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
24. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
25. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.

26. 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.
27. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
28. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit.
29. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang- perundangan.
30. Peningkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja pegawai PNS dengan pegawai PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
31. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu Pegawai PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi Pegawai PNS, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
32. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi Pegawai PNS dalam mencapai target kinerja.
33. Rotasi Jabatan (*job rotation*) adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
34. Perluasan Jabatan (*job enlargement*) adalah peningkatan kinerja talenta melalui penambahan tugas dan fungsi dalam lingkup jabatan yang sama.
35. Pengayaan Jabatan (*job enrichment*) adalah peningkatan motivasi talenta melalui pengayaan peran dan tanggung jawab, serta pengakuan dan penghargaan dalam jabatan.
36. *Corporate University* adalah entitas kegiatan pengembangan kompetensi PNS yang berperan sebagai sarana strategis untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dalam bentuk penanganan isu- isu strategis melalui proses pembelajaran tematik dan terintegrasi dengan melibatkan Instansi Pemerintah terkait dan tenaga ahli dari dalam/luar Instansi Pemerintah.
37. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
38. Sistem Informasi PNS adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai PNS yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah dimaksudkan untuk :

- a. menemukan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi dan menjadi pemimpin yang memiliki inisiatif dalam organisasi guna mengoptimalkan capaian strategi, tujuan organisasi, dan mendukung Pemerintah Daerah dalam pembangunan Daerah;

- b. mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mempercepat penerapan Merit System sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - e. membangun iklim kompetisi positif dan transparansi diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Daerah.
- (2) Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah bertujuan untuk :
- a. Meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan Daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
 - b. menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (future leaders) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (core business) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan Daerah;
 - c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta PNS;
 - d. mewujudkan rencana suksesi (succession planning) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel;
 - e. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan PNS terbaik dengan jabatan sesuai berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
 - f. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi.

BAB III PRINSIP DAN RUANG LINGKUP

Pasal 3

- (1) Manajemen Talenta PNS dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip:
- a. objektif;
 - b. terencana;
 - c. terbuka;
 - d. tepat waktu;
 - e. akuntabel;
 - f. bebas dari intervensi politik; dan
 - g. bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.
- (2) Prinsip objektif dalam manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, adalah proses yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Prinsip terencana dalam manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, adalah manajemen talenta dalam mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
- (4) Prinsip terbuka dalam manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, adalah pemberian informasi manajemen talenta PNS bersifat terbuka yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai PNS.

- (5) Prinsip tepat waktu dalam manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, adalah Jabatan Target dalam manajemen talenta PNS yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan talenta dalam pengisian jabatan target.
- (6) Prinsip akuntabel dalam manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, adalah proses manajemen talenta PNS dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Prinsip bebas dari intervensi politik dalam manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, adalah proses manajemen talenta PNS bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
- (8) Prinsip bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, adalah proses Manajemen Talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pasal 4

Ruang lingkup manajemen talenta PNS di lingkungan Pemerintah Daerah :

- a. Kelembagaan Manajemen Talenta PNS;
- b. Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS; dan
- c. Sistem Informasi Manajemen Talenta

BAB III

KELEMBAGAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Pasal 5

- (1) Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a dilaksanakan oleh Tim Manajemen Talenta Pemerintah Daerah dan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Manajemen Talenta PNS berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional.

BAB IV

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN TALENTA PNS

Pasal 6

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- a. peta jabatan yang sedang/akan lowongan dan jabatan kritikal;
- b. profil talenta;
- c. standar metode dan penilaian dalam metode assessment center dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. standar kompetensi jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim manajemen talenta PNS Pemerintah Kota Indonesia;
- h. program pengembangan talenta (ASN Corporate University/Sekolah Kader/Tugas Belajar);
- i. panitia seleksi;

Scrapan asing

- j. basis data sumber daya manusia (SDM);
- k. sistem informasi manajemen talenta PNS; dan
- l. anggaran.

Pasal 7

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b meliputi:

- a. akuisisi talenta;
- b. pengembangan talenta;
- c. retensi talenta (*talent retention*);
- d. penempatan talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

Pasal 8

Akuisisi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a meliputi tahapan sebagai berikut :

- a. identifikasi dan penetapan jabatan kritikal;
- b. analisis kebutuhan talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta;
- e. penetapan kelompok rencana suksesi; dan
- f. pencarian talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Pasal 9

- (1) Pengembangan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b dilaksanakan melalui :
 - a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan kompetensi talenta; dan
 - c. peningkatan kualifikasi talenta.
- (2) Prioritas pengembangan talenta melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi talenta, dan peningkatan kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

Pasal 10

- (1) Retensi talenta (*talent retention*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target.
- (2) Retensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui rencana suksesi (~~seccession planning~~), rotasi jabatan (~~job rotation~~), pengayaan jabatan (~~job enrichment~~), perluasan jabatan (~~job enlargement~~), dan penghargaan (~~rewards~~). *serapan Asing (Cetak Miring)*

Pasal 11

- (1) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d didasarkan pada rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Instansi Pemerintah Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan pada lintas Instansi Pemerintah, sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah Daerah.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

Pasal 12

- (1) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf e dilaksanakan secara periodik oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (3) Suksesor yang telah ditempatkan pada jabatan kritikal dilakukan monitoring dan evaluasi paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
- (4) Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya.

Pasal 13

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a ditujukan untuk penempatan talenta.
- (2) Jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk manajemen talenta PNS terdiri dari:
 - a. Strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi;
 - c. membutuhkan kinerja yang tinggi;
 - d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
 - f. sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah.

Pasal 14

- (1) Jabatan kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan.
- (2) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Jabatan Kritikal dan Standar Kompetensi Jabatan.
- (3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional.

Pasal 15

- (1) Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Pemerintah Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
- (2) Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritikal.
- (3) Tim Manajemen Talenta/Tim Penilai Kinerja Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jabatan kritikal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

Pasal 16

- (1) Penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c didasarkan pada analisis kebutuhan talenta.
- (2) Dalam rangka penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah menyusun strategi akuisisi dengan mekanisme:
 - a. membangun talenta internal instansi;
 - b. merekrut talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
 - c. mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi; dan/atau
 - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta di lingkungan instansinya.

Pasal 17

- (1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf d diperuntukkan bagi kandidat talenta yang berasal dari PNS, termasuk calon PNS.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode :
 - a. pengujian, pengukuran, dan/atau pemeringkatan yang terdiri dari:
 - 1) di atas ekspetasi;
 - 2) sesuai ekspetasi; dan
 - 3) di bawah ekspetasi.
 - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui assessment center, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi.
- (3) Metode identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari:
 - a. Hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi.
 - b. Assesment Center untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi:
 - 1) kemampuan intelektual;
 - 2) kemampuan interpersonal;
 - 3) kesadaran diri (self awareness);
 - 4) kemampuan berpikir kritis dan strategis (critical and strategic thinking);
 - 5) kemampuan menyelesaikan permasalahan (problem solving);
 - 6) kecerdasan emosional (emotional quotient);
 - 7) kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (growth mindset), serta motivasi; dan
 - 8) komitmen (grit) talenta.
 - c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran :
 - 1) Kompetensi Teknis;
 - 2) Kompetensi Manajerial; dan
 - 3) Kompetensi Sosial Kultural;
 - d. Rekam jejak jabatan, antara lain :
 - 1) aspek pendidikan formal;
 - 2) pendidikan dan pelatihan;
 - 3) pengalaman dalam jabatan; dan
 - 4) integritas dan moralitas.

- e. Pertimbangan lain yang terdiri dari:
- 1) kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
 - 2) preferensi karier; dan
 - 3) pengalaman kepemimpinan organisasi

Pasal 18

- (1) Pemetaan talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 pada tiap jenjang jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (2) Pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim Manajemen Talenta PNS Daerah melalui penghimpunan talenta yang menempati kotak ke-9 (sembilan) pada masing-masing Instansi.

Pasal 19

- (1) Pemetaan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) bertujuan untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam 9 (sembilan) dan/atau kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Talenta yang telah dipetakan sebagaimana di maksud dalam ayat (1) selanjutnya dapat dilaksanakan :
 - a. pengembangan talenta dan retensi talenta; dan /atau
 - b. penempatan talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dan /atau kelompok rencana suksesi.
- (3) Pemetaan talenta ke dalam kotak 9 (sembilan) dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 20

- (1) Tim Manajemen Talenta/Tim Penilai Kinerja Pemerintah Daerah menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi untuk mengisi jabatan kritis atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- (2) Tim Manajemen Talenta/Tim Penilai Kinerja PNS menetapkan kelompok berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 21

Dalam hal dibutuhkan talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan talenta dengan keahlian/kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian talenta yang ditindaklanjuti melalui mekanisme mutasi/rotasi atau penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penugasan khusus.

Pasal 22

- (1) Kelompok rencana suksesi (*succession plan*) sebagaimana dimaksud dalam pasal 19 ayat (1) memuat:
 - a. nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi;
 - b. urutan penempatan suksesor dalam jabatan target; dan
 - c. proyeksi penempatan (posisi dan waktu).

- (2) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan dalam Sistem Informasi ASN dan Sistem Informasi Manajemen Karier Nasional yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1).

Pasal 23

- (1) PNS yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dapat diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (2) Penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada sistem, budaya, peraturan, serta kebutuhan Instansi.
- (3) Penghargaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dibuat berbeda satu sama lain.

Pasal 24

- (1) Pengembangan talenta melalui akselerasi karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (2) Pengembangan talenta melalui pengembangan kompetensi telanta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui :
 - a. *Corporate university* dengan metode klasikal dan non klasikal;
 - b. *pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan*
 - c. *bentuk pengembangan kompetensi lainnya.*
- (3) Pengembangan talenta melalui peningkatan kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui tugas belajar.

Pasal 25

Manajemen talenta PNS merupakan bagian dari Manajemen Pengembangan Karier yang dilaksanakan melalui mutasi dan/atau promosi.

BAB V SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TALENTA

Pasal 26

- (1) Pemerintah Kabupaten Mesuji menyelenggarakan sistem informasi Manajemen Talenta PNS yang terintegrasi secara nasional dengan Sistem Informasi ASN.
- (2) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara.

BAB VI ANGGARAN

Pasal 27

Pendanaan Manajemen Talenta PNS bersumber dari:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan/atau
- b. Sumber-sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 28

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Mesuji
Pada tanggal 18 Oktober 2021
BUPATI MESUJI,



SAPLY TH








Diundangkan di Mesuji
pada tanggal 18 Oktober 2021

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MESUJI,



SYAMSUDIN

BERITA DAERAH KABUPATEN MESUJI TAHUN 2021 NOMOR 45

PARAF KOORDINASI	
WAKIL BUPATI	
SEKDA	
AS 1	
AS 2	
AS 3	
KABAG HUKUM	
KADIS	
SEKRETARIS	



BUPATI MESUJI
PROVINSI LAMPUNG

PERATURAN BUPATI MESUJI
NOMOR 46 TAHUN 2021

TENTANG

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
SECARA TERBUKA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN MESUJI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MESUJI,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka terselenggaranya pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang transparan, objektif, kompetitif dan akuntabel;
 - b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, maka perlu dilakukan pengaturan tata cara pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama secara terbuka;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b tersebut di atas, dipandang perlu untuk menetapkan Peraturan Bupati Mesuji tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Secara Terbuka di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Mesuji.
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Mesuji di Provinsi Lampung;
 2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;

3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah 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;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Mesuji Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Mesuji.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA SECARA TERBUKA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MESUJI.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Mesuji.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Mesuji.
3. Bupati adalah Bupati Mesuji.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Mesuji.
5. Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumberdaya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Mesuji.
6. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mesuji.
7. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di lingkup Pemerintah Daerah.
8. Komisi Aparatur Sipil Negara, selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga non struktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.
9. Aparatur Sipil Negara, selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
10. Pegawai Negeri Sipil, selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawain untuk menduduki jabatan pemerintahan.
11. Seleksi Terbuka adalah proses penilaian dan evaluasi kecocokan antara kompetensi yang dimiliki seorang PNS dengan kompetensi yang dipersyaratkan pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dimana proses pendaftaran tersebut diinformasikan atau diumumkan secara terbuka.
12. Seleksi Administrasi adalah penelitian terhadap kelengkapan dan keabsahan berkas kepegawain dan/atau berkas administrasi lain yang dipersyaratkan untuk suatu jabatan.
13. Pelamar Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, selanjutnya disebut pelamar adalah PNS yang mendaftar dan mengikuti seleksi untuk mengisi lowongan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
14. Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, selanjutnya disebut Calon adalah pelamar yang telah dinyatakan lolos hasil akhir seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
15. Standar Kompetensi Manajerial adalah persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki oleh seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
16. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
17. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, selanjutnya disingkat JPT Pratama adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Pemerintah Kabupaten Mesuji.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Mesuji.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Mesuji.
3. Bupati adalah Bupati Mesuji.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Mesuji.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Mesuji.
6. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mesuji.
7. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di lingkup Pemerintah Daerah.
8. Komisi Aparatur Sipil Negara, selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga non struktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.
9. Aparatur Sipil Negara, selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
10. 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.
11. Seleksi Terbuka adalah proses penilaian dan evaluasi kecocokan antara kompetensi yang dimiliki seorang PNS dengan kompetensi yang dipersyaratkan pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dimana proses pendaftaran tersebut diinformasikan atau diumumkan secara terbuka.
12. Seleksi Administrasi adalah penelitian terhadap kelengkapan dan keabsahan berkas kepegawaian dan/atau berkas administrasi lain yang dipersyaratkan untuk suatu jabatan.
13. Pelamar Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, selanjutnya disebut pelamar adalah PNS yang mendaftar dan mengikuti seleksi untuk mengisi lowongan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
14. Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, selanjutnya disebut Calon adalah pelamar yang telah dinyatakan lolos hasil akhir seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
15. Standar Kompetensi Manajerial adalah persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki oleh seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
16. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
17. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, selanjutnya disingkat JPT Pratama adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Pemerintah Kabupaten Mesuji.

18. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT Pratama pada Pemerintah Kabupaten Mesuji.
19. Pengisian JPT Pratama secara Terbuka, selanjutnya disebut Seleksi Terbuka adalah proses pengisian JPT Pratama yang dilakukan melalui kompetisi secara terbuka.
20. Jabatan Administrator adalah jabatan administrasi setara eselon III.
21. Pejabat Pembina Kepegawaian, selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN serta pembinaan Manajemen ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
22. Panitia Seleksi, selanjutnya disingkat Pansel adalah penyelenggara Seleksi Terbuka JPT Pratama yang mandiri dan bebas dari intervensi politik yang dibentuk oleh PPK.
23. Tim Seleksi Kompetensi adalah tim independen dan memiliki pengalaman dalam membantu seleksi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.

BAB II MAKSUD, TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman pelaksanaan pengisian JPT Pratama dengan seleksi terbuka di lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 3

Seleksi terbuka JPT Pratama bertujuan untuk mendapatkan pejabat pimpinan tinggi pratama yang memiliki kompetensi, kualitas kepemimpinan, integritas yang tinggi dan profesional dalam bekerja di lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. Persiapan Seleksi;
- b. Pelaksanaan Seleksi; dan
- c. Penetapan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.

BAB III PRINSIP

Pasal 5

- (1) Prinsip seleksi terbuka JPT Pratama dilakukan secara transparan, objektif, kompetitif, dan akuntabel.
- (2) Pengisian JPT Pratama dilakukan dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, integritas dan moralitas, serta persyaratan lain yang dibutuhkan.

**BAB IV
PERSIAPAN SELEKSI**

**Bagian Kesatu
Pembentukan Pansel**

Pasal 6

- (1) Pansel dibentuk oleh Bupati selaku PPK.
- (2) Dalam membentuk Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) PPK berkoordinasi dengan KASN.

Pasal 7

- (1) Pansel berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang.
- (2) Pansel dapat dibentuk minimal atas unsur :
 - a. pejabat pimpinan tinggi terkait dari Pemerintah Daerah;
 - b. pejabat pimpinan tinggi dari luar Pemerintah Daerah yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong; dan
 - c. akademisi/pakar/profesional.
- (3) Jumlah anggota Pansel yang berasal dari Pemerintah Daerah paling banyak 45% (empat puluh lima persen).
- (4) Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memenuhi persyaratan:
 - a. memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi jabatan yang lowong;
 - b. memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
 - c. tidak berkedudukan sebagai anggota dan/atau pengurus partai politik serta bebas dari intervensi politik; dan
 - d. tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan.
- (5) Pansel mempunyai tugas sebagai berikut:
 - a. menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian;
 - b. menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
 - c. menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian;
 - d. menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi, penelusuran rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas;
 - e. mengumumkan lowongan JPT Pratama dan persyaratan pelamaran;
 - f. melakukan seleksi administrasi dan kompetensi; dan
 - g. menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada PPK.
- (6) Pansel dalam melaksanakan tugas dibantu oleh Sekretariat Pansel.
- (7) Sekretariat Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (6) berasal dari BKPSDM dan dibentuk oleh Bupati selaku PPK.
- (8) Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (7) memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada Pansel.

Pasal 8

- (1) Bagi anggota atau sekretariat Pansel yang mendaftarkan diri menjadi pelamar maka wajib mengajukan surat pengunduran diri terlebih dahulu dari keanggotaan atau kesekretariatan Pansel kepada Bupati.

Pasal 14

- (1) Pengumuman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 terdiri dari:
 - a. nama jabatan yang lowong;
 - b. persyaratan administrasi;
- (2) Persyaratan administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas :
 - a. surat lamaran,;
 - b. daftar riwayat hidup lengkap;
 - c. surat keterangan tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dari instansi yang berwenang;
 - d. surat rekomendasi dari PPK atau Pejabat yang Ditunjuk;
 - e. surat pernyataan Pakta Integritas.
- (3) Format berkas persyaratan administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum pada Lampiran Peraturan Bupati ini.

Pasal 15

- (1) Pendaftaran seleksi terbuka dilakukan dengan tata cara dan mekanisme yang ditetapkan oleh Pansel.
- (2) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimulai pada hari pertama pengumuman dan berakhir 1 (satu) hari setelah tanggal akhir pengumuman pada hari kerja.
- (3) Formulir pendaftaran dicetak sejumlah 2 (dua) lembar.
- (4) Berkas lamaran disampaikan kepada Sekretariat Pansel dengan melampirkan persyaratan administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf b.
- (5) Penyampaian berkas lamaran sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dimulai pada hari kedua pengumuman dan berakhir 1 (satu) hari setelah tanggal akhir pengumuman pada hari kerja.
- (6) Setiap pelamar dapat melamar paling banyak 2 (dua) lowongan JPT Pratama.

Pasal 16

- (1) Apabila sampai dengan akhir masa pendaftaran, pelamar kurang dari 3 (tiga) orang, maka Pansel dapat memperpanjang masa pendaftaran paling lama 15 (lima belas) hari kerja.
- (2) Apabila dalam perpanjangan masa pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pelamar masih kurang dari 3 (tiga) orang, maka Pansel dapat memperpanjang masa pendaftaran kedua paling lama 15 (lima belas) hari kerja.
- (3) Pada saat masa pendaftaran kedua sebagaimana dimaksud pada ayat (2), PPK atau Pansel dapat mengundang PNS yang memenuhi persyaratan untuk melamar.
- (4) Apabila setelah dilaksanakan perpanjangan masa pendaftaran kedua dan pelamar masih kurang dari 3 (tiga) orang, maka Pansel berkonsultasi dengan KASN.

Bagian Ketiga Seleksi Administrasi

Pasal 17

- (1) Sekretariat Pansel melakukan penilaian kelengkapan berkas persyaratan administrasi.

- (2) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi administrasi wajib mengikuti tahapan berikutnya.

Bagian Keempat Seleksi Kompetensi

Pasal 18

- (1) Seleksi Kompetensi meliputi seleksi Kompetensi Teknis, seleksi Kompetensi Manajerial dan seleksi Kompetensi Sosial Kultural.
- (2) Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis.
- (3) Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan.
- (4) Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Pasal 19

- (1) Seleksi Kompetensi dilakukan oleh Pansel.
- (2) Pansel dapat dibantu oleh Tim Seleksi Kompetensi yang independen dan memiliki keahlian untuk melakukan seleksi kompetensi.
- (3) Seleksi Kompetensi menggunakan metode ^{berupa} assessment center meliputi metode tertulis, psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus/presentasi.
- (4) Materi seleksi kompetensi disusun oleh Pansel dan Tim Seleksi Kompetensi.
- (5) Hasil seleksi kompetensi disampaikan oleh Tim Seleksi Kompetensi kepada Pansel.

Bagian Kelima Penulisan dan Penilaian Makalah/Paparan

Pasal 20

- (1) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi administrasi wajib menyusun makalah/paparan yang memuat visi dan misi calon pada jabatan yang dilamar.
- (2) Penyusunan makalah/paparan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa :
 - a. makalah yang memuat visi dan misi pelamar pada jabatan yang dilamar; dan/atau
 - b. paparan dengan tema yang ditentukan oleh Pansel (pada saat seleksi).
- (3) Ketentuan penyusunan makalah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf sebagai berikut :
 - a. makalah harus merupakan karya sendiri yang dibuktikan dengan surat pernyataan bermaterai cukup yang dilampirkan pada halaman setelah lembar judul makalah.
 - b. Makalah/paparan disusun sebagaimana ketentuan yang ditetapkan oleh pansel yang minimal memuat :
 - 1) Ukuran dan jenis Kertas;
 - 2) Jenis huruf dan ukuran huruf;
 - 3) Jumlah halaman;

- 4) Jarak spasi;
 - 5) Penulisan sesuai standar ilmiah;
 - 6) Sistematika Penulisan
- c. Makalah diserahkan kepada Sekretariat Pansel.

Pasal 21

Presentasi makalah/paparan dan wawancara dilaksanakan oleh Pansel dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. presentasi makalah/paparan:
 - 1) pelamar mempresentasikan makalah/paparan di depan Pansel; dan
 - 2) penilaian makalah/paparan mempertimbangkan kemampuan presentasi dan kesesuaian isi makalah/paparan.
- b. wawancara:
 - 1) wawancara bersifat klarifikasi/pendalaman terhadap pelamar yang mencakup peminatan, motivasi, perilaku, karakter, integritas, moralitas serta kemampuan manajerial; dan
 - 2) pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur Perangkat Daerah pengguna dari jabatan yang dilamar.

Bagian Keenam

Penelusuran Rekam Jejak, Integritas, dan Moralitas

Pasal 22

- (1) Penelusuran rekam jejak pelamar dilakukan melalui rekam jejak jabatan dan pengalaman.
- (2) Tim Penilai Kompetensi menyusun instrumen/kriteria penilaian integritas dan moralitas pelamar.
- (3) Pansel melakukan klarifikasi dengan pihak terkait apabila terdapat indikasi yang mencurigakan.
- (4) Pansel dapat menetapkan pejabat untuk melakukan penelusuran rekam jejak secara tertutup, obyektif, dan memiliki kemampuan teknis.

Bagian Ketujuh

Penyampaian Hasil Seleksi

Pasal 23

- (1) Pansel mengolah hasil setiap tahapan seleksi dan menyusun peringkat nilai.
- (2) Hasil setiap tahapan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diumumkan secara online melalui website resmi Pemerintah Kabupaten dan/atau mekanisme lain yang ditentukan.
- (3) Pansel memilih 3 (tiga) calon sesuai urutan nilai tertinggi untuk disampaikan kepada PPK melalui Sekretaris Daerah.
- (4) Dalam hal calon yang memenuhi persyaratan kurang dari 3 (tiga), maka Pansel tetap menyampaikan calon sesuai urutan nilai tertinggi untuk disampaikan kepada PPK melalui Sekretaris Daerah.

Pasal 24

PPK menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian JPT Pratama secara terbuka kepada KASN dan tembusan kepada Menteri Dalam Negeri, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Badan Kepegawaian Negara dan Gubernur Lampung.

BAB V

PENETAPAN PEJABAT PIMPINAN TINGGI PRATAMA

Pasal 25

- (1) PPK memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) Calon pada setiap lowongan JPT Pratama untuk ditetapkan dan dilantik sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama setelah berkoordinasi dengan KASN.
- (2) Penetapan Calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Pansel.
- (3) Khusus untuk Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memimpin Sekretariat Daerah sebelum ditetapkan oleh PPK dikoordinasikan dengan Gubernur Lampung.
- (4) Khusus untuk Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memimpin Sekretariat DPRD sebelum ditetapkan oleh PPK dikonsultasikan dengan pimpinan DPRD.
- (5) Status kepegawaian bagi calon yang dilantik berasal dari luar Pemerintah Daerah ditetapkan sesuai peraturan perundang-undangan.

BAB VI

PEMBIAYAAN

Pasal 26

Pembiayaan Seleksi Terbuka sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

BAB VII

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 27

- (1) JPT Pratama diduduki paling lama 5 (lima) tahun.
- (2) JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang berdasarkan pencermatan oleh Pansel dengan berkoordinasi kepada KASN.
- (3) Pengisian JPT Pratama melalui mutasi dari satu JPT Pratama ke JPT Pratama yang lain dilakukan melalui uji kompetensi dari pejabat yang ada oleh Pansel dengan berkoordinasi kepada KASN.
- (4) Apabila terdapat kekosongan JPT Pratama setelah proses mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), jabatan kosong tersebut diisi melalui seleksi terbuka.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 28

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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


Ditetapkan di Mesuji
pada tanggal 18 Oktober 2021

BUPATI MESUJI,

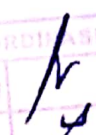
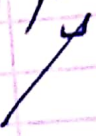
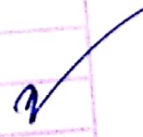

SAPLY TH

Diundangkan di Mesuji
pada tanggal 18 Oktober 2021

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MESUJI,


SYAMSUDIN

BERITA DAERAH KABUPATEN MESUJI TAHUN 2021 NOMOR 46

PAPAN KOORDINASI	
WAKIL BUPATI	
SEKDA	
AS 1	
AS 2	
AS 3	
KABAG HUKUM	MR
KADIS	Y
SEKRETARIS	