



SALINAN

BUPATI ASAHAN
PROVINSI SUMATERA UTARA

PERATURAN BUPATI ASAHAN
NOMOR 73 TAHUN 2022

TENTANG

PENGISIAN JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS
MELALUI PENYIAPAN KADER POTENSIAL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN ASAHAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

BUPATI ASAHAN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pembinaan karir dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan serta memberikan kesempatan yang sama dalam menduduki Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan, 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 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 Bupati tentang Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas melalui Penyiapan Kader Potensial di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Darurat Nomor 7 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten-Kabupaten dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092);

2. 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);
3. 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);
4. 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 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
5. 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 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Daerah Kabupaten Asahan Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Asahan (Lembaran Daerah Kabupaten Asahan Tahun 2016 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Asahan Nomor 6) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Asahan Nomor 2 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Asahan Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Asahan (Lembaran Daerah Kabupaten Asahan Tahun 2022 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Asahan Nomor 2);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENGISIAN JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS MELALUI PENYIAPAN KADER POTENSIAL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ASAHAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati 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 Kabupaten Asahan.
3. Daerah adalah Kabupaten Asahan.
4. Bupati adalah Bupati Asahan.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Asahan.
6. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan.
7. Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Asahan.
8. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Asahan.
9. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja pada instansi pemerintah.
10. Promosi Jabatan adalah proses pengangkatan ke dalam jabatan yang lebih tinggi.
11. Mutasi Jabatan adalah proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang setara sesuai dengan jenjang eselon.
12. 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 memenduduki jabatan pemerintahan.
13. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi,tugas,tanggung jawab,wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil Negara dalam suatu satuan organisasi.

14. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
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. Pejabat Pembina kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di instansi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
20. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
21. Pejabat administrasi adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang menduduki Jabatan Administrasi pada instansi pemerintah.
22. *Talent Scouting* adalah sesuatu kegiatan penilaian dalam rangka penelusuran potensi, kompetensi, dan kualifikasi lain yang dibutuhkan guna mendapatkan Pegawai Negeri Sipil yang potensial menduduki jabatan administrator dan jabatan pengawas.
23. Kader Potensial adalah pegawai negeri sipil potensial hasil dari pelaksanaan penyiapan kader potensial menggunakan *Talent Scouting* untuk pengisian jabatan administrator dan jabatan pengawas.
24. 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.
25. Penilaian Potensi dan Kompetensi adalah prosedur yang distandarisasikan untuk mengukur potensi dan kompetensi pegawai.
26. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.

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. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atas usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi pegawai.
30. Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan umur, atau kondisi kecacatan.

BAB II MAKSUD, TUJUAN, SASARAN DAN PELAKSANAAN

Bagian Kesatu Maksud Pasal 2

Peraturan Bupati ini dimaksudkan untuk memberikan pedoman dalam rangka pelaksanaan promosi ke dalam jabatan administrator dan jabatan pengawas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan melalui penyiapan kader potensial.

Bagian Kedua Tujuan Pasal 3

Penyiapan kader potensial untuk mengisi jabatan administrator dan jabatan pengawas di lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan 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 menggunakan *Talent Scouting*.
- (2) *Talent Scouting* dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas diberlakukan bagi PNS yang memenuhi persyaratan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan.

- (3) *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan untuk menelusuri potensi, kompetensi, dan kualifikasi pada Pegawai Negeri Sipil 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 Administrator dan Jabatan Pengawas dilakukan berdasarkan perbandingan obyektif antara kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja, serta kebutuhan organisasi tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan.

Bagian Keempat
Pelaksanaan
Pasal 5

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

Pasal 6

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

Pasal 7

- (1) Penasehat dan pengarah penyiapan kader potensial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf a, terdiri dari :
 - a. Bupati selaku penasehat; dan
 - b. Wakil Bupati selaku pengarah.
- (2) Tim pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf b, terdiri dari:
 - a. Pejabat yang berwenang;
 - b. Pejabat dari unsur Pengawasan dan Kepegawaian; dan
 - c. Unsur akademisi/profesional/pakar di lingkungan Kabupaten Asahan.
- (3) Pelaksana penilaian potensi dan kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf c adalah assessor dan atau Lembaga assessment center.

- (4) Sekretariat Tim Pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat (2) dan (3) terdiri atas unsur :
 - a. Sekretaris BKPSDM selaku ketua;
 - b. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur pada BKPSDM selaku sekretaris; dan
 - c. Anggota berasal dari PNS pada BKPSDM yang ditunjuk.
- (5) Tugas Penasehat dan pengarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah memberikan arahan dan melakukan monitoring terhadap pelaksanaan seluruh tahapan penyiapan kader potensial Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di lingkungan pemerintah Kabupaten Asahan.
- (6) Tugas Tim Pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah :
 - a. Melakukan persiapan pelaksanaan *Talent Scouting*;
 - b. Menetapkan calon peserta yang lulus seleksi administrasi;
 - c. Melakukan monitoring terhadap pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi manajerial yang dilakukan oleh assessor dan atau Lembaga assessment center;
 - d. Melaksanakan penilaian Kompetensi Teknis, dan kompetensi sosial kultural yang dilakukan dengan metode uji gagasan tertulis (Problem Analysis); dan
 - e. Melaporkan hasil pelaksanaan *Talent Scouting* yaitu peserta yang masuk dalam Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*) berdasarkan nilai kumulatif dari nilai penilaian potensi dan Kompetensi manajerial dengan Nilai penilaian Kompetensi Teknis.
- (7) Tugas pelaksana penilaian potensi dan kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah melaksanakan penilaian potensi dan kompetensi manajerial peserta *Talent Scouting*.
- (8) Sekretariat tim pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (4) 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*).

Pasal 8

- (1) Untuk memberikan pertimbangan dalam penataan Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, dibentuk Tim Penilai Kinerja yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (2) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah ganjil, terdiri dari:
 - a. Sekretaris Daerah selaku ketua;

- b. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat selaku anggota;
 - c. Asisten Administrasi Umum selaku anggota;
 - d. Inspektur selaku anggota; dan
 - e. Kepala BKPSDM selaku anggota;
- (3) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
- a. Memberikan pertimbangan kepada Bupati dalam penataan Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas berdasarkan *Talent Pool*;
 - b. Memberikan pertimbangan terkait dengan promosi dan mutasi dalam Jabatan Administrator dan pengawas; dan
 - c. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan.
- (4) Guna membantu tugas Tim Penilai Kinerja dibentuk Kelompok Kerja.

BAB III
TALENT SCOUTING
JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS

Bagian Kesatu
Pelaksanaan

Pasal 9

- (1) *Talent Scouting* dapat dilaksanakan sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam satu tahun bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan.
- (2) *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan promosi jabatan.

Bagian Kedua
Persyaratan

Pasal 10

- (1) Untuk dapat mengikuti *Talent Scouting* Jabatan Administrator harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :
- a. Berstatus PNS Aktif Pemerintah Kabupaten Asahan;
 - b. mempunyai pengalaman pada Jabatan Pengawas secara kumulatif paling singkat 3 (tiga) tahun dengan Pangkat Golongan Ruang serendah-rendahnya Penata (III/c) atau Jabatan Fungsional jenjang Ahli Muda dengan Pangkat Golongan Ruang serendah-rendahnya Penata Tk. I (III/d) ;
 - c. Memiliki kualifikasi dan tingkat paling rendah Sarjana atau Diploma IV atau setara;

- d. Setiap unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - e. Tidak sedang menjalani pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin atau paling singkat 1 (satu) tahun setelah selesai menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
 - f. Sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dari surat keterangan sehat dari dokter pemerintah; dan
 - g. Melampirkan pernyataan berintegritas, ditandatangani oleh yang bersangkutan bermaterai Rp.10.000,- dan diketahui oleh Pimpinan Perangkat Daerah.
- (2) Untuk dapat mengikuti *Talent Scouting* Jabatan Pengawas harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :
- a. Berstatus PNS Aktif Pemerintah Kabupaten Asahan;
 - b. Mempunyai pengalaman pada jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun dengan Pangkat Golongan Ruang serendah-rendahnya Penata Muda (III/a), atau sedang menduduki jabatan fungsional jenjang Ahli Pertama dengan Pangkat Golongan Ruang serendah-rendahnya Penata (III/c);
 - c. Memiliki kualifikasi dan tingkat Pendidikan paling rendah Diploma III atau setara;
 - d. Setiap unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - e. Tidak sedang menjalani pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin atau paling singkat 1 (satu) tahun setelah selesai menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
 - f. Sehat jasmani dan rohani; dan
 - g. Melampirkan pernyataan berintegritas, ditandatangani oleh yang bersangkutan bermaterai Rp.10.000,- dan diketahui oleh Pimpinan Perangkat Daerah.

Bagian Ketiga
Tata Cara *Talent Scouting*

Pasal 11

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 1
Pengumuman

Pasal 12

- (1) Untuk memberikan pemahaman dan meningkatkan minat serta motivasi bagi PNS untuk mengikuti *Talent Scouting* dapat dilakukan sosialisasi.
- (2) *Talent Scouting* Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas diumumkan secara resmi melalui surat dan website pemerintah Kabupaten Asahan.
- (3) Pengumuman paling kurang memuat ;
 - a. Ketentuan umum terdiri dari persyaratan, waktu dan tata cara pendaftaran;
 - b. Tahapan *Talent Scouting*; dan
 - c. Ketentuan lain-lain.

Paragraf 2
Pendaftaran

Pasal 13

- (1) Pendaftaran dilakukan oleh PNS pada waktu dan tempat yang telah ditentukan dengan mengirimkan berkas persyaratan mengikuti *Talent Scouting* kepada tim pelaksana *Talent Scouting*.
- (2) Kepala Perangkat Daerah memberikan rekomendasi kepada PNS yang memenuhi syarat untuk mengikuti *Talent Scouting*.

Paragraf 3
Seleksi Administrasi

Pasal 14

- (1) Seleksi Administrasi dilakukan dengan mengidentifikasi data PNS yang terintegrasi dalam Sistem Informasi Kepegawaian 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 melalui surat resmi atau website resmi pemerintah Kabupaten Asahan.
- (4) PNS yang dinyatakan memenuhi syarat administrasi berhak mengikuti tahapan berikutnya.

Paragraf 4
Penilaian Potensi dan Kompetensi Manajerial

Pasal 15

- (1) Penilaian potensi dan kompetensi manajerial meliputi penelusuran potensi dan kompetensi manajerial yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang pelaksanaannya dilakukan oleh assessor atau Lembaga assessment center pada waktu dan tempat yang telah ditentukan.
- (2) Kriteria penilaian potensi dan kompetensi manajerial dengan kriteria 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 5
Penilaian Kompetensi Teknis dan Kompetensi Sosial Kultural

Pasal 16

- (1) Penilaian Kompetensi Teknis dilakukan guna 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) Tata cara penulisan dalam uji gagasan tertulis dapat ditentukan oleh tim Pelaksana *Talent Scouting*.
- (4) Hasil uji gagasan tertulis diberlakukan dengan pembobotan nilai kuantitatif.

Pasal 17

- (1) Penilaian Kompetensi Sosial Kultural dilakukan guna mengukur kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap atau perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai moral, emosi dan

prinsip yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.

- (2) Pelaksanaan Penilaian Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan metode wawancara oleh tim Pelaksana *Talent Scouting*.
- (3) Hasil Penilaian Kompetensi Sosial Kultural diberlakukan dengan pembobotan nilai kuantitatif.

Paragraf 6
Hasil *Talent Scouting* dan Pelaporan

Pasal 18

- (1) Hasil *Talent Scouting* merupakan jumlah kumulatif dari keseluruhan Nilai yang diperoleh dari Nilai penilaian potensi dan kompetensi manajerial dengan Nilai penilaian kompetensi teknis dan Sosial Kultural.
- (2) Hasil *Talent Scouting* diberlakukan pembobotan nilai kualitatif dengan proporsi:
 - a. Nilai potensi dan kompetensi manajerial sebesar 40%; dan
 - b. Nilai kompetensi teknis dan kompetensi sosial kultural 60%.
- (3) Peserta *Talent Scouting* dinyatakan lulus apabila memenuhi jumlah kumulatif dengan Nilai Ambang Batas (passing grade) sekurang-kurangnya 65 (enam puluh lima).
- (4) Hasil akhir pelaksanaan *Talent Scouting* dilaporkan oleh ketua Tim Pelaksana *Talent Scouting* kepada Bupati melalui Pejabat yang Berwenang.
- (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 19

- (1) PNS yang telah lulus *Talent Scouting* dinyatakan sebagai kader potensial dan dimasukkan dalam Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*).
- (2) PNS yang dinyatakan sebagai kader potensial dan masuk dalam Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*) sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) selanjutnya ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (3) PNS yang dinyatakan lulus *Talent Scouting* ditetapkan dalam Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*) dan diumumkan secara resmi dengan surat atau website pemerintah Kabupaten Asahan.

Pasal 20

Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*) sebagaimana dimaksud dalam pasal 19 ayat (2) disampaikan kepada kepala Perangkat Daerah dan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam promosi Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.

Pasal 21

- (1) Penetapan Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*) sebagaimana dimaksud dalam pasal 19 ayat (2) berlaku selama 2 (dua) 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, PENETAPAN DAN PENGAMBILAN SUMPAH JANJI JABATAN/PELANTIKAN

Bagian Kesatu Promosi

Pasal 22

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

Pasal 23

Tata cara pelaksanaan Promosi meliputi :

- a. Mengacu pada kekosongan jabatan yang ada pada Perangkat Daerah, kepala Perangkat Daerah mengusulkan PNS yang akan dipromosikan ke dalam jabatan administrator atau jabatan pengawas yang masuk Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*) kepada Bupati dengan tembusan kepada Sekretaris Daerah dan Kepala BKPSDM.
- b. Selain usulan sebagaimana huruf a, Tim Penilai Kinerja dapat mengusulkan PNS yang akan dipromosikan ke dalam jabatan administrator atau jabatan pengawas yang masuk Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*) kepada Bupati.

- c. Dilakukan verifikasi dan pembahasan dalam sidang Tim Penilai Kinerja terhadap usulan kepala Perangkat Daerah dengan mempertimbangkan penilaian kinerja, kesesuaian kualifikasi, pelanggaran disiplin dan data kepegawaian dalam Sistem Informasi Kepegawaian.
- d. Hasil sidang Tim Penilai Kinerja dilaporkan kepada Bupati 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 Bupati.
- e. Bupati menetapkan 1 (satu) orang dari 3 (tiga) orang PNS sebagaimana tersebut pada huruf d, yang akan dipromosikan kedalam jabatan administrator atau jabatan pengawas dengan memperhatikan pertimbangan Tim Penilai Kinerja.

Bagian Kedua
Penetapan, Pengambilan Sumpah Janji Jabatan/pelantikan

Pasal 24

- (1) Pengangkatan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas ditetapkan dengan Keputusan Bupati sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) PNS yang diangkat dan dilantik dalam Jabatan Administrator dan jabatan pengawas wajib mengangkat sumpah janji jabatan.
- (3) Bunyi kalimat sumpah janji jabatan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 25

Keputusan tentang pengangkatan dalam jabatan berlaku sejak pelantikan.

BAB V

PEMBIAYAAN

Pasal 26

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

BAB VI

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 27

- (1) PNS yang masuk Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*) dan dinyatakan lulus oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dari instansi di luar Pemerintah Kabupaten Asahan dapat diusulkan untuk dipromosikan kedalam jabatan administrator atau jabatan pengawas.

- (2) Pengangkatan dalam jabatan administrator Camat dan penetapannya memperhatikan ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 224 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- (3) 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, prestasi kerja yang dicapai kurang/buruk.
- (4) Dalam hal penyiapan kader potensial menggunakan *Talent Scouting* belum dapat dilaksanakan berdasarkan Peraturan Bupati ini karena belum tersedia anggaran dalam pelaksanaannya, maka pelaksanaannya mengacu kepada ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

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 Asahan.

Ditetapkan di Kisaran
pada tanggal 27 Desember 2022

BUPATI ASAHAN,

ttd

S U R Y A

Diundangkan di Kisaran
pada tanggal 27 Desember 2022
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN ASAHAN,

ttd

JOHN HARDI NASUTION
BERITA DAERAH KABUPATEN ASAHAN TAHUN 2022 NOMOR 74