



WALIKOTA MADIUN

SALINAN

PERATURAN WALIKOTA MADIUN

NOMOR 48 TAHUN 2021

TENTANG

PENGISIAN JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS

MELALUI PENYIAPAN KADER POTENSIAL (*TALENT POOL*)

DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA MADIUN

WALIKOTA MADIUN,

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

- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019;

- sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019;
2. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah 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;
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019;
 5. Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020;
 7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah;
 8. Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 8 Tahun 2020;
 9. Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 6 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembentukan Produk Hukum Daerah;

MEMUTUSKAN :

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

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Madiun.
2. Walikota adalah Walikota Madiun.
3. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Madiun.
4. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Madiun.
6. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Madiun.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja pada instansi pemerintah.
8. Promosi Jabatan adalah proses pengangkatan ke dalam jabatan yang lebih tinggi.
9. Mutasi Jabatan adalah proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang setara sesuai dengan jenjang eselon.
10. 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.
11. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil Negara dalam suatu satuan organisasi.

12. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
13. Jabatan Administrator adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
14. Jabatan Pengawas adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
15. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok pegawai ASN yg bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
16. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
17. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara diinstansi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
18. Pejabat Yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
19. Pejabat Administrasi adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang menduduki Jabatan Administrasi pada instansi pemerintah.
20. *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.

21. Kader Potensial adalah pegawai negeri sipil potensial hasil dari pelaksanaan penyiapan kader potensial menggunakan Talent Scouting untuk pengisian jabatan administrator dan jabatan pengawas.
22. 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.
23. Penilaian Potensi dan Kompetensi adalah prosedur yang distandarisasikan untuk mengukur potensi dan kompetensi pegawai.
24. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
25. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
26. 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.
27. 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.

28. 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 Madiun.

Bagian Kedua

Tujuan

Pasal 3

Penyiapan Kader Potensial untuk mengisi Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di lingkungan Pemerintah Kota Madiun 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 Madiun.

- (3) *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan untuk menelusuri potensi, kompetensi, dan kualifikasi pada PNS 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 ayat (3) terdiri atas unsur :
- a. Kepala BKPSDM selaku penanggung jawab;
 - b. Kepala Bidang Mutasi selaku ketua;
 - c. Kepala Sub Bidang Jabatan selaku kordinator teknis; dan
 - d. Anggota berasal dari PNS pada BKPSDM.

- (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 Madiun.
- (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* (*Talent Pool*).

Pasal 8

- (1) Untuk memberikan pertimbangan dalam penataan Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, dibentuk Tim Penilai Kinerja yang ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
- (2) Tim Penilai Kinerja 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 Rakyat selaku anggota;
 - e. Asisten Administrasi Pembangunan dan Umum selaku anggota; dan
- (3) Tim Penilai Kinerja 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 Jabatan Pengawas; dan
 - c. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

- (4) Guna membantu tugas Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibentuk Sekretariat Tim Penilai Kinerja yang diketuai oleh Kepala Bidang Mutasi BKPSDM.

BAB III

TALENT SCOUTING JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS

Bagian Kesatu

Pelaksanaan

Pasal 9

- (1) *Talent Scouting* bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun dilaksanakan sesuai kebutuhan dan disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah.
- (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:
- berstatus PNS aktif Pemerintah Kota Madiun;
 - mempunyai pengalaman pada Jabatan Pengawas secara kumulatif paling singkat 3 (tiga) tahun atau Jabatan Fungsional jenjang Ahli Muda dan sudah III/d;
 - memiliki kualifikasi dan tingkat paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - menduduki pangkat paling rendah Penata Tingkat I golongan ruang III/d;
 - setiap unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - 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 Madiun;
 - 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. metiap 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:

1. Pengumuman;
2. Pendaftaran;

3. Seleksi Administrasi;
4. Penilaian Potensial dan Kompetensi manajerial;
5. Penilaian Kompetensi Teknis dan Kompetensi Sosial Kultural; dan
6. 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* dilakukan sosialisasi.
- (2) *Talent Scouting* Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas diumumkan secara resmi melalui Surat Edaran dan *website* resmi BKPSDM.
- (3) Pengumuman memuat sekurang-kurangnya hal sebagai berikut:
 - 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) Pimpinan Perangkat Daerah memberikan rekomendasi kepada PNS yang memenuhi syarat untuk mengikuti *Talent Scouting*.
- (3) Peserta yang melakukan 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 SIK 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 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 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.

Pasal 18

- (1) Pengisian Jabatan didasarkan pada hasil *Talent Scouting* dengan menggunakan kategori hasil penilaian yang terdiri dari:
 - a. memenuhi syarat;
 - b. masih memenuhi syarat; dan
 - c. kurang memenuhi syarat.
- (2) Kategori nilai memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a apabila mencapai prosentase lebih dari atau sama dengan 80 (delapan puluh).
- (3) Kategori nilai masih memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b apabila mencapai prosentase dengan rentang nilai lebih dari atau sama dengan 68 (enam puluh delapan) sampai dengan kurang dari 80 (delapan puluh).
- (4) Kategori nilai kurang memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c apabila mencapai prosentase dibawah 68 (enam puluh delapan).

Paragraf 6

Hasil *Talent Scouting* dan Pelaporan

Pasal 19

- (1) Hasil *Talent Scouting* merupakan jumlah kumulatif dari keseluruhan Nilai yang diperoleh dari nilai Penilaian Potensi dan Kompetensi manajerial dengan Nilai Penilaian Kompetensi Teknis dan sosial kultural.
- (2) Hasil *Talent Scouting* diberlakukan pembobotan nilai 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 68 (enam puluh delapan).
- (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 20

- (1) PNS yang telah lulus *Talent Scouting* dinyatakan sebagai Kader Potensial dan dimasukkan dalam Daftar.
- (2) PNS yang dinyatakan sebagai Kader Potensial dan masuk dalam Daftar *Talent Pool* sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) selanjutnya ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
- (3) PNS yang dinyatakan lulus *Talent Scouting* ditetapkan dalam Daftar *Talent Pool* dan diumumkan secara resmi dengan Surat Edaran atau melalui *website* resmi BKPSDM.

Pasal 21

Daftar *Talent Pool* sebagaimana dimaksud dalam pasal 20 ayat (2) disampaikan kepada Pimpinan Perangkat Daerah dan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam Promosi Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.

Pasal 22

- (1) Penetapan Daftar *Talent Pool* sebagaimana dimaksud dalam pasal 20 ayat (2) berlaku selama 3 (tiga) tahun.
- (2) Apabila masa berlaku Daftar *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 JABATAN/PELANTIKAN

Bagian Kesatu

Promosi

Pasal 23

- (1) Promosi ke dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi yang mengacu pada kekosongan Jabatan.
- (2) PNS yang dapat dipromosikan ke dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas adalah PNS yang masuk dalam Daftar *Talent Pool*.

Pasal 24

Tata cara pelaksanaan promosi meliputi :

1. Mengacu pada kekosongan Jabatan yang ada pada Perangkat Daerah, Kepala Perangkat Daerah mengusulkan PNS yang akan dipromosikan ke dalam jabatan Administrator atau Jabatan Pengawas kepada Walikota dengan tembusan kepada Sekretaris Daerah dan Kepala BKPSDM;
2. Usulan promosi PNS sebagaimana dimaksud pada angka 1 merupakan PNS yang telah lolos *Talent Scouting* dan masuk dalam daftar *Talent Pool*;

3. Dilakukan verifikasi dan pembahasan dalam sidang Tim Penilai Kinerja terhadap usulan Pimpinan Perangkat Daerah dengan mempertimbangkan penilaian kinerja, kesesuaian kualifikasi, kompetensi, pelanggaran disiplin dan data kepegawaian dalam SIK;
4. Hasil sidang Tim Penilai Kinerja 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 ditetapkan oleh Walikota;
5. Walikota menetapkan 1 (satu) orang dari 3 (tiga) orang PNS sebagaimana tersebut pada angka 4, yang akan dipromosikan dalam Jabatan Administrator atau Jabatan Pengawas dengan memperhatikan pertimbangan Tim Penilai Kinerja.

Bagian Kedua

Mutasi

Pasal 25

- (1) Mutasi dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilaksanakan berdasarkan perbandingan obyektif antara kualifikasi, kompetensi dan evaluasi penilaian atas prestasi kerja.
- (2) Mutasi sebagaimana tersebut pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- (3) 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 Walikota.

Pasal 26

Tata cara pelaksanaan mutasi jabatan meliputi :

1. Kepala Perangkat Daerah mengusulkan PNS yang akan dimutasi dengan pertimbangan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja, serta lamanya dalam menduduki jabatan kepada Walikota dengan tembusan kepada Sekretaris Daerah dan Kepala BKPSDM;
2. Usulan Kepala Perangkat Daerah kemudian 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 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.

Bagian Ketiga

Penetapan, Pengambilan Sumpah Jabatan/Pelantikan

Pasal 27

- (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 ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 28

Keputusan tentang pengangkatan dalam Jabatan berlaku terhitung sejak tanggal pelantikan.

BAB V

PEMBIAYAAN

Pasal 29

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

BAB VI

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 30

- (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.
- (2) Pengangkatan dalam Jabatan Administrator Camat penetapannya memperhatikan ketentuan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 224 ayat (1), (2), (3), dan penjelasan pasal 224 ayat (2), yang berbunyi sebagai berikut:

- a. ayat (1) : Kecamatan dipimpin oleh seorang kepala kecamatan yang disebut camat yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah;
 - b. ayat (2) : Bupati/Walikota wajib mengangkat camat dari PNS 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 ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
 - (5) PNS yang masuk dalam *data base Talent Pool* tidak dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan dalam 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
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 31

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Madiun.

Ditetapkan di Madiun
pada tanggal 12 November 2021

WALIKOTA MADIUN,

ttd

Drs. H. MAIDI, SH, MM, M.Pd.

Diundangkan di Madiun
pada tanggal 12 November 2021

Pj. SEKRETARIS DAERAH,

ttd

Drs. AHSAN SRI HASTO
Pembina Utama Muda
NIP. 19680509 198809 1 002

BERITA DAERAH KOTA MADIUN
TAHUN 2021 NOMOR 48/G

Salinan sesuai dengan aslinya
a.n. WALIKOTA MADIUN
Sekretaris Daerah
u.b.
Kepala Bagian Hukum



BUDI WIBOWO, SH
Pembina Tingkat I
NIP. 19750117 199602 1 001