



BUPATI KERINCI

PERATURAN BUPATI KERINCI

NOMOR 18 TAHUN 2022

TENTANG

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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KERINCI,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pembinaan karir dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kerinci serta memberikan kesempatan yang sama dalam menduduki Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kerinci, maka guna mendapatkan pejabat yang dibutuhkan dan memiliki integritas, perlu melalui penyiapan kader potensial;
- b. bahwa dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas 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 Kerinci;

- Mengingat : 1. Undang- Undang Nomor 58 Tahun 1958 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 21 Tahun 1957 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Swatantra Tingkat II Dalam Lingkungan Daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Tengah Sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1643);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
4. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494)
5. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 116, 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 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);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 76 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Pejabat pada Unit Kerja yang menangani Urusan Administrasi Kependudukan di Provinsi dan Kabupaten/Kota (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1799);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1273);
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2016 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah;
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 60 Tahun 2021 tentang Pengangkatan, Pemeberhentian, dan Penilaian Kinerja Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, dan Pejabat Pengawas pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Provinsi dan Kabupaten/Kota (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1474);
17. Peraturan Peraturan Daerah Kabupaten Kerinci Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kerinci Tahun 2016 Nomor 5), sebagaimana telah beberapakali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kerinci Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kerinci Tahun 2020);

MEMUTUSKAN :

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

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Kerinci.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Kerinci.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Kerinci.
5. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kerinci.
6. Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah selanjutnya disingkat BKPSDMD adalah Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci.
7. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Kerinci.
8. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja pada instansi pemerintah.
9. 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
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil Negara dalam suatu satuan organisasi.
11. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
12. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki JA pada Instansi Pemerintah.
13. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
14. Jabatan Administrator adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggungjawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
15. Jabatan Pengawas adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggungjawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
16. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggungjawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
17. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.

18. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
19. 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.
20. Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
21. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di Instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan aparatur sipil negara dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di instansi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
22. 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.
23. Promosi Jabatan adalah proses pengangkatan ke dalam jabatan yang lebih tinggi.
24. Mutasi Jabatan adalah proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang setara sesuai dengan jenjang eselon.
25. *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.
26. Kader Potensial adalah pegawai negeri sipil potensial hasil dari pelaksanaan penyiapan kader potensial menggunakan *Talent Scouting* untuk pengisian jabatan administrator dan jabatan pengawas.
27. 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.
28. Penilaian Potensi dan Kompetensi adalah prosedur yang distandarisasikan untuk mengukur potensi dan kompetensi pegawai.
29. Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat TPK PNS adalah Tim yang dibentuk oleh Bupati untuk memberikan pertimbangan kepada dalam hal manajemen berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, tidak membedakan jender, suku, agama, ras dan golongan.

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 Kerinci.

Pasal 3

Penyiapan Kader Potensial untuk mengisi Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kerinci bertujuan mendapatkan Kader Potensial yang mempuntai potensi dan kompetensi untuk menduduki Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.

Pasal 4

- (1) Penyiapan kader potensial menggunakan *Talent Scouting*
- (2) *Talent Scouting* dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas diberlakukan bagi PNS yang memenuhi persyaratan dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kerinci.
- (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.

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*;
- (2) Guna membantu tugas tim pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk sekretariat tim pelaksana *Talent Scouting*.
- (3) Penetapan penasehat, pengarah, 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. Sekretaris Daerah; dan
 - b. Pejabat dari unsur pengawasan, administrasi dan kepegawaian.
- (3) Pelaksana penilaian potensi dan Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 adalah *assesor independet* dan/atau Lembaga *assesment center*.
- (4) Sekretariat tim pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) dan ayat (3) terdiri atas unsur :
 - a. Kepala BKPSDMD selaku penanggung jawab;
 - b. Kepala Bidang Pendataan, Pengembangan Karir dan Penilaian Kinerja BKPSDMD selaku ketua;
 - c. Sekretaris BKPSDMD selaku ketua; dan
 - d. Anggota berasal dari PNS pada BKPSDMD 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 Kerinci.
- (6) Tugas tim pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah :
 - a. melakukan persiapan pelaksana *Talent Scouting*;
 - b. menetapkan calon peserta yang lulus seleksi administrasi;
 - c. melakukan monitoring terhadap pelaksanaan penilaian potensi dan Kompetensi Manajerial yang dilakukan oleh *assesor independent/ lembaga assesment center*;
 - d. melakukan monitoring terhadap pelaksanaan penilaian kompetensi teknis; 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, Kompetensi Teknis dan Kompetensi Sosial Kultural peserta *Talent Scouting* yang dilakukan dengan metode uji gagasan tertulis (*Problem Analysis*).
- (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. Sekretariat Daerah selaku Ketua merangkap anggota;
 - b. Kepala Bidang Pendataan, Pengembangan Karir dan Penilaian Kinerja BKPSDMD selaku Sekretaris merangkap anggota;
 - c. Asisten Sekretariat Daerah selaku anggota;
 - d. Inspektur selaku anggota; dan
 - e. Kepala BKPSDMD 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 Jabatan Pengawas; dan
 - c. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (4) Guna membantu tugas Tim Penilai Kinerja dibentuk Sekretariat Tim Penilai Kinerja.
- (5) Sekretariat Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) mempunyai tugas:
 - a. memberikan dukungan administrasi kepada Tim Penilai Kinerja;
 - b. menyusun jadwal kegiatan Tim Penilai Kinerja;
 - c. merencanakan kegiatan pelaksanaan rapat Tim;
 - d. menyiapkan bahan keperluan rapat;
 - e. menyusun acara rapat;
 - f. menghimpun surat-surat/dokumen;

BAB II

TALENT SCOUTING

JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS

Bagian Kesatu

Pelaksanaan

Pasal 9

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

Bagian Kedua

Persyaratan

Pasal 10

- (1) Khusus untuk pengangkatan dan pemberhentian Inspektur Pembantu Daerah Kabupaten Kerinci terlebih berkonsultasi secara tertulis kepada Menteri Dalam Negeri.
- (2) Khusus untuk Pejabat Administrator dan Pengawas pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten, diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Dalam Negeri atas usulan Bupati.
- (3) Untuk dapat mengikuti *Talent Scouting* Jabatan Administrator, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. berstatus PNS aktif Pemerintah Kabupaten Kerinci;
 - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - d. memiliki pengalaman pada Jabatan Pengawas secara kumulatif paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
 - e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS Pemerintah Kabupaten Kerinci;
 - g. sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dari surat keterangan sehat dari dokter pemerintah;
 - h. tidak sedang menjalani pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin atau paling singkat 1 (satu) tahun setelah selesai menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat; dan
 - i. melampirkan pernyataan Pakta Integritas ditandatangani oleh yang bersangkutan dan diketahui oleh Pimpinan Perangkat Daerah.
- (4) Untuk dapat mengikuti *Talent Scouting* Jabatan Pengawas harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :
 - a. berstatus PNS aktif Pemerintah Kabupaten Kerinci;
 - b. memiliki kualifikasi dan tingkat Pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara;
 - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - d. memiliki pengalaman dalam Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang stingkat dengan Jabatan Pelaksana sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
 - e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;

- f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS Pemerintah Kabupaten Kerinci;
- g. sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dari surat keterangan sehat dari dokter pemerintah;
- h. Tidak sedang menjalani pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin atau paling singkat 1 (satu) tahun setelah selesai menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat; dan
- i. Melampirkan pernyataan Pakta Integritas ditandatangani oleh yang bersangkutan 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 potensial 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) *Sosialisasi Talent Scouting* Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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; dan
 - b. tahapan *Talent Scouting*;

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

Paragraf 3

Seleksi Administrasi

Pasal 14

- (1) Seleksi Administrasi dilakukan dengan mengidentifikasi data PNS yang terintegrasi dalam Sistem Informasi Manajemen 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 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 15

- (1) Penilaian potensi dan Kompetensi Manajerial meliputi penelusuran potensi dan Kompetensi Manajerial yang dimiliki oleh PNS 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 tidak 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 tidak 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 tugas 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 tim Pelaksana *Talent Scouting*.
- (4) Tata cara penulisan dalam uji gagasan tertulis dapat ditentukan oleh tim penilai eksternal.
- (5) 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) dapat dibantu oleh penilai eksternal.

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 Kompetensi Sosial Kultural.
- (2) Hasil *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberlakukan pembobotan nilai kualitatif 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 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) 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 20

Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) 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 III

PROMOSI, MUTASI, 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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, Kepala Perangkat Daerah, mengusulkan PNS yang akan dipromosikan ke dalam Jabatan Administrator atau Jabatan Pengawas kepada Bupati dengan tembusan kepada Sekretaris Daerah dan Kepala BKPSDMD;
- b. usulan promosi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah PNS yang telah lolos *Talent Scouting* dan masuk dalam Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*);
- c. dilakukan verifikasi dan pembahasan dalam sidang Tim Penilai Kinerja terhadap usulan Kepala Perangkat Daerah dengan mempertimbangkan penilaian kinerja, kesesuaian kualifikasi, kompetensi, pelanggaran disiplin dan data kepegawaian dalam Sistem Informasi Manajemen kepegawaian;
- d. hasil sidang Tim Penilai Kinerja dilaporkan kepada Bupati berupa pertimbangan PNS sejumlah 3 (tiga) orang per jabatan yang lowong/kosong dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan dalam Jabatan Administrator atau Jabatan Pengawas, disertai Berita Acara Sidang untuk mendapatkan penetapan Bupati; dan
- e. Bupati menetapkan 1 (satu) orang dari 3 (tiga) orang PNS sebagaimana tersebut pada huruf (d), yang akan dipromosikan ke dalam Jabatan Administrator atau Jabatan Pengawas dengan memperhatikan pertimbangan Tim Penilai Kinerja.

Bagian Kedua

Mutasi

Pasal 24

- (1) Kepala Perangkat Daerah mengusulkan PNS yang akan di mutasi dalam jabatan dengan pertimbangan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja, serta masa kerja dalam menduduki jabatan kepada Bupati dengan tembusan kepada Sekretaris Daerah dan Kepala BKPSDMD;
- (2) Usulan Kepala Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diverifikasi dalam sidang Tim Penilai Kinerja dengan mempertimbangkan perbandingan obyektif antara kualifikasi kompetensi dan evaluasi penilaian atas prestasi kerja;
- (3) Hasil sidang Tim Penilai Kinerja 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 dimutasi dalam jabatan dengan memperhatikan pertimbangan Tim Penilai Kinerja.

Bagian Ketiga

Penetapan, Pengambilan Sumpah Janji Jabatan/Pelantikan

Pasal 26

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

Pasal 27

Keputusan tentang pengangkatan dalam jabatan berlaku sejak pelantikan.

BAB IV

PEMBIAYAAN

Pasal 28

Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Peraturan Bupati ini dibebankan pada APBD.

BAB V

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 29

- (1) PNS yang telah menduduki Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, dapat dipertimbangkan untuk mutasi ke Jabatan lain dengan memperhatikan kualifikasi pendidikan yang dimiliki dan/atau rekam jejak jabatan PNS yang bersangkutan setelah melalui pembahasan Tim Penilai Kinerja.
- (2) PNS yang akan mengikuti *Talent Scouting* memiliki usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun.
- (3) Ketentuan terkait dengan perumpunan kompetensi akan diatur kemudian dengan Keputusan Bupati.
- (4) PNS yang masuk dalam database *Talent Pool* tidak dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan ke dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dalam hal :
 - a. sedang menjalani hukuman disiplin baik tingkat sedang maupun berat; dan
 - b. hasil penilaian kinerja dan prestasi kerja yang dicapai kurang/buruk.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 30

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

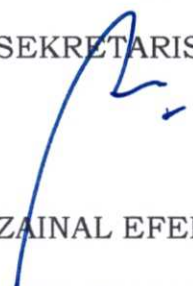
Ditetapkan di Siulak
pada tanggal 1 September 2022

BUPATI KERINCI,


ADIROZAL

Diundangkan di Siulak
Pada tanggal 1 September 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KERINCI,


ZAINAL EFENDI

• BERITA DAERAH PEMERINTAH KABUPATEN KERINCI TAHUN 2022 NOMOR 52