



**WALIKOTA PANGKALPINANG  
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**

PERATURAN WALIKOTA PANGKALPNANG

NOMOR 27 TAHUN 2022

TENTANG

PENGISIAN JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS  
SECARA TERBUKA DAN KOMPETITIF BERDASARKAN  
SELEKSI DAN PENILAIAN KINERJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA PANGKALPINANG,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka pembinaan karir dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Pangkalpinang serta memberikan kesempatan yang sama dalam menduduki Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Kota Pangkalpinang, maka guna mendapatkan pejabat yang memenuhi Kompetensi, Kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan jabatan serta memiliki integritas, perlu melalui penyiapan kader yang potensial;
  - b. bahwa dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan guna penyiapan Kader potensial untuk pengisian jabatan Administrator dan jabatan pengawas, menggunakan Talent Pool);
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Walikota Pangkalpinang tentang Pengisian Jabatan

Administrator dan Jabatan Pengawas Secara Terbuka Dan Kompetitif Berdasarkan Seleksi Dan Penilaian Kinerja;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 4 Tahun 1956 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1091), Undang-Undang Darurat Nomor 5 Tahun 1956 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 56, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1091) dan Undang-Undang Darurat Nomor 6 Tahun 1956 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1091) tentang Pembentukan Daerah Tingkat II termasuk Kotapraja Dalam lingkungan Daerah Tingkat I Sumatera Selatan sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1821);
  2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran 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);
  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);
  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);

6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2016 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pangkalpinang (Lembaran Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2016 Nomor 18), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pangkalpinang (Lembaran Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2020 Nomor 1);

#### MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PENGISIAN JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS MELALUI BERDASARKAN SELEKSI DAN PENILAIAN KINERJA

#### BAB I

#### KETENTUAN UMUM

#### PASAL 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Kota adalah Kota Pangkalpinang.
2. 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.
3. Walikota adalah Walikota Pangkalpinang.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Pangkalpinang.

5. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Pangkalpinang.
6. Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah yang selanjutnya disingkat BKPSDMD adalah Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Pangkalpinang.
7. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Pangkalpinang.
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 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 Negeri 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 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 yg 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 negara 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 yg menduduki Jabatan Administrasi pada instansi pemerintah.
21. *Talent Scouting* adalah sesuatu kegiatan penilaian dalam rangka penelusuran potensi, kompetensi, dan kualifikasi lain yg dibutuhkan guna mendapatkan Pegawai Negeri Sipil yang potensial 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 yang disebut Baperjakat adalah Tim yang dibentuk oleh Walikota 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 Walikota ini dimaksudkan untuk memberikan pedoman dalam rangka pelaksanaan promosi dan mutasi dalam jabatan administrator dan jabatan pengawas di Lingkungan Pemerintah Kota Pangkalpinang.

#### Bagian Kedua

##### Tujuan

##### Pasal 3

Penyiapan kader potensial untuk mengisi jabatan

administrator dan jabatan pengawas di lingkungan Pemerintah Kota Pangkalpinang 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 Kota Pangkalpinang.
- (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 Administator 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 Walikota.

#### Pasal 7

- (1) Penasehat dan pengarah penyiapan kader potensial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf a, terdiri dari :
- a. Walikota selaku penasehat; dan
  - b. Wakil Walikota selaku pengarah.
- (2) Tim pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf b, terdiri dari:
- a. Pejabat yang berwenang ( Sekretaris Daerah ) ; dan
  - b. Pejabat dari unsur pengawasan, Administrasi dan Kepegawaian.
- (3) Pelaksana penilaian potensi dan kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf c adalah assessor independent dan/ 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/profesional/pakar.
- (5) 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.
- (6) 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 Kota Pangkalpinang.

- (7) 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 *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.
- (8) Tugas pelaksana penilaian potensi dan kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah melaksanakan penilaian potensi dan kompetensi manajerial peserta *Talent Scouting*.
- (9) 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).
- (10) 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 8

- (1) Untuk memberikan pertimbangan dalam penataan Jabatan

Administrator dan Jabatan Pengawas, dibentuk baperjakat yang ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

- (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 dan Sosial selaku anggota;
  - e. Asisten Administrasi selaku anggota; dan
  - f. Kepala Bidang Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia BKPSDMD selaku sekretaris bukan anggota.
- (3) Baperjakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas :
  - a. memberikan pertimbangan kepada Walikota 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 Walikota sesuai dengan Peraturan Perundang- Undangan.
- (4) Guna membantu tugas Baperjakat dibentuk Sekretariat Baperjakat.

### BAB III

#### 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 Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Pangkalpinang.
- (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 Kota Pangkalpinang;
  - b. mempunyai pengalaman pada Jabatan Pengawas secara kumulatif paling singkat 3 (tiga) tahun atau Jabatan Fungsional jenjang Ahli Muda dan sudah III/d ;
  - c. memiliki kualifikasi dan tingkat paling rendah sarjana atau diploma IV;
  - d. menduduki pangkat paling rendah Penata Tingkat I golongan ruang III/d ;
  - 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
  - h. melampirkan pernyataan berintegritas, ditandatangani oleh yang bersangkutan bermaterai Rp.6.000,- dan diketahui oleh Pimpinan Perangkat Daerah.
- (2) Untuk dapat mengikuti *Talent Scouting* Jabatan Pengawas harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :
  - a. berstatus PNS Aktif Pemerintah Kota Pangkalpinang;
  - b. mempunyai pengalaman pada jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun, sedang menduduki jabatan fungsional jenjang Ahli Muda dan sudah III/c;
  - 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;
  - 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
  - h. melampirkan pernyataan berintegritas, ditandatangani oleh yang bersangkutan bermaterai Rp.6.000,- 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 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) *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 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* atau dengan melalui website resmi BKPSDMD.
- (2) Kepala 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 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 15

- (1) Penilaian potensi dan kompetensi manajerial meliputi penelusuran 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 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) 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 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 Sosial Kultural.
- (2) Hasil *Talent Scouting* diberlakukan pembobotan nilai kualitatif dengan proporsi : Nilai potensi dan kompetensi manajerial sebesar 50% dan 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 Walikota.
- (5) PNS yang dinyatakan tidak lulus diberikan kesempatan tuk 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 Walikota.
- (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 20 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 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, 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 kedalam jabatan administrator atau jabatan pengawas kepada Walikota 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 Baperjakat terhadap usulan kepala Perangkat Daerah dengan mempertimbangkan penilaian kinerja, kesesuaian kualifikasi, kompetensi, pelanggaran disiplin dan data kepegawaian dalam SIMPEG;
- d. hasil sidang Baperjakat dilaporkan kepada Walikota 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 Walikota; dan
- e. walikota menetapkan 1 (satu) orang dari 3 (tiga) orang PNS sebagaimana tersebut pada ayat (4), yang akan dipromosikan kedalam jabatan administrator atau jabatan pengawas dengan memperhatikan pertimbangan Baperjakat.

## Bagian Kedua

### MUTASI

#### Pasal 24

- (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) 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 25

Tata cara pelaksanaan mutasi jabatan meliputi:

- a. Kepala Perangkat Daerah mengusulkan PNS yang akan di mutasi dengan pertimbangan kualifikasi, kompetensi, dan

penilaian kinerja, serta lamanya dalam menduduki jabatan kepada Walikota dengan tembusan kepada Sekretaris daerah dan Kepala BKPSDMD;

- b. usulan Kepala Perangkat Daerah kemudian diverifikasi dalam sidang Baperjakat dengan mempertimbangkan perbandingan obyektif antara kualifikasi kompetensi dan evaluasi penilaian atas prestasi kerja;
- c. hasil sidang Baperjakat dilaporkan kepada Walikota berupa pertimbangan PNS yang dapat dimutasi dalam jabatan Administrator atau jabatan Pengawas untuk mendapatkan penetapan Walikota; dan
- d. Walikota menetapkan PNS yang akan dimutasi dengan memperhatikan pertimbangan Baperjakat.

### Bagian Ketiga

Penetapan, Pengambilan Sumpah Janji Jabatan/pelantikan

#### Pasal 26

- (1) Pengangkatan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas ditetapkan dengan Keputusan Walikota 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 27

Keputusan tentang pengangkatan dalam jabatan berlaku sejak pelantikan.

BAB V  
PEMBIAYAAN

Pasal 28

Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Peraturan Walikota ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Pangkalpinang.

BAB VI  
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 29

- (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) PNS yang akan mengikuti *Talent Scouting* memiliki usia paling tinggi 57 (lima puluh tujuh) tahun.
- (3) Ketentuan terkait dengan perumpunan kompetensi akan diatur kemudian dengan Keputusan Walikota.
- (4) 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 89 kurang/buruk.

BAB VII  
KETENTUAN PENUTUP  
Pasal 30

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.  
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan  
Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah  
Kota Pangkalpinang.

Ditetapkan di Pangkalpinang  
pada tanggal 29 April 2022

WALIKOTA PANGKALPINANG,

**dto**

Diundangkan di Pangkalpinang  
pada tanggal 29 April 2022

H. MAULAN AKLIL

**dto**

RADMIDA DAWAM, SH, MH

BERITA DAERAH KOTA PANGKALPINANG TAHUN 2022 NOMOR 84