



PERATURAN WALIKOTA SERANG

NOMOR 87 TAHUN 2021

TENTANG

PENGISIAN JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS MELALUI
PENYIAPAN KADER POTENSIAL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SERANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA SERANG,

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

Mengingat.....

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kota Serang di Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4748);
3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
4. 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);
5. 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);
6. 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 beberapa kali diubah 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.....

7. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 196, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4017) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2002 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4193);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4018) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4194);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4263) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2009 Nomor 154);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
12. Keputusan.....

12. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil;
15. 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);
16. Peraturan Daerah Kota Serang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Serang (Lembaran Daerah Kota Serang Tahun 2016 Nomor 7) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Serang Nomor 9 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Serang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Serang (Lembaran Daerah Kota Serang Tahun 2020 Nomor 9);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PENGISIAN JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS MELALUI PENYIAPAN KADER POTENSIAL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SERANG.

BAB 1

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota 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.....

2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Daerah adalah Kota Serang.
4. Walikota adalah Walikota Serang.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Serang.
6. Perangkat Daerah adalah Unsur pembantu Walikota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
7. Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Serang.
8. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Serang.
9. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja pada instansi pemerintah.
10. Promosi Jabatan adalah proses pengangkatan ke dalam jabatan yang lebih tinggi.
11. Mutasi Jabatan adalah proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang setara sesuai dengan jenjang eselon.
12. Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk memenduduki jabatan pemerintahan.
13. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil Negara dalam suatu satuan organisasi.
14. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
15. Jabatan Administrator adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
16. Jabatan Pengawas adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.

17. Jabatan.....

17. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok pegawai ASN yg bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
18. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
19. Pejabat Pembina kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di instansi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
20. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
21. Pejabat administrasi adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yg menduduki Jabatan Administrasi pada instansi pemerintah.
22. *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.
23. Kader Potensial adalah pegawai negeri sipil potensial hasil dari pelaksanaan penyiapan kader potensial menggunakan *Talent Scouting* untuk pengisian jabatan administrator dan jabatan pengawas.
24. Kelompok Kader Potensial yang selanjutnya disebut *Talent Pool* adalah kelompok PNS potensial hasil penyiapan kader potensial menggunakan *Talent Scouting* sebagai kandidat yang dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan dalam jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
25. Penilaian Potensi dan Kompetensi adalah prosedur yang distandarisasikan untuk mengukur potensi dan kompetensi pegawai.
26. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
27. Kompetensi manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.

28. Kompetensi.....

28. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya, perilaku wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
29. Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan yang selanjutnya yang disebut Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah Tim yang dibentuk oleh Walikota untuk memberikan pertimbangan kepada pejabat Pembina Kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari Jabatan Administrasi.
30. Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

BAB II

MAKSUD, TUJUAN, SASARAN DAN PELAKSANAAN

Bagian Kesatu

Maksud

Pasal 2

Peraturan Walikota ini dimaksudkan untuk memberikan pedoman dalam rangka pelaksanaan promosi dan mutasi dalam jabatan administrator dan jabatan pengawas di Lingkungan Pemerintah Kota Serang.

Bagian Kedua

Tujuan

Pasal 3

Penyiapan kader potensial untuk mengisi jabatan administrator dan jabatan pengawas di lingkungan Pemerintah Kota Serang bertujuan mendapatkan kader potensial yang mempunyai potensi dan kompetensi untuk menduduki jabatan administrator dan jabatan pengawas.

Bagian Ketiga.....

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 dilingkungan Pemerintah Kota Serang.
- (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.....

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 BKPSDM selaku penanggung jawab;
 - b. kepala bidang mutasi, promosi dan penilaian kinerja selaku ketua;
 - c. kepala Sub bidang promosi dan penghargaan selaku kordinator teknis; dan
 - d. Anggota berasal dari PNS pada BKPSDM 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 Serang.
- (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.....

- 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 Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil (TPK PNS) yang ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
- (2) Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah ganjil, terdiri dari :
- a. Sekretaris Daerah selaku ketua;
 - b. Kepala BKPSDM selaku anggota;
 - c. Inspektur selaku anggota;
 - d. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Sosial selaku anggota;
 - e. Asisten Administrasi Umum selaku Anggota;
 - f. Kepala Bidang Mutasi, Promosi dan Penilaian Kinerja BKPSDM selaku Sekretaris bukan anggota.
- (3) Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil 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.....

- c. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan.
- (4) Guna membantu tugas Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil dibentuk Sekretariat Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

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 Serang.
- (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 serang;
 - 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.....

- h. melampirkan pernyataan berintegritas, ditandatangani oleh yang bersangkutan bermaterai Rp.10.000,- dan diketahui oleh Pimpinan Perangkat Daerah.
- (2) Untuk dapat mengikuti *Talent Scouting* Jabatan Pengawas harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :
- a. berstatus pns aktif pemerintah kota serang;
 - 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.10.000,- dan diketahui oleh pimpinan perangkat daerah.

Bagian Ketiga
Tata Cara *Talent Scouting*

Pasal 11

Tahapan *Talent Scouting* Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, meliputi :

- a. pengumuman;
- b. pendaftaran;
- c. seleksi administrasi;
- d. penilaian potensial dan kompetensi manajerial;
- e. penilaian kompetensi teknis dan kompetensi sosial kultural; dan
- f. hasil *talent scouting* dan pelaporan.

Paragraf 1.....

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 BKPSDM.
- (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 BKPSDM.
- (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 BKPSDM 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 BKPSDM.

(4) PNS.....

- (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.....

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 :
 - 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 Walikota.
- (5) PNS yang dinyatakan tidak lulus diberikan kesempatan untuk mengikuti *Talent Scouting* pada kesempatan berikutnya.

Bagian Keempat

Penetapan Daftar kelompok Kader Potensial (Talent Pool)

Pasal 19

- (1) PNS yang telah lulus Talent Scouting dinyatakan sebagai kader potensial dan dimasukkan dalam Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*).
- (2) PNS yang dinyatakan sebagai kader potensial dan masuk dalam Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*) sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) selanjutnya ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
- (3) PNS.....
- (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 BKPSDM.

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:

1. 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 BKPSDM.
2. Usulan promosi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah PNS

2. Usulan.....

yang telah lolos Talent Scouting dan masuk dalam Daftar Kelompok Kader Potensial (*Talent Pool*).

3. Dilakukan verifikasi dan pembahasan dalam sidang Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil terhadap usulan kepala Perangkat Daerah dengan mempertimbangkan penilaian kinerja, kesesuaian kualifikasi, kompetensi, pelanggaran disiplin dan data kepegawaian dalam SIMPEG.
4. Hasil sidang Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil 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.
5. 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 Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil .

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:

1. 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 BKPSDM;

2. Usulan.....

2. Usulan Kepala Perangkat Daerah kemudian diverifikasi dalam sidang Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan mempertimbangkan perbandingan obyektif antara kualifikasi kompetensi dan evaluasi penilaian atas prestasi kerja;
3. Hasil sidang Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaporkan kepada Walikota berupa pertimbangan PNS yang dapat dimutasi dalam jabatan Administrator atau jabatan Pengawas untuk mendapatkan penetapan Walikota; dan
4. Walikota menetapkan PNS yang akan dimutasi dengan memperhatikan pertimbangan Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil .

Bagian Ketiga
Penetapan dan 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 diatur berdasarkan 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 Serang.

BAB VI.....

BAB VI
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 29

- (1) PNS yang telah menduduki jabatan administrator dan jabatan pengawas dapat dipertimbangkan untuk mutasi dengan memperhatikan kualifikasi Pendidikan yang dimiliki dan/atau rekam jejak jabatan PNS yang bersangkutan setelah melalui pembahasan Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- (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), ayat (2), ayat (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 Walikota melalui Sekretaris Daerah;
 - b. ayat (2) : Walikota 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 keparamongprajaan.
- (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 Keputusan Walikota.
- (5) PNS yang masuk dalam data base *Talent Pool* tidak dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan kedalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dalam hal :
 - a. sedang menjalani hukuman disiplin baik tingkat sedang maupun berat; dan
 - b. hasil penilaian kinerja, prestasi kerja yang dicapai kurang/buruk.

BAB VII.....

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 Serang.

Ditetapkan di Serang
pada tanggal 28 September 2021

WALIKOTA SERANG,

Ttd.

SYAFRUDIN

Diundangkan di Serang
pada tanggal 28 September 2021
SEKRETARIS DAERAH KOTA SERANG,

Ttd.

NANANG SAEFUDIN

BERITA DAERAH KOTA SERANG TAHUN 2021 NOMOR 152

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM

Ttd.

Drs. SUBAGYO, M.Si
NIP. 19740910 199303 1 002