



**BUPATI BREBES
PROVINSI JAWA TENGAH**

PERATURAN BUPATI BREBES
NOMOR 128 TAHUN 2017

TENTANG

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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BREBES,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka pembinaan karir dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Brebes serta memberikan kesempatan yang sama dalam menduduki Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Brebes, maka guna mendapatkan pejabat yang memenuhi kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan jabatan serta memiliki integritas;
 - 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 membentuk Peraturan Bupati tentang Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas melalui Penyiapan Kader Potensial di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Brebes;

Mengingat

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
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 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
6. 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 25 Tahun 2016 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Daerah Kabupaten Kabupaten Brebes Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Brebes (Lembaran Daerah Kabupaten Brebes Tahun 2016 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Brebes Nomor 5);

MEMUTUSKAN:

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

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 sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Daerah adalah Kabupaten Brebes.
4. Bupati adalah Bupati Brebes.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Brebes.
6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
7. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Brebes.
8. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja pada instansi pemerintah.
9. Promosi Jabatan adalah proses pengangkatan ke dalam jabatan yang lebih tinggi.
10. Mutasi Jabatan adalah proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang setara sesuai dengan jenjang eselon.
11. Pegawai Negeri Sipil yang 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.

12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai Aparatur Sipil Negara dalam suatu satuan organisasi.
13. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
14. Jabatan Administrator adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
15. Jabatan Pengawas adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
16. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
17. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
18. 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 pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
19. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
20. Pejabat Administrasi adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang menduduki Jabatan Administrasi pada instansi pemerintah
21. Talent scouting adalah suatu kegiatan penilaian dalam rangka penelusuran potensi, kompetensi, dan kualifikasi lain yang dibutuhkan guna mendapatkan Pegawai Negeri Sipil yang potensial untuk menduduki jabatan administrator dan jabatan pengawas
22. Kader potensial adalah pegawai negeri sipil potensial hasil dari pelaksanaan penyiapan kader potensial menggunakan Talent Scouting untuk pengisian jabatan administrator dan jabatan pengawas
23. 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.

24. Penilaian Potensi dan Kompetensi adalah prosedur yang distandarisasikan untuk mengukur potensi dan kompetensi pegawai.
25. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
26. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
27. 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.
28. Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan yang selanjutnya disebut Baperjakat adalah Tim yang dibentuk oleh Bupati untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari Jabatan Administrasi.
29. 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 dan mutasi dalam jabatan administrator dan jabatan pengawas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Brebes

Bagian Kedua

Tujuan

Pasal 3

Penyiapan kader potensial untuk mengisi jabatan administrator dan jabatan pengawas di lingkungan pemerintah kabupaten Brebes 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 Brebes.
- (3) *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan untuk menelusuri potensi, kompetensi, dan kualifikasi lainnya pada Pegawai Negeri Sipil sebagai bahan pertimbangan dalam pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, serta menjadi data kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang tersimpan dalam *database Talent Pool*
- (4) 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
 - d. Penilai Eksternal.
- (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 (Sekda); dan
 - b. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama (eselon II.b) dari unsur Pengawasan, Administrasi dan Kepegawaian.
- (3) Pelaksana penilaian potensi dan kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat (1) huruf c adalah assessor Independen atau lembaga assessment center.
- (4) Penilai eksternal sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat (1) huruf d, berasal dari :
- a. Unsur Akademisi/Perguruan Tinggi; dan
 - b. Tokoh Masyarakat/professional/pakar.
- (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 Brebes.
- (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 independent / lembaga assessment center;
 - d. Melakukan monitoring terhadap pelaksanaan penilaian kompetensi teknis yang dilakukan oleh penilai eksternal; dan
 - e. Melaporkan hasil pelaksanaan talent scouting yaitu peserta yang masuk dalam Daftar Kelompok Kader Potensial (Talent Pool) berdasarkan nilai kumulatif dari 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) Tugas Penilai Eksternal sebagaimana dimaksud pada ayat (4) adalah membantu Tim Pelaksana Talent Scouting melaksanakan penilaian Kompetensi Teknis, dan kompetensi sosial kultural yang dilakukan dengan metode uji gagasan tertulis (Problem Analysis).

Pasal 8

- (1) Sekretariat Tim Pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) dan (3) terdiri atas unsur :
 - a. Kepala BKPSDMD selaku penanggung jawab;
 - b. Kepala Bidang Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selaku Ketua;
 - c. Kepala Sub Bidang Jabatan selaku kordinator teknis; dan
 - d. Anggota berasal dari PNS pada BKPSDMD yang ditunjuk.
- (2) Sekretariat tim pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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 9

- (1) Untuk memberikan pertimbangan dalam penataan Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dibentuk Baperjakat yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (2) Baperjakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah ganjil, terdiri dari:
 - a. Sekretaris Daerah selaku ketua;
 - b. Kepala BKPSDMD selaku anggota;
 - c. Inspektur selaku anggota;
 - d. Asisten Pemerintahan selaku Anggota;
 - e. Asisten Administrasi selaku Anggota; dan
 - f. Kepala Bidang Perencanaan dan Pengembangan SDM BKPSDMD selaku Sekretaris bukan Anggota.
- (3) Baperjakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas :
 - a. Memberikan pertimbangan kepada Bupati dalam penataan Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas berdasarkan *Talent Pool*, hasil penilaian kinerja, dan persyaratan obyektif lainnya;
 - 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 yang berlaku
- (4) Guna membantu tugas Baperjakat dibentuk Sekretariat Baperjakat.

BAB III

TALENT SCOUTING

JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS

Bagian Kesatu

Pelaksanaan

Pasal 10

- (1) Talent scouting dilaksanakan secara berkala 1 (satu) kali dalam satu tahun bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Brebes.
- (2) Talent Scouting sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan promosi jabatan.

Bagian Kedua

Persyaratan

Pasal 11

- (1) Untuk dapat mengikuti *Talent Scouting* Jabatan Administrator (setara eselon III.a) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :
 - a. Berstatus PNS Aktif Pemerintah Kabupaten Brebes;
 - b. Mempunyai pengalaman pada Jabatan Administrator (setara eselon III.b) secara kumulatif paling singkat 2 (dua) tahun;
 - c. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - d. Menduduki pangkat paling rendah Penata Tingkat I golongan ruang III/d dengan masa kerja dalam pangkat minimal 2 (dua) tahun;
 - e. Setiap unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - f. Tidak sedang menjalani pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin atau paling singkat 1 (satu) tahun setelah selesai menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
 - g. Sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dari surat keterangan sehat dari dokter pemerintah; dan
 - i. Melampirkan pernyataan berintegritas, ditandatangani oleh yang bersangkutan bermaterai Rp. 6.000,- dan diketahui oleh Pimpinan Organisasi Perangkat Daerah.
- (2) Untuk dapat mengikuti *Talent Scouting* Jabatan Administrator (setara eselon III.b) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :
 - a. Berstatus PNS Aktif Pemerintah Kabupaten Brebes;
 - b. Mempunyai pengalaman pada jabatan Jabatan Pengawas (setara eselon IV.a) secara kumulatif paling singkat 3 (tiga) tahun;

- c. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - d. Menduduki pangkat paling rendah Penata golongan ruang III/c dengan masa kerja dalam pangkat 3 (tiga) tahun;
 - e. Setiap unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - f. Tidak sedang menjalani pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin atau paling singkat 1 (satu) tahun setelah selesai menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
 - g. Sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dari surat keterangan sehat dari dokter pemerintah; dan
 - i. Melampirkan pernyataan berintegritas, ditandatangani oleh yang bersangkutan bermaterai Rp. 6.000,- dan diketahui oleh Pimpinan Organisasi Perangkat Daerah.
- (3) Untuk dapat mengikuti *Talent Scouting* Jabatan Pengawas harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :
- a. Berstatus PNS Aktif Pemerintah Kabupaten Brebes;
 - b. Mempunyai pengalaman pada jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun, atau sedang menduduki jabatan fungsional paling rendah jenjang Penyelia;
 - c. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara;
 - d. Menduduki pangkat paling rendah Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b dengan masa kerja dalam pangkat 3 (tiga) tahun;
 - e. Setiap unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - f. Tidak sedang menjalani pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin atau paling singkat 1 (satu) tahun setelah selesai menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
 - g. Sehat jasmani dan rohani; dan
 - i. Melampirkan pernyataan berintegritas, ditandatangani oleh yang bersangkutan bermaterai Rp. 6.000,- dan diketahui oleh Pimpinan Organisasi Perangkat Daerah.
- (4) Untuk dapat mengikuti *Talent Scouting* jabatan pengawas (eselon IV.a) bagi PNS yang telah menduduki Jabatan Pengawas (setara eselon IV.b) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :
- a. Berstatus PNS Aktif Pemerintah Kabupaten Brebes;
 - b. Mempunyai pengalaman pada Jabatan Pengawas (eselon IV.b) secara kumulatif paling singkat 2 (dua) tahun;

- c. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara;
- d. Menduduki pangkat paling rendah Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b dengan masa kerja dalam pangkat 3 (tiga) tahun;
- e. Setiap unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- f. Tidak sedang menjalani pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin atau paling singkat 1 (satu) tahun setelah selesai menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
- g. Sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dari surat keterangan sehat dari dokter pemerintah; dan
- i. Melampirkan pernyataan berintegritas, ditandatangani oleh yang bersangkutan bermaterai Rp. 6.000,- dan diketahui oleh Pimpinan Organisasi Perangkat Daerah.

Bagian Ketiga

Tata Cara Talent Scouting

Pasal 12

Tahapan talent scouting Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, meliputi:

1. Pengumuman;
2. Pendaftaran;
3. Seleksi administrasi;
4. Penilaian potensi dan kompetensi manajerial;
5. Penilaian kompetensi teknis dan kompetensi sosial kultural; dan
6. Hasil talent scouting dan pelaporan.

Paragraf 1

Pengumuman

Pasal 13

- (1) Untuk memberikan pemahaman dan meningkatkan minat serta motivasi bagi PNS untuk mengikuti *Talent Scouting* dapat dilakukan sosialisasi.
- (2) *Talent Scouting* Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas diumumkan secara resmi melalui surat edaran dan *website* resmi BKPSDMD.
- (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 14

- (1) Pendaftaran dilakukan oleh PNS pada waktu dan tempat yang telah ditentukan dengan mengirimkan berkas persyaratan mengikuti talent scouting kepada tim pelaksana talent scouting atau dengan melalui website resmi BKPSDMD.
- (2) Kepala SKPD memberikan rekomendasi kepada PNS yang memenuhi syarat untuk mengikuti Talent Scouting.
- (3) Peserta yang melakukan pendaftaran melalui website resmi BKPSDMD wajib mengirimkan berkas persyaratan untuk dilakukan verifikasi.

Paragraf 3
Seleksi Administrasi
Pasal 15

- (1) Seleksi Administrasi dilakukan dengan mengidentifikasi data PNS yang terintegrasi dalam SIMPEG dan kelengkapan persyaratan administrasi.
- (2) Identifikasi data PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pangkat, masa kerja, usia, pendidikan formal, pengalaman dan masa jabatan, pendidikan dan pelatihan serta hukuman disiplin.
- (3) Hasil Seleksi Administrasi diumumkan secara resmi melalui surat edaran atau melalui *website* resmi BKPSDMD.
- (4) PNS yang dinyatakan memenuhi syarat administrasi berhak mengikuti tahapan berikutnya.

Paragraf 4
Penilaian Potensi dan Kompetensi Manajerial
Pasal 16

- (1) Penilaian potensi dan kompetensi Manajerial meliputi penelurusan potensi dan kompetensi manajerial yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang pelaksanaannya dilakukan oleh assessor independent 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 17

- (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) Pelaksanaan Uji gagasan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh Penilai Eksternal.
- (4) Tata cara penulisan dalam uji gagasan tertulis dapat ditentukan oleh Tim Pelaksana *Talent Scouting*.
- (5) Hasil uji gagasan tertulis diberlakukan dengan pembobotan nilai kuantitatif.

Pasal 18

- (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) dapat dibantu oleh penilai eksternal.

Paragraf 6

Hasil Talent Scouting dan pelaporan

Pasal 19

- (1) Hasil *Talent Scouting* merupakan jumlah kumulatif dari keseluruhan Nilai yang diperoleh dari Nilai penilaian potensi dan kompetensi manajerial dengan Nilai penilaian kompetensi teknis dan Sosial Kultural.
- (2) Hasil *Talent Scouting* diberlakukan pembobotan nilai kuantitatif dengan proporsi :
 - a. Nilai potensi dan kompetensi manajerial sebesar 50%; dan
 - b. Nilai kompetensi teknis dan kompetensi sosial kultural 50%.
- (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.

- (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 20

- (1) PNS yang telah lulus *Talent Scouting* dinyatakan sebagai kader potensial dan dimasukkan dalam Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*).
- (2) PNS yang dinyatakan sebagai kader potensial dan masuk dalam Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*) sebagaimana 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 edaran atau melalui *website* resmi BKPSDMD.

Pasal 21

Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) disampaikan kepada Kepala SKPD dan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam promosi Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.

Pasal 22

- (1) Penetapan Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 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, MUTASI, DAN PENETAPAN, PENGAMBILAN SUMPAH JANJI JABATAN / PELANTIKAN

Bagian Kesatu

Promosi

Pasal 23

- (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 24

Tata cara pelaksanaan Promosi meliputi :

1. Mengacu pada kekosongan jabatan yang ada pada SKPD, Kepala SKPD mengajukan usulan PNS yang akan dipromosikan ke dalam jabatan administrasi atau jabatan pengawas kepada Bupati dengan tembusan kepada Sekretaris Daerah dan Kepala BKPSDMD
2. Usulan PNS yang akan dipromosikan sebagaimana tersebut pada ayat (1) adalah PNS yang telah lolos Talent Scouting dan masuk dalam Daftar Kelompok Kader Potensial (Talent Pool)
3. Usulan Kepala SKPD dilakukan verifikasi dan pembahasan dalam sidang Baperjakat dengan mempertimbangkan Penilaian Kinerja, kesesuaian kualifikasi, kompetensi, pelanggaran disiplin, dan data kepegawaian dalam SIMPEG.
4. Hasil sidang Baperjakat 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
5. Bupati menetapkan 1 (satu) orang dari 3 (tiga) orang PNS sebagaimana tersebut pada ayat (4), yang akan dipromosikan ke dalam jabatan administrator atau jabatan pengawas dengan memperhatikan pertimbangan Baperjakat

Bagian Kedua

MUTASI

Pasal 25

- (1) Mutasi dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilaksanakan berdasarkan perbandingan obyektif antara kualifikasi, kompetensi dan evaluasi penilaian atas prestasi kerja
- (2) Mutasi sebagaimana tersebut pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- (3) Usulan Mutasi dilakukan oleh Kepala SKPD terhadap PNS yang telah menduduki jabatan administrator atau jabatan pengawas paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun
- (4) Administrator dan Pengawas yang telah menduduki jabatan 5 (lima) tahun dapat diperpanjang dalam jabatan yang diduduki berdasarkan pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi dan berdasarkan kebutuhan instansi setelah mendapatkan persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pasal 26

Tata cara pelaksanaan mutasi jabatan meliputi :

1. Kepala SKPD mengusulkan PNS yang akan di mutasi dengan pertimbangan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja, serta lamanya dalam menduduki jabatan kepada Bupati dengan tembusan kepada Sekretaris Daerah dan Kepala BKPSDMD;
2. Usulan Kepala SKPD kemudian diverifikasi dalam sidang Baperjakat dengan mempertimbangkan perbandingan obyektif antara kualifikasi, kompetensi dan evaluasi penilaian atas prestasi kerja;
3. Hasil sidang Baperjakat dilaporkan kepada Bupati berupa pertimbangan PNS yang dapat dimutasi dalam Jabatan Administrator atau Jabatan Pengawas untuk mendapatkan penetapan Bupati; dan
4. Bupati Menetapkan PNS yang akan di mutasi dengan memperhatikan pertimbangan Baperjakat.

Bagian Ketiga

Penetapan, Pengambilan Sumpah Janji Jabatan/Pelantikan

Pasal 27

- (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 jabatan.
- (3) Bunyi kalimat sumpah jabatan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 28

Keputusan tentang pengangkatan dalam jabatan berlaku sejak pelantikan.

BAB V

PEMBIAYAAN

Pasal 29

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

BAB VI
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 30

- (1) PNS yang telah menduduki jabatan administrator, jabatan pengawas, dapat dipertimbangkan untuk mutasi dengan memperhatikan kualifikasi pendidikan yang dimiliki dan/atau rekam jejak jabatan PNS yang bersangkutan setelah melalui pembahasan Baperjakat.
- (2) Pengangkatan dalam jabatan administrator Camat penetapannya memperhatikan ketentuan sebagaimana diatur dalam Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 224 ayat (1), (2), (3), dan penjelasan pasal 224 ayat (2), yang berbunyi sebagai berikut :
 - a. ayat (1) Kecamatan dipimpin oleh seorang kepala kecamatan yang disebut camat yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati/wali kota melalui sekretaris daerah;
 - b. ayat (2) Bupati/ wali kota wajib mengangkat camat dari pegawai negeri sipil yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan dan memenuhi persyaratan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. ayat (3) Pengangkatan camat yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibatalkan keputusan pengangkatannya oleh gubernur sebagai wakil pemerintah pusat; dan
 - d. Penjelasan pasal 224 ayat (2) yang dimaksud dengan "menguasai pengetahuan teknis pemerintahan" adalah dibuktikan dengan ijazah diploma/ sarjana pemerintahan atau sertifikat profesi kepamongprajaan.
- (3) PNS yang akan mengikuti talent scouting memiliki usia paling tinggi 57 (lima puluh tujuh) tahun.
- (4) Ketentuan terkait dengan perumpunan kompetensi akan diatur kemudian dengan surat keputusan Bupati.
- (5) PNS yang masuk dalam data base Talent Pool tidak dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan kedalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas apabila :
 - a. Sedang menjalani hukuman disiplin baik tingkat sedang maupun berat; dan
 - b. Hasil penilaian kinerja, prestasi kerja yang dicapai kurang/buruk.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 31

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

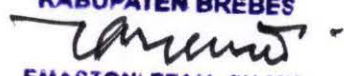
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Brebes.



Ditetapkan di Brebes
pada tanggal 29 Desember 2017

BUPATI BREBES,

IDZA PRIYANTI

Diundangkan di Brebes
pada tanggal 29-12-2017
SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BREBES

EMASTONI EZAM, SH, MH
Pembina Utama Madya
NIP. 19590211 198703 1 005
BERITA DAERAH KABUPATEN BREBES
TAHUN 2017 NOMOR BD 97

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN BUPATI BREBES
NOMOR 12^S TAHUN 2017
TENTANG
PENGISIAN JABATAN ADMINISTRATOR DAN
JABATAN PENGAWAS MELALUI PENYIAPAN KADER POTENSIAL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BREBES

I. UMUM

Dalam rangka penyelenggaraan Manajemen Pengembangan Karier PNS yang berdasarkan Sistem Merit, maka diperlukan Pengaturan dalam Penyiapan Kader Potensial yang bertujuan mendapatkan kader yang memiliki potensi dan kompetensi untuk mengisi Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Kabupaten Brebes.

Pengaturan dalam Penyiapan Kader Potensial dan pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Kabupaten Brebes bertujuan untuk menghasilkan PNS yang profesional dan sesuai dengan kompetensi jabatan dalam rangka pelaksanaan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Yang dimaksud dengan "kebutuhan organisasi" adalah kebutuhan yang mengacu pada kekosongan Jabatan Administrator atau Jabatan Pengawas

pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Brebes.

Pasal 6

Cukup jelas

Pasal 7

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Tim Pelaksana Talent Scouting berasal dari Pejabat Yang Berwenang (Sekda), Unsur Pengawasan, dan Unsur Pengelola Kepegawaian

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Penilai eksternal berasal dari unsur akademisi/Perguruan Tinggi dan tokoh masyarakat /professional/pakar yang memiliki pengetahuan terkait dengan pemerintahan daerah dan memiliki kemampuan, pengetahuan untuk melakukan penilaian kompetensi teknis

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas

Ayat (7)

Cukup jelas

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan "Nilai Ambang Batas (*passing grade*)" adalah nilai minimal yang harus dipenuhi oleh setiap peserta *Talent Scouting*.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

