



BUPATI CILACAP
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI CILACAP
NOMOR 32 TAHUN 2025

TENTANG

MANAJEMEN TALENTA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI CILACAP,

Menimbang:

- a. bahwa Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai cerminan nilai dan moralitas bangsa mengamankan kebijakan Otonomi Daerah sebagai bentuk penyelenggaraan pemerintahan di daerah dalam upaya mendekatkan pelayanan kepada masyarakat dan mewujudkan jaminan terpenuhinya kesejahteraan masyarakat yang diwujudkan melalui birokrasi berbasis kualifikasi, kompetensi dan kinerja (meritokrasi), serta memberikan kesempatan bagi Aparatur Sipil Negara untuk memperoleh kesempatan yang adil dan sama dalam mengembangkan kariernya sebagai Aparatur Sipil Negara;
- b. bahwa dalam rangka mewujudkan pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara serta sebagai upaya meningkatkan kualitas pembinaan dan pengembangan karier Aparatur Sipil Negara perlu ditetapkan sistem pengelolaan talenta Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, menyebutkan bahwa Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian pada setiap Kementerian/ Lembaga dan Pemerintah Daerah;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Daerah;

Mengingat:

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2023 tentang Pembentukan Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6867);
5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan:

PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN TALENTA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Cilacap;
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati Cilacap selaku Pejabat Pembina Kepegawaian yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Cilacap selaku Pejabat yang Berwenang di bidang Kepegawaian yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil 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. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cilacap.
7. Promosi adalah proses pengangkatan ke dalam jabatan yang setingkat lebih tinggi.
8. Mutasi adalah proses perpindahan dari jabatan satu ke jabatan lain yang setara.
9. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
10. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara 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 Aparatur Sipil Negara dalam suatu satuan organisasi.
12. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
13. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan 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 sistem pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus.
16. Manajemen Talenta adalah sistem manajemen karier Aparatur Sipil Negara yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi.
17. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai Aparatur Sipil Negara berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.

18. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritikal, analisis kebutuhan talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta, penetapan kelompok rencana suksesi, serta pencarian talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
19. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan kinerja talenta agar siap dalam penempatan jabatan.
20. *Talent Scouting* adalah sistem seleksi secara terbuka untuk mendapatkan Pegawai Negeri Sipil terbaik sebagai *Talent Pool*.
21. *Talent Pool* adalah Pegawai Negeri Sipil potensial hasil dari *Talent Scouting* sebagai kandidat yang dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
22. Uji Kompetensi Teknis adalah metode seleksi guna mengetahui pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan. Uji Kompetensi Teknis dapat dilakukan melalui metode penulisan makalah ataupun wawancara.
23. Penilaian Potensi dan Kompetensi adalah suatu proses membandingkan kompetensi yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil dengan kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dengan menggunakan metode *assessment center* atau metode penilaian lainnya.
24. Metode *assessment center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan pegawai dalam suatu jabatan dengan menggunakan beberapa alat ukur atau simulasi berdasarkan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa orang asesor.
25. Metode *assessment center* secara sedang adalah proses penilaian kompetensi dengan metode *assessment center* menggunakan alat ukur wawancara kompetensi tingkat sedang, tes psikologi dan ditambah paling kurang 2 (dua) simulasi tingkat sedang.
26. Metode *assessment center* secara lengkap adalah proses penilaian kompetensi dengan metode *assessment center* menggunakan alat ukur berupa metode psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus atau presentasi.
27. Wawancara kompetensi adalah proses tanya jawab dengan menggunakan panduan wawancara terstruktur yang disusun berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan yang akan atau sedang diduduki.
28. Sistem Informasi Kepegawaian yang selanjutnya disebut SIMPEG adalah suatu totalitas terpadu yang terdiri dari perangkat pengolah, perangkat penyimpanan dan perangkat komunikasi yang saling berkaitan dalam rangka penyediaan informasi dibidang kepegawaian.

29. Sistem Informasi Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ANTASENA adalah suatu totalitas terpadu yang terdiri dari perangkat pengolah, perangkat penyimpanan dan perangkat komunikasi yang saling berkaitan dalam rangka penyediaan informasi terkait penyelenggaraan Manajemen Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.
30. Tim Penilai Kinerja yang selanjutnya disingkat TPK adalah Tim yang dibentuk oleh Bupati untuk memberikan pertimbangan dalam manajemen kepegawaian Pegawai Negeri Sipil secara terukur dan obyektif.

BAB II RUANG LINGKUP

Pasal 2

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. akuisisi talenta;
- b. pengembangan talenta;
- c. retensi dan penempatan talenta; dan
- d. monitoring dan evaluasi.

BAB III MAKSUD, TUJUAN DAN SASARAN

Pasal 3

Dengan Peraturan Bupati ini ditetapkan Manajemen Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 4

- (1) Maksud disusunnya Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Tujuan ditetapkan Peraturan Bupati ini adalah terselenggaranya Manajemen Talenta di lingkungan Pemerintah Daerah yang transparan, objektif, kompetitif, akuntabel dan berkeadilan.
- (3) Sasaran ditetapkan Peraturan Bupati ini adalah terpilihnya kader potensial (*Talent Pool*) yang memenuhi persyaratan kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang siap untuk dikembangkan dan dipromosikan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berdasarkan sistem merit.

BAB IV PRINSIP MANAJEMEN TALENTA

Pasal 5

- (1) Manajemen Talenta dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip:
 - a. objektif;
 - b. terencana;

- c. terbuka;
 - d. tepat waktu;
 - e. akuntabel;
 - f. bebas dari intervensi politik; dan
 - g. bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.
- (2) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu proses dalam Manajemen Talenta sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
 - (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Manajemen Talenta mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan kosong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.
 - (4) Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu informasi Manajemen Talenta yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan Talenta dapat diakses oleh seluruh ASN.
 - (5) Tepat waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu Jabatan Target dalam Manajemen Talenta dan yang kosong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan kosong dalam waktu lama dan menjamin persediaan talenta dalam pengisian jabatan target.
 - (6) Akuntabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu Manajemen Talenta dilakukan sesuai standar/ pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
 - (7) Bebas dari intervensi politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu Manajemen Talenta bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik.
 - (8) Bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu Manajemen Talenta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

BAB V AKUISISI TALENTA

Pasal 6

- (1) Penyelenggaraan akuisisi talenta PNS dilaksanakan melalui mekanisme *Talent Scouting*.
- (2) *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan sistem seleksi secara terbuka untuk mendapatkan PNS terbaik sebagai *Talent Pool*.

Pasal 7

- (1) *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) memperhatikan syarat kualifikasi, kompetensi, kinerja, integritas dan moralitas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan mendasarkan sistem merit.

- (2) Pelaksanaan *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan tahapan:
- a. persiapan;
 - b. pelaksanaan; dan
 - c. penetapan *Talent Pool*.

Bagian Kesatu
Tahap Persiapan

Pasal 8

- (1) Tahap persiapan *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf a dilaksanakan karena adanya kekosongan Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
- (2) Kekosongan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disebabkan karena:
- a. pensiun atau masa persiapan pensiun;
 - b. meninggal dunia;
 - c. mengundurkan diri;
 - d. dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan jabatan, pembebasan jabatan, dan pemberhentian dengan hormat;
 - e. diberhentikan dengan tidak hormat sebagai PNS;
 - f. diangkat dalam jabatan lain;
 - g. diberhentikan sementara dari PNS;
 - h. diberhentikan karena tidak mencapai kinerja;
 - i. ditugaskan secara penuh di luar jabatan;
 - j. menjalani cuti di luar tanggungan negara;
 - k. tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan; dan
 - l. tidak memenuhi persyaratan kesehatan jasmani dan rohani;
 - m. diberhentikan dari jabatan sebagai akibat dari reorganisasi dimana yang bersangkutan tidak memiliki kesesuaian antara tugas jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi.

Pasal 9

Dalam hal terdapat kekosongan Jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) dilakukan langkah-langkah:

- a. pembentukan Tim Pelaksana;
- b. penyusunan rencana kegiatan; dan
- c. penetapan nominatif Calon Peserta *Talent Scouting*;

Paragraf 1

Pembentukan Tim Pelaksana dan Tim Pengawas

Pasal 10

- (1) Tim Pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a melaksanakan seluruh tahapan *Talent Scouting* Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas mulai dari persiapan, pelaksanaan sampai penyampaian laporan hasil seleksi.

- (2) Tim pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari Komite dan Sekretariat Komite Manajemen Talenta Daerah;
- (3) Dalam pelaksanaan tugas, Tim pelaksana dapat dibantu oleh Tim Penilai Eksternal dari perguruan tinggi/lembaga bersertifikat lain yang ditunjuk.
- (4) Tim Penilai Eksternal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) bertugas melaksanakan penilaian dalam Uji Potensi dan Kompetensi melalui *asesmen center* atau metode penilaian lainnya sekaligus Uji Kompetensi Teknis pada tahapan seleksi *Talent Scouting* Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
- (5) Dalam pelaksanaan *Talent Scouting* dibentuk Tim pengawas yang terdiri atas:
 - a. Inspektur Daerah;
 - b. Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, Pejabat Pelaksana dan Pejabat Fungsional Inspektorat Daerah yang ditunjuk.
- (6) Tim Pelaksana dan Tim Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (5) ditetapkan oleh Bupati.

Paragraf 2

Penyusunan Rencana Kegiatan

Pasal 11

- (1) Penyusunan rencana kegiatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b sebagai berikut:
 - a. pemetaan kebutuhan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Jabatan Pengawas;
 - b. kualifikasi dan standar kompetensi jabatan;
 - c. pembentukan Tim Pelaksana;
 - d. penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pelaksanaan *Talent Scouting*;
 - e. penentuan metode, materi, dan sistem seleksi; dan
 - f. koordinasi dengan PPK.
- (2) Pemetaan kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a untuk jabatan yang diprediksikan kosong beserta kualifikasi dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan.
- (3) Kualifikasi dan standar kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan untuk masing-masing jabatan yang diprediksi akan kosong.

Paragraf 3

Penetapan Nominatif Calon Peserta *Talent Scouting*

Pasal 12

- (1) Pelaksanaan *Talent Scouting* diumumkan secara terbuka oleh Pyb untuk menjaring calon peserta *Talent Scouting* Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas.
- (2) PNS yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kebebasan untuk mendaftar atau tidak mendaftar *Talent Scouting*.

- (3) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara *on-line* melalui *website* resmi Pemerintah Kabupaten Cilacap atau aplikasi yang telah ditetapkan/ditentukan.
- (4) Seleksi administrasi terhadap PNS yang telah mendaftar *online* melalui aplikasi ANTASENA guna menyesuaikan persyaratan administratif yang telah ditentukan.
- (5) PNS yang mendaftar wajib melampirkan persyaratan pendukung dan memilih rumpun jabatan yang diminati sesuai dengan kualifikasi Pendidikan ataupun Riwayat pengalaman jabatan yang dimiliki.
- (6) Pemilihan rumpun jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) digunakan untuk memudahkan peserta dalam mengikuti pelaksanaan Uji Kompetensi Teknis.
- (7) Seleksi administrasi dilaksanakan terhadap semua PNS pada tiap level jabatan, berdasarkan pada penilaian kinerja dan penilaian potensi dengan pembobotan:
 - a. Penilaian Kinerja bobot 25%;
 - b. Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku secara 360° bobot 25%;
 - c. Rekam jejak dengan bobot 25% terdiri dari :
 - pangkat/golongan bobot 9%;
 - kepemilikan diklat struktural/ fungsional/ pemenuhan kompetensi 20 jp bobot 8%; dan
 - integritas dengan bobot 8%;
 - d. Pertimbangan lainnya dengan bobot 25% terdiri dari :
 - kualifikasi pendidikan bobot 7%;
 - penghargaan 6%;
 - partisipasi dalam organisasi 6%; dan
 - inovasi/kreatifitas 6%.
- (8) Hasil seleksi administrasi selanjutnya dilakukan pemeringkatan berdasarkan nilai keseluruhan, untuk selanjutnya ditetapkan sebagai nominatif calon peserta *Talent Scouting*.
- (9) Jumlah peserta *Talent Scouting* disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah pada Tahun Anggaran berjalan.
- (10) Apabila ditemukan jumlah nilai yang sama dalam penilaian kinerja dan penilaian potensi, penetapan calon peserta *Talent Scouting* didasarkan pada pangkat tertinggi, jika masih ditemukan nilai yang sama maka penentuan penetapan calon peserta *Talent Scouting* dilihat dari masa kerja golongan.
- (11) Nominatif calon peserta *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diumumkan secara terbuka melalui *website* resmi Pemerintah Kabupaten Cilacap dan/atau disampaikan kepada Pimpinan Perangkat Daerah secara tertulis untuk disampaikan kepada PNS yang bersangkutan.
- (12) Hasil seleksi administrasi ditetapkan melalui keputusan PyB dan diumumkan secara terbuka melalui *website* resmi BKPSDM Kabupaten Cilacap.

Pasal 13

- (1) Persyaratan administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagai berikut :
 - a. berstatus PNS Aktif Pemerintah Daerah, dengan batasan usia:

- 1) paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun bagi calon peserta yang sedang atau pernah menduduki jabatan Administrator atau Jabatan Fungsional Ahli Madya; dan
 - 2) khusus bagi JPTP Sekda berusia maksimal 58 (lima puluh delapan) tahun bagi calon peserta yang sedang atau pernah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, sepanjang yang bersangkutan menyatakan kesediaan untuk tidak mengajukan permohonan masa persiapan pensiun (MPP) ketika diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Sekda.
- b. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
 - c. sedang atau pernah menduduki:
 - 1) Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama khusus untuk *Talent Pool* Jabatan Sekda;
 - 2) Jabatan Administrator
 - Eselon III/a dengan masa jabatan minimal 2 (dua) tahun;
 - Eselon III/b dengan masa jabatan minimal 3 (tiga) tahun;
 - 3) Jabatan Fungsional yang relevan dengan jabatan yang dilamar minimal jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun pada saat pendaftaran.
 - d. tidak pernah dijatuhi hukuman pidana berdasarkan keputusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap dalam jangka waktu 5 (lima) tahun terakhir dan tidak sedang dalam proses perkara pidana;
 - e. pendidikan paling rendah S-1 atau setara;
 - f. menduduki pangkat paling rendah:
 - a) Pembina Tingkat I, Golongan Ruang IV/b untuk Sekda; dan
 - b) Pembina, Golongan Ruang IV/a untuk JPTP selain Sekda.
 - g. setiap unsur penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - h. tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat atau sedang dalam proses pemeriksaan;
 - i. bagi PNS yang menduduki Jabatan Fungsional yang mutasi dari luar Pemerintah Daerah, selain ketentuan sebagaimana dimaksud pada huruf a sampai dengan huruf h, dipersyaratkan telah memiliki masa kerja paling singkat 2 (dua) tahun di Pemerintah Daerah dan memiliki jenjang jabatan paling rendah Ahli Madya dengan pangkat paling rendah Pembina, IV/a.
- (2) Persyaratan administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 untuk jabatan Administrator sebagai berikut:
- a. berstatus PNS Aktif Pemerintah Daerah;
 - b. menduduki jabatan setingkat jabatan Pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau sedang menduduki Jabatan Fungsional paling rendah jenjang Ahli Muda paling singkat 3 (tiga) tahun atau secara akumulatif paling singkat 3 (tiga) tahun;
 - c. pendidikan paling rendah S-1 atau setara;
 - d. menduduki pangkat paling rendah Penata golongan ruang III/c dengan masa kerja golongan minimal 2 (dua) tahun;

- e. setiap unsur penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - f. tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat atau sedang dalam proses pemeriksaan; dan
 - g. bagi PNS yang menduduki Jabatan Fungsional yang mutasi dari luar Pemerintah Daerah, selain ketentuan sebagaimana dimaksud pada huruf a sampai dengan huruf f, dipersyaratkan telah memiliki masa kerja paling singkat 2 (dua) tahun di Pemerintah Daerah dan memiliki jenjang jabatan paling rendah Ahli Muda dengan pangkat paling rendah Penata Tingkat I golongan ruang III/d.
- (3) Persyaratan administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 untuk jabatan Pengawas, sebagai berikut :
- a. berstatus PNS Aktif Pemerintah Daerah;
 - b. menduduki jabatan Pelaksana atau Jabatan Fungsional paling rendah jenjang Keterampilan Penyelia atau secara akumulatif paling singkat 4 (empat) tahun;
 - c. pendidikan paling rendah Diploma tiga;
 - d. memiliki pangkat paling rendah Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b, dengan masa kerja dalam pangkat minimal 2 (dua) tahun;
 - e. penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - f. tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat atau sedang dalam proses pemeriksaan; dan
 - g. bagi PNS yang mutasi dari luar Pemerintah Daerah, selain ketentuan sebagaimana dimaksud pada huruf a sampai dengan huruf f, dipersyaratkan telah memiliki masa kerja paling singkat 2 (dua) tahun di Pemerintah Daerah dan memiliki pangkat/golongan ruang paling rendah Penata (III/c). Bagi Pejabat Fungsional memiliki jenjang jabatan paling rendah Penyelia.
- (4) PNS Guru di lingkungan satuan pendidikan yang diberikan penugasan sebagai kepala satuan pendidikan, pendamping satuan pendidikan, pendidik pada jalur pendidikan non formal, atau peran lain yang ditetapkan oleh Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan paling singkat 2 (dua) tahun.

Bagian Kedua

Tahap Pelaksanaan

Pasal 14

Tahap pelaksanaan *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf b dilaksanakan melalui:

- a. pengumuman;
- b. uji potensi dan kompetensi;
- c. uji kompetensi teknis; dan
- d. penetapan *talent pool*.

Paragraf 1
Pengumuman

Pasal 15

- (1) Pengumuman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a dilakukan secara terbuka kepada seluruh PNS melalui *website* resmi BKPSDM Kabupaten Cilacap dan melalui surat edaran.
- (2) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. daftar nama peserta *talent scouting*;
 - b. tahapan seleksi; dan
 - c. ketentuan lain-lain.

Pasal 16

Guna memberikan pemahaman dan meningkatkan minat serta motivasi bagi PNS untuk mendaftar *Talent Scouting* dapat dilakukan sosialisasi.

Paragraf 2
Uji Kompetensi Teknis

Pasal 17

- (1) Uji Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b dilakukan guna mengetahui pengetahuan, keterampilan, dan sikap/ perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan yang diminati.
- (2) Uji Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan selama 150 (seratus lima puluh) menit pada waktu dan tempat yang telah ditentukan, menggunakan media komputer.
- (3) Ketentuan Uji Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagai berikut:
 - a. pada saat memasuki ruang ujian peserta dilarang membawa *handphone*, *flashdisk* atau sejenisnya, alat tulis, buku-buku atau literatur dan catatan lainnya;
 - b. peserta yang tidak hadir sesuai dengan jadwal yang ditentukan tanpa keterangan yang sah dianggap mengundurkan diri dan/atau dianggap gugur.
- (4) Materi Uji Kompetensi Teknis berdasarkan standar kompetensi di masing- masing jabatan yang dipilih.
- (5) Hasil Uji Kompetensi Teknis dinilai oleh Tim Penilai Eksternal dengan jumlah ganjil untuk menjamin obyektivitas.

Paragraf 3
Penilaian Potensi dan Kompetensi

Pasal 18

- (1) Penilaian potensi dan kompetensi dilakukan guna mengukur potensi dan kompetensi peserta *Talent Scouting*.

- (2) Penilaian potensi dan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilaksanakan oleh Tim Asesmen Pemerintah Daerah, dengan menggunakan metode sedang.
- (3) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilaksanakan oleh Tim Asesmen Pemerintah Daerah, dengan menggunakan metode *assessment center* secara lengkap.
- (4) Dalam kondisi Metode *assessment center* sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) belum dapat dilaksanakan, maka penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat menggunakan metode psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus atau presentasi.
- (5) Tim Asesmen Pemerintah Daerah dapat berasal dari perguruan tinggi/lembaga bersertifikat lain/PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah yang ditunjuk.
- (6) Wawancara kompetensi sosial kultural dan manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (4) selain dilakukan oleh Tim Asesmen juga dilakukan oleh Panitia Seleksi sebagaimana yang terdiri dari:
 - a. pejabat pimpinan tinggi terkait dari lingkungan instansi pemerintah yang bersangkutan;
 - b. pejabat pimpinan tinggi dari instansi pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong kebutuhan kompetensi teknis tertentu;
 - c. akademisi, pakar, atau profesional yang mempunyai keahlian terkait jabatan yang akan diisi;
 - d. untuk panitia seleksi dari internal harus memiliki kedudukan minimal sama dari jabatan yang akan diisi;
 - e. khusus untuk jabatan pimpinan tinggi sekretaris daerah, panitia seleksi dapat diangkat dari pemerintah provinsi yang bersangkutan, dan jabatan pimpinan tinggi sekretaris daerah provinsi, panitia seleksi dapat diangkat dari kementerian terkait; dan
 - f. panitia seleksi berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang, dengan perbandingan anggota panitia seleksi berasal dari internal paling banyak 45% (empat puluh lima persen).
- (7) Hasil penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan kategori sebagai berikut:
 - a. Memenuhi Syarat (MS);
 - b. Masih Memenuhi Syarat (MMS); dan
 - c. Kurang Memenuhi Syarat (KMS).

Bagian Ketiga
Tahap Penetapan

Pasal 19

- (1) Hasil akhir penilaian dilaksanakan dengan menyandingkan antara penilaian sumbu kinerja (Sumbu Y) dan penilaian sumbu potensial (Sumbu X) dengan pembobotan:

- a. Penilaian Sumbu Kinerja dengan bobot 100 % terdiri dari :
Penilaian Kinerja dengan bobot 50 % dan Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku secara 360° bobot 50 %;
- b. Penilaian Sumbu Potensial dengan bobot 100% terdiri dari :
 - Uji Potensi 20 %;
 - Uji Kompetensi 25 %;
 - Uji kompetensi teknis 20 %;
 - Rekam jejak dengan bobot 15 % terdiri dari :
 - Pangkat/Golongan bobot 5%;
 - Kepemilikan Diklat Struktural/ Fungsional/ Pemenuhan kompetensi 20 JP bobot 5%; dan
 - Integritas dengan bobot 5%.
 - Pertimbangan lainnya dengan bobot 20% terdiri dari :
 - Kualifikasi Pendidikan bobot 5%;
 - Penghargaan 5%;
 - Partisipasi dalam organisasi 5%; dan
 - Inovasi/Kreatifitas 5%.
- c. PNS yang berdasarkan hasil penilaian keseluruhan masuk dalam kuadran 7, 8, dan 9 dengan hasil uji kompetensi manajerial dan sosial kultural kategori Memenuhi Syarat (MS) dan Masih Memenuhi Syarat (MMS), ditetapkan menjadi *Talent Pool*;
- d. Penetapan sebagai *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada huruf c dilakukan oleh PPK;
- e. PNS yang ditetapkan menjadi *Talent Pool* diumumkan dalam daftar nominatif berdasarkan abjad nama PNS dan tidak menunjukkan peringkat secara terbuka melalui *website* resmi BKPSDM Kabupaten Cilacap.

Pasal 20

- (1) Penetapan PNS sebagai *Talent Pool* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1) berlaku selama 4 (empat) tahun.
- (2) PNS yang telah ditetapkan sebagai *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat menuntut untuk diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
- (3) Apabila jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) telah berakhir dan belum diangkat dalam Jabatan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, diberikan kesempatan untuk mengikuti *Talent Scouting* kembali.

Pasal 21

PNS yang telah ditetapkan sebagai *Talent Pool* tetap dilakukan pemantauan integritas, moralitas, dan rekam jejak pada jabatan yang diduduki saat ini.

BAB VI PENGEMBANGAN TALENTA PNS

Pasal 22

- (1) Pengembangan talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf b dilaksanakan antara lain melalui :

- a. akselerasi karier;
 - b. pengembangan kompetensi; atau
 - c. peningkatan kualifikasi.
- (2) Prioritas pengembangan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan pada hasil pemetaan talenta.

Pasal 23

Akselerasi karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui sekolah kader sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 24

- (1) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
- a. *ASN corporate university* dengan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. pembelajaran di dalam dan luar kantor; dan
 - c. bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

Pasal 25

- (1) Dalam rangka pengembangan kompetensi, dilakukan dengan tahapan:
- a. menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan;
 - b. melaksanakan pengembangan; dan
 - c. melaksanakan evaluasi pengembangan.
- (2) Penetapan Kebutuhan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan:
- a. inventarisasi jenis kompetensi yang perlu ditingkatkan dari setiap PNS; dan
 - b. rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi.
- (3) Rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun yang pembiayaannya tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan Instansi Pemerintah.
- (4) Rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dengan analisis kesenjangan kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja.
- (5) Analisis kesenjangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan dengan membandingkan profil kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan yang diduduki dan yang akan diduduki.
- (6) Analisis kesenjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan dengan membandingkan hasil penilaian kinerja PNS dengan target kinerja Jabatan yang diduduki.
- (7) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi, mendasarkan:
- a. jenis kompetensi yang perlu dikembangkan;
 - b. target PNS yang akan dikembangkan kompetensinya;

- c. jenis dan jalur pengembangan kompetensi;
- d. penyelenggara pengembangan kompetensi;
- e. jadwal atau waktu pelaksanaan;
- f. kesesuaian pengembangan kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina kompetensi; dan
- g. anggaran yang dibutuhkan.

Pasal 26

- (1) Pengembangan kompetensi secara klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf a dilaksanakan dengan dalam bentuk pendidikan dan/atau pelatihan.
- (2) Pengembangan kompetensi melalui pendidikan formal dan dilakukan dengan pemberian tugas belajar dalam rangka memenuhi kebutuhan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.
- (3) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, paling kurang melalui pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.

Pasal 27

- (1) Pengembangan kompetensi secara nonklasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1) huruf a dilaksanakan dalam bentuk pelatihan, antara lain melalui *e-learning*, bimbingan di tempat kerja, pelatihan jarak jauh, magang, dan pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta.
- (2) Pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN.

Pasal 28

Pengembangan kompetensi dalam bentuk lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf c dilaksanakan dalam bentuk:

- a. pengembangan kompetensi teknis;
- b. pengembangan kompetensi fungsional;
- c. pengembangan kompetensi sosial kultural; dan
- d. pengembangan kompetensi manajerial.

Pasal 29

Perangkat Daerah dapat melaksanakan pengembangan kompetensi secara mandiri, bekerja sama dengan Instansi Pemerintah/lembaga lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pengembangan kompetensi tertentu, atau bersama dengan lembaga pengembangan kompetensi yang independen.

Pasal 30

Evaluasi terhadap pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) huruf c dilaksanakan guna menilai kesesuaian antara kebutuhan Kompetensi dengan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier dapat dilakukan oleh lembaga yang berwenang.

Pasal 31

Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 menjadi dasar pengembangan karier dan menjadi salah satu pertimbangan dalam pengangkatan Jabatan.

BAB VII

RETENSI DAN PENEMPATAN TALENTA PNS

Pasal 32

- (1) Retensi dan penempatan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf c bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi dan menempatkan talenta pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi.
- (2) Retensi dan penempatan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui :
 - a. Promosi; dan
 - b. mutasi.
- (3) Pelaksanaan retensi dan penempatan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mendasarkan pertimbangan Tim Penilai Kinerja.

Bagian Kesatu

Promosi

Pasal 33

- (1) Promosi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (2) huruf a dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian kinerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja mendasarkan sistem merit.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PPK setelah mendapat pertimbangan Tim Penilai Kinerja PNS.
- (3) Untuk dapat dipromosikan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama wajib memenuhi syarat:
 - a. berstatus *Talent Pool* Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
 - b. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang dan berat atau tidak sedang dalam proses pemeriksaan; dan
 - c. tidak sedang dijatuhi hukuman pidana berdasarkan keputusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap dan tidak sedang dalam proses perkara pidana.
- (4) Untuk dapat dipromosikan dalam jabatan administrator wajib memenuhi syarat:
 - a. berstatus *Talent Pool* Jabatan Administrator dengan ketentuan sebagai berikut :
 - 1) PNS Administrator yang telah menduduki eselon III.b, dapat dipromosikan ke eselon III.a;
 - 2) PNS yang masuk pada *Talent Pool* Administrator dari Pejabat Pengawas/JF dapat dipromosikan dalam Jabatan Administrator;

- 3) PNS Administrator yang telah menduduki eselon III.b yang tidak masuk dalam *talent pool*, tidak dapat dipromosikan ke eselon III.a, kecuali telah memiliki hasil uji kompetensi dalam Seleksi Terbuka JPT Pratama dengan hasil MS ataupun MMS.
 - b. PNS yang masuk dalam *Talent Pool* Jabatan Administrator dan telah dipromosikan dalam Jabatan Administrator eselon III.b, dapat dipromosikan ke dalam Jabatan Administrator Eselon III.a selama Keputusan penetapan *Talent Pool* masih berlaku paling singkat 2 (dua) tahun dalam jabatan terakhir;
 - c. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang dan berat atau dalam proses pemeriksaan hukuman disiplin sebagai PNS yang disangka melanggar hukuman disiplin tingkat berat atau tingkat sedang; dan
 - d. tidak sedang dijatuhi hukuman pidana berdasarkan keputusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap dan tidak sedang dalam proses perkara pidana.
- (5) Untuk dapat dipromosikan dalam jabatan pengawas wajib memenuhi syarat :
- a. berstatus *Talent Pool* Jabatan Pengawas dengan ketentuan sebagai berikut:
 - 1) PNS yang masuk pada *Talent Pool* Pengawas dari pejabat fungsional ataupun pelaksana dapat dipromosikan dalam Jabatan Pengawas eselon IV.b dan IV.a; dan
 - 2) PNS yang sudah menduduki jabatan eselon IV.b yang tidak masuk dalam *Talent Pool* tidak dapat dipromosikan ke Jabatan Pengawas eselon IV.a.
 - b. PNS yang masuk dalam *Talent Pool* Jabatan Pengawas dan telah dipromosikan dalam Jabatan Pengawas eselon IV.b, dapat dipromosikan ke dalam Jabatan Pengawas eselon IV.a selama Keputusan penetapan *Talent Pool* masih berlaku paling singkat 2 (dua) tahun dalam jabatan terakhir;
 - c. Tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang dan berat atau Tingkat sedang dalam proses pemeriksaan hukuman disiplin sebagai PNS yang disangka melanggar hukuman disiplin Tingkat berat atau Tingkat sedang; dan
 - d. Tidak sedang dijatuhi hukuman pidana berdasarkan keputusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap dan tidak sedang dalam proses perkara pidana;
- (6) Khusus untuk jabatan Pengawas pada Kecamatan Kampunglaut, dalam hal terdapat kebutuhan organisasi yang mendesak namun tidak dapat dipenuhi dari daftar *Talent Pool* Pengawas, dapat diisi oleh PNS kader internal peserta *Talent Scouting* serendahnya kuadran 5 setelah melalui Persetujuan Tim Penilai Kinerja dan Persetujuan PPK.

Pasal 34

- (1) Setiap PNS yang memenuhi persyaratan mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang Jabatan yang lebih tinggi.
- (2) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas yang namanya tidak ditetapkan dalam *Talent Pool*, tidak dapat dipromosikan ke jenjang eselon yang lebih tinggi dan berlaku mekanisme mutasi jabatan.

Bagian Kedua Mutasi

Pasal 35

- (1) Mutasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (2) huruf b merupakan bentuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas selain promosi.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi dengan persyaratan Jabatan, klasifikasi Jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi serta dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.
- (3) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara teratur antara 2 (dua) tahun sampai dengan 5 (lima) tahun atau sesuai dengan kebutuhan organisasi dan regulasi khusus yang mengatur, dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. bagi jabatan struktural dan jabatan pelaksana mutasi dapat dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun;
 - b. bagi jabatan fungsional guru paling singkat 4 (empat) tahun kecuali guru yang bertugas di daerah khusus;
 - c. bagi Pegawai Negeri Sipil IPDN lulusan sampai dengan Tahun 2022 wajib mengabdikan di daerah penempatan minimal 2 (dua) tahun dan bagi Pegawai Negeri Sipil IPDN lulusan Tahun 2023 keatas wajib mengabdikan di daerah penempatan minimal 5 (lima) tahun; dan
 - d. bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Formasi Tahun 2018 keatas wajib mengabdikan di Instansi Pemerintah yang dilamar selama 10 (sepuluh) tahun sejak diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil.
- (4) Mutasi bagi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilaksanakan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku bagi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

Pasal 36

Jenis mutasi di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dalam Pasal 35 berdasar pihak yang menginisiasi :

- a. mutasi oleh Pemerintah Daerah; dan
- b. mutasi atas Permintaan Sendiri.

Paragraf 1
Mutasi Oleh Pemerintah Daerah

Pasal 37

- (1) Mutasi oleh Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf a dilaksanakan berdasar Perencanaan Mutasi PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Mutasi oleh Pemerintah Daerah sebagaimana Pasal 36 huruf a hanya dilaksanakan untuk mutasi PNS dalam Pemerintah Daerah.
- (3) Mutasi oleh Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi wewenang Bupati Cilacap dengan mengeluarkan Keputusan Penetapan Pengangkatan dalam Jabatan.
- (4) Wewenang mengeluarkan Keputusan Penetapan Pengangkatan dalam Jabatan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) dapat dilimpahkan kepada pejabat Pemerintah Daerah.
- (5) Dalam mengeluarkan Penetapan Pengangkatan Dalam Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan setelah mempertimbangkan usul mutasi dari BKPSDM.
- (6) Usul Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diajukan oleh BKPSDM setelah mendapat pertimbangan Mutasi Tim Penilai Kinerja PNS.

Paragraf 2
Mutasi Atas Permintaan Sendiri

Pasal 38

- (1) Mutasi PNS atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf b diberikan dengan pertimbangan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, yaitu memperhatikan:
 - a. pola karier PNS yang bersangkutan;
 - b. tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan
 - c. tidak bertentangan dengan peraturan internal instansi.
- (2) Mutasi PNS atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat terdiri atas:
 - a. mutasi dalam Pemerintah Daerah;
 - b. mutasi PNS antar kabupaten/kota dalam satu provinsi;
 - b. mutasi PNS antar kabupaten/kota antar provinsi; dan
 - c. mutasi PNS Daerah ke Instansi Pusat atau sebaliknya.
- (3) Status Pemerintah Daerah dalam mutasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, huruf c, dan huruf d adalah sebagai :
 - a. instansi asal; atau
 - b. instansi penerima.
- (4) Kewenangan menetapkan Keputusan Mutasi dalam Pemerintah Daerah adalah Bupati.
- (5) Kewenangan menetapkan Keputusan Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat dilimpahkan kepada Pejabat Pemerintah Daerah.

- (6) Mutasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, huruf c, dan huruf d ditetapkan dengan Keputusan Mutasi oleh pejabat berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 39

- (1) Setiap PNS di lingkungan Pemerintah Daerah berhak mengajukan permohonan mutasi dalam Pemerintah Daerah.
- (2) Permohonan mutasi dalam Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi ketentuan mutasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1).
- (3) Selain memenuhi ketentuan mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), permohonan mutasi juga harus mendapat persetujuan/rekomendasi dari Kepala Perangkat Daerah.

Pasal 40

- (1) Berdasar surat permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), Kepala BKPSDM membuat usul mutasi kepada Bupati atau pejabat Pemerintah Daerah yang mendapat pelimpahan kewenangan.
- (2) Usul mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mendapat pertimbangan mutasi dari Tim Penilai Kinerja PNS.
- (3) Pertimbangan mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasar perencanaan mutasi yang dibuat oleh BKPSDM.
- (4) Selain perencanaan mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), juga harus didasari:
 - a. adanya kesesuaian formasi dengan jenjang karier pemohon mutasi;
 - b. mutasi yang dimohon tidak melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- (5) Dalam hal Bupati atau pejabat Pemerintah Daerah yang mendapat pelimpahan kewenangan menyetujui usul mutasi, ditetapkan pengangkatan dalam jabatan bagi PNS pemohon mutasi.

Bagian Ketiga Tim Penilai Kinerja

Pasal 41

- (1) Tim Penilai Kinerja dibentuk guna memberikan pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dari dan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
- (2) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah paling sedikit 5 (lima) orang.
- (3) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. Sekretaris Daerah selaku Ketua;
 - b. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang menangani bidang kepegawaian sebagai anggota sebagai sekretaris;

- c. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang menangani bidang pengawasan internal sebagai anggota; dan
 - d. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Terkait sebagai anggota.
- (4) Tugas Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diantaranya:
- a. mengadakan Rapat Tim Penilai Kinerja; dan
 - b. membahas usulan Pengangkatan, Pemindahan, dan pemberhentian dari dan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Jabatan Pengawas.
- (5) Rapat Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dinyatakan sah apabila dihadiri oleh Ketua, sekurang-kurangnya 2 (dua) orang anggota dan Sekretaris.
- (6) Guna membantu kelancaran pelaksanaan tugas Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk Sekretariat Tim Penilai Kinerja yang berkedudukan di BKPSDM Kabupaten Cilacap.
- (7) Tim Penilai Kinerja dan Sekretariat Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Paragraf 1

Pembahasan Tim Penilai Kinerja

Pasal 42

- (1) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 melakukan pembahasan terhadap:
- a. usul pengangkatan;
 - b. usul pemindahan;
 - c. usul penurunan (demosi);
 - d. usul pemberhentian; dan
 - e. usul administrasi kepegawaian lainnya.
- (2) Usul pengangkatan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan dengan tahapan:
- a. Sekretariat Tim Penilai Kinerja menginventarisir kekosongan Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas;
 - b. Sekretaris menyiapkan data *talent pool* untuk diajukan dalam pembahasan Rapat Tim Penilai Kinerja;
 - c. Tim Penilai Kinerja melakukan verifikasi dan pembahasan dengan mempertimbangkan kualifikasi, kesesuaian kompetensi, penilaian kinerja dan juga memperhatikan integritas dan moralitas; dan
 - d. hasil rapat Tim Penilai Kinerja dilaporkan kepada PPK berupa pertimbangan PNS yang dapat diangkat dalam Jabatan Administrator atau Jabatan Pengawas disertai Notulen Rapat untuk mendapatkan Keputusan.

- (3) Usul Pemindahan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan dengan tahapan:
- Pimpinan Perangkat Daerah yang menginginkan mutasi/rotasi dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas baik dalam rangka pengisian maupun mutasi, mengajukan usul kepada Ketua Tim Penilai Kinerja dengan Tembusan Sekretaris;
 - Sekretaris menyiapkan data calon yang diusulkan untuk diajukan mutasi/rotasi dalam pembahasan Rapat Tim Penilai Kinerja PNS;
 - atas dasar usulan pimpinan Perangkat Daerah dilakukan verifikasi dan pembahasan dalam Rapat Tim Penilai Kinerja dengan mempertimbangkan kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan Jabatan, klasifikasi Jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi serta dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan;
 - berdasarkan pertimbangan obyektif dan kepentingan organisasi, pemindahan jabatan dapat diproses oleh Tim Penilai Kinerja tanpa usulan dari Kepala Perangkat Daerah; dan
 - hasil rapat Tim Penilai Kinerja dilaporkan kepada PPK berupa pertimbangan PNS yang dapat dimutasikan dalam Jabatan Administrator atau Jabatan Pengawas disertai Notulen Rapat untuk mendapatkan Keputusan.
- (4) Usul pemberhentian dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan terhadap PNS yang berdasarkan hasil penilaian dan/atau pengamatan tidak menunjukkan kinerja yang baik.
- (5) Kinerja yang kurang baik sebagaimana dimaksud pada ayat (4) karena:
- tidak sehat jasmani dan rohani;
 - tidak dapat menunjukkan kinerja yang baik, profesional, efektif dan efisien dalam kurun waktu antara 1 (satu) sampai 2 (dua) tahun sejak diangkat dalam Jabatan;
 - tidak dapat dijadikan contoh dan teladan yang baik bagi lingkungan kerjanya khususnya dari aspek integritas, moralitas dan etik; dan
 - melanggar hukuman disiplin tingkat berat yang berakibat pada pemberhentian dari jabatan.
- (6) Usul pemberhentian dalam Jabatan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (4):
- Pimpinan Perangkat Daerah mengusulkan PNS yang akan diberhentikan disertai alasan-alasan dan bukti pendukung kepada Ketua Tim Penilai Kinerja dengan tembusan Sekretaris;
 - Sekretaris menyiapkan data dan bahan PNS yang diusulkan diberhentikan untuk diajukan dalam pembahasan Rapat Tim Penilai Kinerja;

- c. atas dasar usulan pimpinan Perangkat Daerah tersebut, Tim Penilai Kinerja dapat mendengar pendapat dari atasan langsungnya, atasan dari atasan langsungnya, dan pejabat lain yang dipandang perlu dan juga PNS yang bersangkutan;
- d. Tim Penilai Kinerja segera menyampaikan hasil pertimbangan kepada PPK disertai alasan-alasan pemberhentian;
- e. pertimbangan tersebut dapat berupa:
 - 1. membenarkan alasan-alasan usul pemberhentian; atau
 - 2. tidak membenarkan alasan-alasan usul pemberhentian.

Pasal 43

- (1) PNS diberhentikan dari jabatan apabila:
 - a. mengundurkan diri dari jabatannya;
 - b. mencapai batas usia pensiun;
 - c. diberhentikan sementara sebagai PNS;
 - d. diangkat dalam jabatan lain;
 - e. cuti di luar tanggungan negara;
 - f. dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dari jabatan;
 - g. tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
 - h. adanya perampangan organisasi;
 - i. tidak memenuhi persyaratan kesehatan jasmani dan rohani; dan
 - j. sebab lain yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemberhentian dari jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan PPK setelah mendapatkan pertimbangan Tim Penilai Kinerja.
- (3) PNS yang meninggal dunia dianggap telah diberhentikan dari Jabatan.

Paragraf 2

Penetapan, Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan

Pasal 44

- (1) PPK menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dari dan dalam Jabatan Pimpinan Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas setelah mendapatkan pertimbangan Tim Penilai Kinerja.
- (2) Pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan PPK sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) PNS yang diangkat menjadi Jabatan Pimpinan Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas wajib dilantik dan mengangkat sumpah/janji Jabatan menurut agama atau kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- (4) PNS yang telah diangkat dalam Jabatan Pimpinan Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas berhak mendapatkan tunjangan sesuai ketentuan perundang-undangan.

- (5) Tata cara pelantikan dan pengambilan sumpah/janji jabatan dilakukan berdasarkan ketentuan perundang-undangan.

BAB VIII MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 45

- (1) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf d dimaksudkan untuk melakukan verifikasi berdasarkan informasi yang didapatkan dari:
 - a. penilaian kinerja;
 - b. laporan atau aduan; dan
 - c. informasi yang berkembang.
- (2) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik PNS yang bersangkutan di Jabatan yang sedang diduduki, kesesuaian kompetensi yang dimiliki dan karakteristik jabatan, kondisi fisik dan kesehatan serta integritas, moralitas dan etik selama menduduki jabatan.
- (3) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Kepala perangkat daerah yang membidangi kepegawaian.
- (4) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Tim Penilai Kinerja sebagai bahan pertimbangan dalam pemindahan dan pemberhentian PNS dari Jabatan.

BAB IX KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 46

- (1) Dalam rangka pelaksanaan Manajemen Talenta Pemerintah Daerah melaksanakan:
 - a. pola karier; dan
 - b. *coaching, mentoring*, dan konseling kinerja.
- (2) PNS yang telah mengikuti manajemen talenta namun tidak masuk kedalam *Talent Pool* dapat mengikuti konseling kinerja dan berhak mengikuti kembali *talent scouting* pada kesempatan berikutnya.
- (3) Pelaksanaan pemetaan talenta terhadap seluruh PNS dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Cilacap secara bertahap.

Bagian Kesatu Pola Karier

Pasal 47

- (1) Pola karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 huruf a merupakan pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan yang ditetapkan oleh PPK.

- (2) Pola karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan guna menjamin keselarasan potensi PNS dengan penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.
- (3) Pola karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa pola karier instansi atau pola karier nasional.

Pasal 48

- (1) Pola karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (1) dapat berbentuk:
 - a. pola karier horizontal;
 - b. pola karier vertikal; dan
 - c. pola karier diagonal.
- (2) Pola karier horizontal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara dan dilakukan melalui mutasi, baik didalam satu kelompok maupun antar kelompok Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional.
- (3) Pola karier horizontal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dapat berpindah secara horizontal ke dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama lainnya sesuai dengan persyaratan Jabatan;
 - b. Jabatan Fungsional dapat berpindah ke Jabatan Fungsional lain dilaksanakan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan;
 - c. Jabatan Fungsional dapat berpindah ke Jabatan Administrasi sesuai jenjang Jabatan, kualifikasi, kompetensi, dan syarat jabatan;
 - d. Jabatan Fungsional Ahli Utama dapat berpindah secara horizontal ke dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - e. Jabatan Administrasi dapat berpindah secara horizontal ke Fungsional Ahli Madya untuk Administrator dan Fungsional Ahli Muda untuk Pengawas; dan
 - f. Jabatan Administrasi dapat berpindah ke Jabatan Administrasi lain yang setara sesuai dengan Kualifikasi, kompetensi dan syarat Jabatan.
- (4) Pola karier vertikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi dan dilakukan melalui promosi.
- (5) Pola karier vertikal sebagaimana dimaksud pada ayat (4) meliputi:
 - a. Jabatan Administrasi dalam satu kelompok Jabatan Administrasi;
 - b. Jabatan Fungsional dalam satu kelompok Jabatan Fungsional kategori keterampilan atau Jabatan Fungsional Keahlian; dan
 - c. JPT dalam satu kelompok JPT.
- (6) Pola karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi tidak berdasarkan garis lini, melalui promosi atau mekanisme pengangkatan dalam JF.

- (7) Pola karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (6) meliputi:
 - a. perpindahan karier diagonal Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional dilakukan bagi Administrator ke Fungsional Ahli Utama, Pengawas ke Fungsional Ahli Madya, dan Pelaksana ke Fungsional kategori keahlian atau kategori keterampilan melalui mekanisme perpindahan, penyesuaian/inpassing. Maupun melalui promosi;
 - b. perpindahan karier diagonal Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional dapat dilakukan bagi Jabatan Fungsional kategori keterampilan atau ahli pertama ke jabatan pengawas serta Jabatan Fungsional Ahli Muda ke Jabatan Administrator melalui mekanisme penugasan pada Jabatan diluar Jabatan Fungsional;
 - c. perpindahan karier diagonal Jabatan Administrasi atau Jabatan Fungsional Ahli Madya ke dalam JPT Pratama dilakukan melalui promosi secara seleksi terbuka; dan
 - d. perpindahan karier diagonal Jabatan Fungsional Ahli Utama ke dalam JPT madya dan JPT Pratama dilakukan melalui promosi secara seleksi terbuka.
- (8) Pola karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sepanjang memenuhi persyaratan jabatan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (9) Pola karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 49

- (1) Dalam hal pengisian JPT, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas tidak dapat dilaksanakan atau tidak memperoleh hasil pengisian dalam Jabatan, PPK dapat menugaskan Pejabat Pemerintahan sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas.
- (2) Selain ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penugasan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas dapat ditunjuk apabila pejabat definitif berhalangan sementara atau berhalangan tetap.

Pasal 50

- (1) Penugasan Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas dilaksanakan atas dasar:
 - a. ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama;
 - b. ditugaskan oleh Pejabat yang Berwenang (PyB) bagi Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas ; dan
 - c. merupakan pelaksanaan tugas rutin.
- (2) Pelaksanaan tugas rutin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:
 - a. Pelaksana Harian yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan sementara; dan
 - b. Pelaksana Tugas yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan tetap.

- (3) Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas tidak berwenang untuk mengambil keputusan dan/atau tindakan yang bersifat strategis yang berdampak pada perubahan status hukum pada aspek organisasi, kepegawaian, dan alokasi anggaran.
- (4) Keputusan dan/atau tindakan yang bersifat strategis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan keputusan dan/atau Tindakan yang memiliki dampak besar seperti penetapan perubahan rencana strategis dan rencana kerja pemerintah.
- (5) Perubahan status hukum pada aspek kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yaitu melakukan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai.
- (6) Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas tidak memiliki kewenangan mengambil keputusan dan/atau tindakan selain keputusan dan/atau tindakan yang bersifat strategis dan berdampak pada perubahan status hukum pada aspek kepegawaian.
- (7) Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas memiliki kewenangan meliputi:
 - a. melaksanakan tugas sehari-hari pejabat definitif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. menetapkan Sasaran Kinerja Pegawai dan penilaian prestasi kerja pegawai;
 - c. menetapkan surat kenaikan gaji berkala;
 - d. menetapkan cuti selain Cuti di Luar Tanggungan Negara dan cuti yang akan dijalankan di luar negeri;
 - e. menetapkan surat tugas/surat perintah pegawai;
 - f. menjatuhkan hukuman disiplin pegawai tingkat ringan;
 - g. menyampaikan usul mutasi kepegawaian kecuali perpindahan antar- instansi;
 - h. memberikan tugas/izin belajar;
 - i. memberikan izin mengikuti seleksi JPT Pratama, Jabatan Administrator, atau Jabatan Pengawas ; dan
 - j. mengusulkan pegawai untuk mengikuti pengembangan kompetensi.

Pasal 51

- (1) Penugasan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas dapat diberikan kepada PNS yang menduduki Jabatan:
 - a. JPT Pratama;
 - b. Administrator;
 - c. Pengawas;
 - d. Pejabat Fungsional; atau
 - e. Pelaksana.
- (2) PNS yang diberikan penugasan Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas harus memenuhi persyaratan:
 - a. memiliki kompetensi dan kualifikasi sesuai bidang tugas yang akan dilaksanakan;
 - b. memiliki jenjang Jabatan setara atau satu tingkat lebih rendah dari jenjang Jabatan yang akan ditugaskan; dan
 - c. berkinerja baik paling kurang selama 2 (dua) tahun terakhir.

- (3) Pejabat Fungsional dapat diberikan penugasan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dengan ketentuan:
 - a. Pejabat fungsional jenjang Ahli Utama dapat ditunjuk sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas JPT Pratama;
 - b. Pejabat fungsional jenjang Ahli Madya dapat ditunjuk sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas Jabatan Administrator atau JPT Pratama;
 - c. Pejabat fungsional jenjang Ahli Muda dapat ditunjuk sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas Jabatan Pengawas atau Jabatan Administrator; dan
 - d. Pejabat fungsional jenjang Ahli Pertama dapat ditunjuk sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas Jabatan Pelaksana yang merupakan eselon IV atau Jabatan Pengawas.

Pasal 52

- (1) Penugasan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas bagi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama melalui Surat Perintah Tugas.
- (2) Penugasan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas bagi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan oleh PPK melalui Surat Perintah Tugas.
- (3) Penugasan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas bagi Jabatan Administrator dan Pengawas dilakukan oleh PyB melalui Surat Perintah Tugas.

Pasal 53

Penugasan Pelaksana Harian ditetapkan untuk waktu paling singkat 3 (tiga) hari dan paling lama 30 (tiga puluh) hari dikecualikan bagi yang melaksanakan ibadah haji.

Pasal 54

- (1) Penugasan Pelaksana Tugas ditetapkan untuk waktu paling lama 3 (tiga) bulan atau sampai dengan ditunjuknya pejabat lain.
- (2) Dalam hal sampai dengan waktu yang ditetapkan terlampaui dan belum diperoleh pelaksana tugas definitif, Pelaksana Tugas dapat diberikan perpanjangan paling banyak untuk 1 (satu) kali penugasan.
- (3) Penetapan tugas, kewenangan, dan fasilitas Pelaksana Tugas dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 55

- (1) Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas melaporkan pelaksanaan tugas kepada PPK atau pejabat yang memberikan penugasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52.
- (2) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah berakhirnya pelaksanaan tugas.

Bagian Kedua
Coaching, Mentoring, dan Konseling Kinerja

Pasal 56

Coaching, Mentoring, dan Konseling Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 merupakan upaya untuk memaksimalkan potensi pribadi dan profesionalitas dan/atau penyelesaian permasalahan kinerja.

Pasal 57

- (1) *Coaching* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 merupakan kegiatan pendampingan kepada PNS melalui proses menggugah pikiran dan kreativitas yang menginspirasi guna memaksimalkan potensi pribadi dan profesionalitas
- (2) *Coaching* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling singkat 6 (enam) bulan sejak PNS yang bersangkutan diangkat dalam jabatan atau ditetapkan sebagai kader suksesi (*Talent Pool*).
- (3) *Coaching* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang dilakukan oleh *coach* yang merupakan atasan langsung dari PNS yang bersangkutan atau oleh PNS ahli yang ditunjuk.
- (4) Hasil pelaksanaan *coaching* dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karier PNS yang bersangkutan.

Pasal 58

- (1) *Mentoring* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 merupakan kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh Mentor kepada PNS melalui proses pengembangan *hard skill* dan *soft skill* guna memaksimalkan kompetensi secara profesional dibidangnya.
- (2) *Mentoring* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan hasil Penilaian Kinerja.
- (3) *Mentoring* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Mentor yang merupakan atasan langsung dari PNS yang bersangkutan atau oleh PNS ahli yang ditunjuk.
- (4) Mentor sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memiliki kewajiban untuk :
 - a. mendampingi dan membimbing PNS dalam merencanakan pengembangan individu, khususnya dalam hal memberikan masukan pilihan metode pengembangan untuk meningkatkan kompetensi;
 - b. memberikan saran metode pengembangan untuk meningkatkan kompetensi dan pengembangan karakter PNS;
 - c. memberikan penugasan kompetensi manajerial untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi teknis PNS; dan
 - d. melakukan monitoring dan evaluasi.

Pasal 59

- (1) Konseling kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 merupakan proses timbal balik yang dilakukan antara PNS dengan konselor dalam rangka penyelesaian permasalahan kinerja.
- (2) Konselor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Asesor SDM Aparatur yang berkedudukan pada BKPSDM Kabupaten Cilacap.
- (3) Konseling sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan dengan mengajukan permohonan konseling atau pemanggilan langsung oleh konselor.
- (4) Konselor sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berhak memberikan rekomendasi hasil konseling kinerja kepada pejabat yang berwenang sebagai pertimbangan dalam pengembangan karier.

BAB X PEMBIAYAAN

Pasal 60

Semua biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Peraturan Bupati ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

BAB XI KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 61

- (1) Pada saat peraturan Bupati ini diundangkan dan pemetaan talenta terhadap PNS yang memenuhi persyaratan administratif masih dalam proses penyelesaian, pelaksanaan *Talent Scouting* mendasarkan mekanisme sebelum ditetapkannya peraturan Bupati ini.
- (2) Pada saat peraturan Bupati ini diundangkan dan Pemerintah Daerah belum menerapkan sistem merit sebagaimana ditetapkan melalui rekomendasi oleh Badan Kepegawaian Negara, maka pelaksanaan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan secara Kompetitif dan Terbuka.

BAB XII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 62

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku:

- a. Peraturan Bupati Cilacap Nomor 32 Tahun 2013 tentang Pedoman Penunjukan/Pengangkatan Pelaksana Tugas Dan Pelaksana Harian Jabatan Struktural Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap (Berita Daerah Kabupaten Cilacap Tahun 2013 Nomor 32);
- b. Peraturan Bupati Cilacap Nomor 172 Tahun 2021 tentang Pedoman Mutasi dan Promosi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap (Berita Daerah Kabupaten Cilacap Tahun 2021 Nomor 172);

c. Peraturan Bupati Cilacap Nomor 11 Tahun 2023 tentang Manajemen Talenta dan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap (Berita Daerah Kabupaten Cilacap Tahun 20231 Nomor 11), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 63

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Cilacap
pada tanggal 26 Agustus 2025

BUPATI CILACAP,

Cap&ttd

SYAMSUL AULIYA RACHMAN

Diundangkan di Cilacap
pada tanggal 26 Agustus 2025

Pj. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN CILACAP,

Cap&ttd

SADMOKO DANARDONO
BERITA DAERAH KABUPATEN CILACAP TAHUN 2025 NOMOR 32

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI CILACAP
NOMOR 32 TAHUN 2025
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH

I. KOTAK *NINE BOX TALENT MANAJEMENT*

KINERJA	DI ATAS EKPEKTASI	4	7	9
		Kinerja di atas ekpektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekpektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekpektasi dan potensial tinggi
	SESUAI EKPEKTASI	2	5	8
		Kinerja sesuai ekpektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekpektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekpektasi dan potensial tinggi
	DIBAWAH EKPEKTASI	1	3	6
		Kinerja di bawah ekpektasi dan potensial rendah	Kinerja di bawah ekpektasi dan potensial menengah	Kinerja di bawah ekpektasi dan potensial tinggi
		RENDAH	MENENGAH	TINGGI
POTENSIAL				

II. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi / Nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi / Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi 3. Rotasi / Pengayaan Jabatan 4. Pengembangan Kompetensi 5. Tugas Belajar
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling Kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan Kinerja 3. Pengembangan Kompetensi
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	1. Rotasi 2. Pengembangan Kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	1. bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan

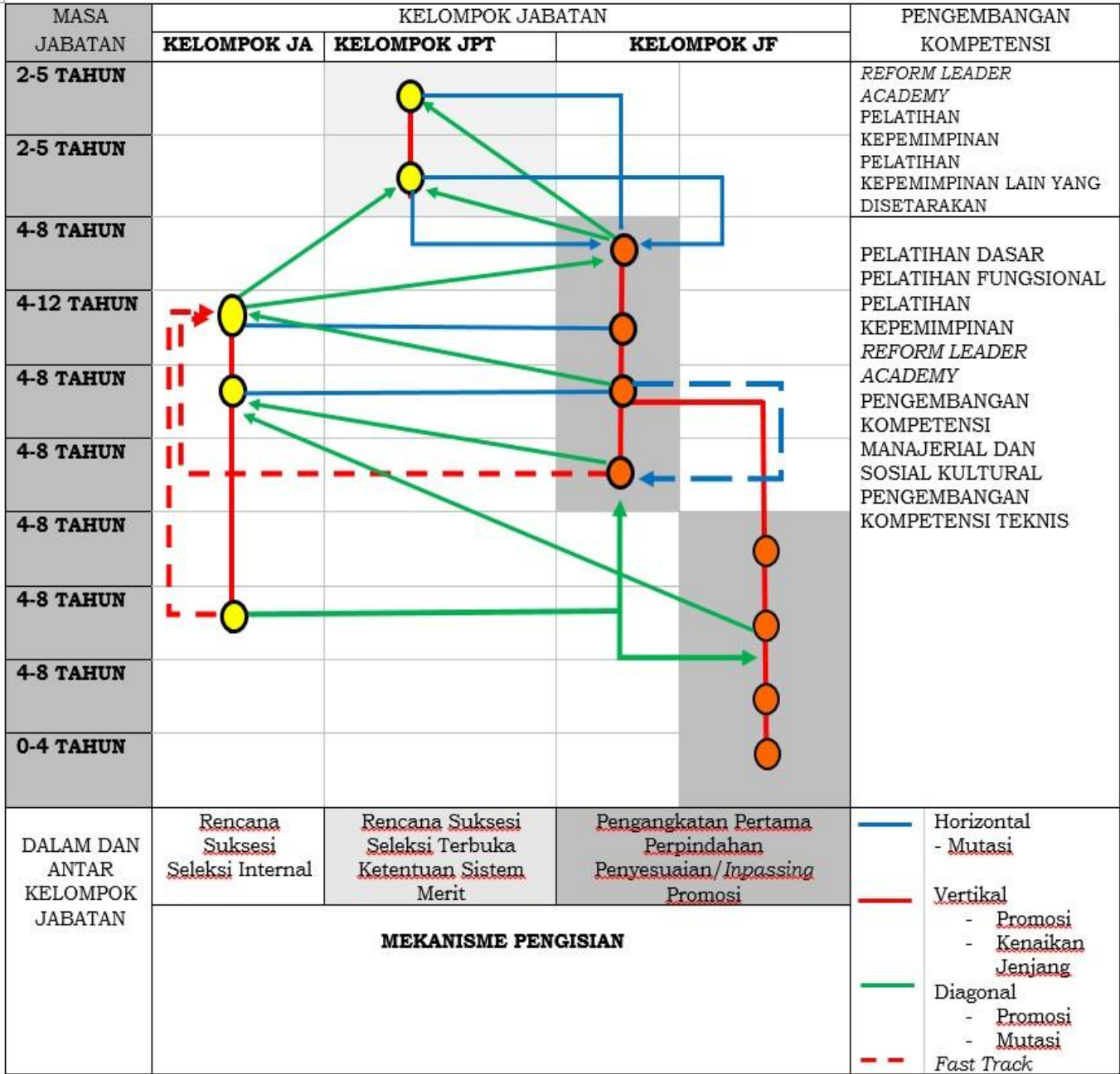
BUPATI CILACAP,

Cap&ttd

SYAMSUL AULIYA RACHMAN

LAMPIRAN II
PERATURAN BUPATI CILACAP
NOMOR 32 TAHUN 2025
TENTANG
MANAJEMEN TALENTA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH

I. SKEMA POLA KARIER



BUPATI CILACAP,

Cap&ttd

SYAMSUL AULIYA RACHMAN