



BUPATI BANJARNEGARA
PROVINSI JAWA TENGAH
PERATURANBUPATI BANJARNEGARA
NOMOR 15 TAHUN2023

TENTANG

TATA CARA PENELUSURAN KADER POTENSIAL, PROMOSI DAN MUTASI
APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANJARNEGARA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pembinaan karier dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Banjarnegara serta memberikan kesempatan yang sama dalam menduduki Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Banjarnegara;
- b. bahwa dalam rangka penyiapan kader potensial untuk pengisian jabatan Administrator dan jabatan pengawas, perlu dilakukan melalui penelusuran Kader Potensial;
- c. bahwa untuk memberikan kepastian hukum dalam promosi dan mutasi aparatur sipil negara, perlu diatur dalam Peraturan Bupati;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tata Cara Penelusuran Kader Potensial, Promosi dan Mutasi Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Tengah(Berita Negara RepublikIndonesia Tahun 1950 Nomor 42);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
4. 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. 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);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia tahun 2018 Nomor 1252);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG TATA CARA PENELUSURAN KADER POTENSIAL, PROMOSI DAN MUTASI APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Banjarnegara.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang memimpin pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Banjarnegara.

4. 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 peraturan perundang-undangan.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
6. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Banjarnegara.
7. Promosi adalah pengangkatan atau pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lain setingkat lebih tinggi.
8. Mutasi adalah pengangkatan atau pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang setara.
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 dalam pemerintahan.
10. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
11. Jabatan Administrator adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
12. Jabatan Pengawas adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
13. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
14. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
15. 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.
16. Penelusuran Kader potensial adalah sistem seleksi secara terbuka untuk mendapatkan PNS terbaik sebagai bagian dari rencana suksesi
17. Kader potensial adalah kelompok PNS potensial hasil dari seleksi secara terbuka yang dapat dipertimbangkan sebagai kandidat untuk mengisi jabatan Administrasi.
18. Uji Kompetensi adalah prosedur yang distandarisasikan untuk mengukur kemampuan atau kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
19. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
20. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
21. 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.

22. Sistem Informasi Dan Manajemen Kepegawaian yang selanjutnya disebut Simpeg adalah suatu sistem terpadu berupa kesatuan perangkat keras dan perangkat lunak sebagai pengolah data kepegawaian, penyimpanan dan pusat data kepegawaian dan alat komunikasi sebagai penyedia informasi di bidang kepegawaian.
23. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan) pada masing- masing Instansi Pemerintah yang dihimpun oleh Tim Manajemen Talenta Daerah untuk disiapkan menduduki jabatan target dalam lingkup Daerah.

BAB II SASARAN DAN PELAKSANAAN

Bagian Kesatu Sasaran

Pasal 2

- (1) Penelusuran Kader Potensial dalam jabatan Adminitrator dan Jabatan Pengawas diberlakukan secara terbuka bagi PNS Daerah.
- (2) Penelusuran Kader Potensial dalam jabatan Adminitrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.
- (3) Penelusuran Kader Potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan bagi Pejabat Pembina Kepegawaian untuk melaksanakan Promosi dan mutasi dalam Jabatan Administrasi.
- (4) Promosi dan mutasi dalam Jabatan Administrasi berdasarkan penilaian objektif kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kebutuhan organisasi tanpa membedakan gender, suku, agama, ras dan golongan.

Bagian Kedua Pelaksanaan

Pasal 3

- (1) Penelusuran kader potensial dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- (2) Penelusuran kader potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui penilaian kompetensi teknis, manajerial dan sosio kultural.
- (3) Penelusuran kader potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling sedikit 1 (satu) kali dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun.

Pasal 4

- (1) Penelusuran kader potensial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dilaksanakan oleh:
 - a. Tim Pelaksana; dan
 - b. Tim Penilai Eksternal.
- (2) Tim Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a berasal dari perangkat daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan kepegawaian.

- (3) Tim Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas melaksanakan tahapan pelaksanaan dan penyampaian laporan hasil penelusuran kader potensial kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
- (4) Tim Penilai Eksternal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b berasal dari tim Assessor dan/atau lembaga assessment pegawai yang ditunjuk.
- (5) Tim Penilai Eksternal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b bertugas melaksanakan pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial dan sosio kultural dalam setiap tahapan penelusuran kader potensial.

BAB III PERSYARATAN PENELUSURAN KADER POTENSIAL

Bagian Kesatu Persyaratan

Pasal 5

Persyaratan mengikuti penelusuran kader potensial bagi PNS Daerah untuk menduduki Jabatan Administrator meliputi:

- a. berstatus PNS aktif Pemerintah Daerah;
- b. sehat jasmani dan rohani;
- c. pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
- d. memiliki jabatan paling rendah jabatan pengawas atau jabatan Fungsional Ahli Muda paling singkat 2 (dua) tahun;
- e. memiliki pangkat paling rendah III/c dengan masa kerja minimal 2 (dua) tahun;
- f. setiap unsur penilaian kinerja minimal bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
- g. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir.

Pasal 6

Persyaratan mengikuti Penelusuran kader potensial untuk menduduki Jabatan Pengawas meliputi:

- a. berstatus PNS aktif pemerintah Daerah;
- b. sehat jasmani dan rohani;
- c. pendidikan paling rendah ahli madya atau diploma III;
- d. memiliki jabatan paling rendah jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau sedang menduduki jabatan Fungsional Ahli Pertama atau Jabatan Fungsional Penyelia paling singkat 2 (dua) tahun;
- e. memiliki pangkat paling rendah III/a dengan masa kerja golongan minimal 1 (satu) tahun;
- f. setiap unsur penilaian kinerja minimal bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
- g. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir.

Bagian Kedua
Pembidangan Kompetensi

Pasal 7

- (1) Pembidangan kompetensi dikelompokkan menjadi 6 (enam) bidang berdasarkan urusan dan/atau karakteristik tugas fungsi yang dilakukan oleh masing-masing Perangkat Daerah.
- (2) Bidang kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. bidang administrasi dan pemerintahan;
 - b. bidang kesejahteraan rakyat;
 - c. bidang perekonomian dan pembangunan;
 - d. bidang pertanian;
 - e. bidang kesehatan; dan
 - f. bidang pendidikan.

BAB IV
TAHAPAN SELEKSI PENELUSURAN KADER POTENSIAL

Bagian Satu
Umum

Pasal 8

Tahapan seleksi Penelusuran kader potensial meliputi:

- a. perencanaan;
- b. pengumuman;
- c. pendaftaran;
- d. seleksi; dan
- e. pelaporan.

Bagian Kedua
Perencanaan

Pasal 9

- (1) Pemerintah Daerah melakukan perencanaan penelusuran kader potensial PNS di Daerah.
- (2) Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dalam suatu dokumen perencanaan seleksi.
- (3) Dokumen perencanaan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), meliputi:
 - a. latar belakang;
 - b. dasar hukum;
 - c. uraian tugas dan fungsi;
 - d. tim pelaksana; dan
 - e. jadwal dan waktu kegiatan seleksi.

Bagian Ketiga
Pengumuman

Pasal 10

- (1) Penelusuran Kader Potensial Jabatan Administrasi diumumkan secara terbuka melalui berita, website, media sosial, dan media resmi lainnya.

- (2) Pengumuman Penelusuran kader potensial Jabatan Administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. ketentuan umum yang terdiri dari persyaratan, waktu dan tata cara pendaftaran;
 - b. tahapan seleksi;
 - c. ketentuan lain-lain.

Bagian Keempat Pendaftaran

Pasal 11

- (1) Calon Peserta seleksi mendaftar melalui tim pelaksana.
- (2) Calon Peserta seleksi yang memenuhi persyaratan administrasi masuk dalam daftar nominatif.

Bagian Kelima Seleksi

Pasal 12

Seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf d terdiri dari:

- a. Seleksi administrasi; dan
- b. Seleksi uji kompetensi.

Pasal 13

- (1) Seleksi Administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf a dilakukan oleh Tim Pelaksana.
- (2) Tim Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melakukan seleksi administrasi data calon peserta, meliputi:
 - a. pangkat;
 - b. masa kerja;
 - c. pendidikan formal;
 - d. pengalaman dan penilaian prestasi kerja; dan
 - e. riwayat hukuman disiplin.
- (3) Hasil seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diumumkan secara terbuka melalui berita, website, media sosial, dan media resmi lainnya.

Pasal 14

- (1) Seleksi uji kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf b terdiri dari:
 - a. uji kompetensi teknis;
 - b. uji kompetensi manajerial; dan
 - c. uji kompetensi sosio kultural.
- (2) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Tim Penilai eksternal.

Pasal 15

- (1) Uji kompetensi teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf a dilaksanakan untuk mengamati, mengukur, dan menilai tentang pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku peserta secara spesifik terkait bidang atau teknis jabatan.

- (2) Ketentuan mengenai tata cara, waktu dan tempat pelaksanaan uji kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur oleh Tim Pelaksana.

Pasal 16

- (1) Uji kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf b dilaksanakan untuk mengamati, mengukur dan menilai pengalaman kepemimpinan dan skill manajerial peserta secara spesifik terkait bidang atau teknis jabatan.
- (2) Ketentuan mengenai tata cara, waktu dan tempat pelaksanaan uji kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur oleh Tim Pelaksana.

Pasal 17

- (1) Uji kompetensi sosio kultural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf c dilaksanakan untuk menilai pengetahuan dan keterampilan berdasarkan sikap moral, perilaku, etika, integritas, kearifan lokal dan wawasan kebangsaan peserta terkait peran, fungsi jabatan dalam pemerintahan.
- (2) Ketentuan mengenai tata cara, waktu dan tempat pelaksanaan uji kompetensi sosio kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur oleh Tim Pelaksana.

Bagian Keenam Pelaporan

Pasal 18

- (1) Hasil Penelusuran Kader Potensial dilaporkan oleh tim Penilai Eksternal kepada Tim Pelaksana untuk disampaikan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
- (2) Hasil Penelusuran Kader Potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Bupati.
- (3) Hasil Penelusuran Kader Potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku selama 3 (tiga) tahun.
- (4) PPK menetapkan kelompok rencana suksesi dari hasil penelusuran kader potensial.
- (5) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berisi kelompok PNS yang memiliki:
 - a. kompetensi sesuai klasifikasi Jabatan;
 - b. memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi; dan
 - c. memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (6) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikelola oleh unit kerja yang menangani bidang kepegawaian.

BAB V
PROMOSI DAN MUTASI DALAM JABATAN ADMINISTRASI

Bagian Kesatu
Promosi

Pasal 19

- (1) Promosi dan mutasi jabatan Administrator dan Pengawas dilakukan berdasarkan pada kelompok rencana suksesi sepanjang memenuhi persyaratan jabatan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi
- (2) Dalam hal instansi belum memiliki kelompok rencana suksesi, promosi dalam Jabatan Administrasi dapat dilakukan melalui seleksi internal oleh panitia seleksi yang dibentuk oleh PPK.
- (3) Usia paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum mencapai batas usia pensiun dapat menduduki jabatan pengawas atau administrator.
- (4) PNS dapat dipromosikan di dalam dan/atau antar jabatan administrasi dan jabatan fungsional keterampilan, jabatan ahli pertama dan jabatan fungsional ahli muda sepanjang memenuhi persyaratan jabatan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

Bagian Kedua
Mutasi

Pasal 20

- (1) Mutasi dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) Tahun atau sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- (2) Mutasi dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (3) Mutasi PNS dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.

Pasal 21

Tata cara pelaksanaan mutasi jabatan meliputi:

- a. mutasi dapat dilaksanakan berdasarkan usulan dari Kepala Perangkat Daerah atau data dari perangkat daerah yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian;
- b. usulan mutasi sebagaimana dimaksud dibahas dalam sidang Tim Penilai Kinerja PNS;
- c. hasil sidang Tim Penilai Kinerja PNS dilaporkan kepada Bupati berupa pertimbangan PNS yang dapat dimutasi dalam jabatan Administrator atau jabatan Pengawas; dan
- d. Bupati menetapkan PNS yang akan dimutasi.

Bagian Ketiga
Pengambilan Sumpah Janji Jabatan/pelantikan

Pasal 22

- (1) Setiap PNS yang diangkat dalam Jabatan Administrator, jabatan Pengawas, dan Jabatan Fungsional wajib dilantik dan mengangkat sumpah/janji jabatan.

- (2) Pengambilan sumpah/janji jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam berita acara yang ditandatangani oleh pejabat yang mengambil sumpah/janji jabatan, PNS yang mengangkat sumpah/janji jabatan, dan saksi.
- (3) Pelaksanaan sumpah jabatan/pelantikan dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 23

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agarsetiaporangmengetahuinya,memerintahkanpengundanganPeraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Banjarnegara.

Ditetapkan di Banjarnegara
pada tanggal 24-3-2023

Pj. BUPATI BANJARNEGARA,

Cap ttd,

TRI HARSO WIDIRAHMANTO

Diundangkan di Banjarnegara
pada tanggal 24-3-2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BANJARNEGARA,

Cap ttd,

INDARTO

BERITA DAERAH KABUPATEN BANJARNEGARA TAHUN 2023 NOMOR 15

Mengetahui sesuai aslinya,
KEPALA BAGIAN HUKUM



SYAHBUDIN USMOYO, SH
Pembina Tk. I
NIP. 19740223 199803 1 006