



BUPATI ACEH SINGKIL
PROVINSI ACEH

PERATURAN BUPATI ACEH SINGKIL
NOMOR 46 TAHUN 2022

TENTANG

TATA CARA PROMOSI DAN MUTASI
MELALUI *TALENT POOL* DAN RENCANA SUKSESI

ATAS RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

BUPATI ACEH SINGKIL,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka penyelenggaraan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang berpedoman pada Sistem Merit pada pengelolaan Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional dan Jabatan Pimpinan Tinggi, perlu melaksanakan promosi dan mutasi Pegawai Negeri Sipil melalui *Talent Pool* dan Rencana Suksesi secara objektif, kompetitif, dan akuntabel;
 - b. bahwa agar pelaksanaan promosi dan mutasi melalui *Talent Pool* dan Rencana Suksesi dapat berjalan tertib sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, perlu menyusun tata cara promosi dan mutasi melalui *Talent Pool* dan Rencana Suksesi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tata Cara Promosi dan Mutasi Melalui *Talent Pool* dan Rencana Suksesi;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Aceh Singkil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3827);
 2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633);
 3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dengan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);

5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 560);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252).
11. Qanun Aceh Singkil Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Singkil (Lembaran Daerah Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2016 Nomor 251, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Aceh Singkil Nomor 5) sebagaimana telah diubah dengan Qanun Aceh Singkil Nomor 6 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Qanun Aceh Singkil Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Singkil (Lembaran Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2021 Nomor 285);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG TATA CARA PROMOSI DAN MUTASI MELALUI *TALENT POOL* DAN RENCANA SUKSESI.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Kabupaten adalah Kabupaten Aceh Singkil.

2. Pemerintah Kabupaten adalah Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil.
3. Bupati adalah Bupati Aceh Singkil.
4. Inspektorat adalah unsur pengawasan pemerintah daerah yang dipimpin oleh inspektur yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
5. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan Pembinaan Manajemen ASN di Instansi Pemerintah sesuai dengan Ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Aparatur Sipil Negara dalam satuan organisasi.
10. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada Pemerintah Daerah.
11. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan yang terdiri dari Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Pelaksana.
12. Jabatan Administrator adalah jabatan yang memiliki tanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
13. Jabatan Pengawas adalah jabatan yang memiliki tanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
14. Jabatan Pelaksana adalah jabatan yang diduduki pegawai Aparatur Sipil Negara sebagai pelaksana dengan tugas melaksanakan kegiatan pelayanan publik, serta administrasi pemerintah dan pembangunan pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.

15. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
16. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
17. Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut TPK PNS adalah Tim yang memberikan pertimbangan dalam hal manajemen PNS berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, tidak membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan.
18. Konflik kepentingan adalah situasi dimana terjadi benturan kepentingan individu dalam memanfaatkan wewenang dan kedudukan sebagai PNS baik sengaja ataupun tidak sengaja untuk kepentingan pribadi, keluarga dan/atau golongannya sehingga tidak dapat melaksanakan tugas yang diamanatkan secara objektif dan berpotensi merugikan pemerintah.
19. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan ASN di instansi pemerintah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
20. Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
21. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
22. Pengembangan kompetensi PNS adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
23. Karier adalah rangkaian seluruh posisi yang dijabat seseorang selama siklus kehidupannya dalam organisasi.
24. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan faktor politik, ras, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan.

25. Pola Karier adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
26. Rencana Pengembangan Karier PNS adalah proses manajemen yang menggambarkan pergerakan posisi atau Jabatan menuju peningkatan dan kemajuan PNS sepanjang pengabdian di Pemerintah Daerah yang digambarkan dalam pola karier PNS.
27. Rencana Suksesi adalah metode penyiapan calon pejabat di instansi pemerintah pada jabatan-jabatan strategis berdasarkan sistem merit.
28. *Talent Pool* adalah proyek perubahan diklat kepemimpinan yang bertujuan untuk memetakan potensi dan kompetensi ASN baik yang akan dipromosikan menduduki jabatan, pimpinan tinggi, administrasi maupun fungsional.
29. Mutasi adalah perpindahan tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Daerah.
30. Pejabat Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat PPT adalah pegawai ASN yang menduduki JPT.

Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman dalam melaksanakan promosi dan mutasi ASN di lingkungan dilingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Tujuan ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah terselenggaranya proses promosi dan mutasi pejabat pimpinan tinggi pratama, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional pada Pemerintah Daerah secara objektif, kompetitif, dan akuntabel.
- (3) Sasaran ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah terpilihnya pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrasi, dan pejabat fungsional yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja sesuai standar kompetensi Jabatan dan kebutuhan organisasi.

BAB II TALENT POOL

Pasal 3

Asas penyusunan *Talent Pool* adalah:

- a. Objektif, yaitu semua proses dalam *Talent Pool* dapat diukur, dilihat dan/atau dirasakan oleh seluruh PNS;
- b. Terencana, yaitu *Talent* pada masing-masing Jabatan Target dalam Manajemen *Talenta* yang kosong telah direncanakan dan disiapkan pada tahun sebelumnya;
- c. Terbuka, yaitu informasi yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi mengenai PNS yang ditetapkan menjadi *Talent* yang dapat diakses oleh seluruh Pegawai;

- d. Tepat Waktu, yaitu jabatan target dalam Manajemen *Talenta* yang kosong dapat segera diisi oleh *Talent* sehingga tidak terdapat kekosongan jabatan untuk waktu yang relatif lama; dan
- e. Akuntabel, yaitu pengelolaan *Talent Pool* dilakukan secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Pasal 4

- (1) *Talent Pool* disusun dengan mempertimbangkan karakteristik jabatan PNS.
- (2) Penyusunan *Talent Pool* melalui proses:
 - a. analisis Kebutuhan *Talent*;
 - b. identifikasi *Talent*;
 - c. pengolahan *Talent*; dan
 - d. evaluasi *Talent*.
- (3) Analisa kebutuhan *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan dengan menghitung jumlah kebutuhan *Talent* yang akan dikelola/dikembangkan dalam Manajemen *Talenta*.
- (4) Identifikasi *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan dengan cara menetapkan Jabatan Target dan jumlah kebutuhan *Talent*.
- (5) Pengolahan *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilakukan dengan melakukan proses seleksi PNS yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi.
- (6) Evaluasi *Talent* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d merupakan evaluasi pencapaian target penyusunan *Talent Pool*.

Pasal 5

Unsur *Talent Pool* terdiri dari:

- a. Profil *Talent*, yang terdiri dari:
 - 1. pendidikan formal;
 - 2. pendidikan dan pelatihan jabatan;
 - 3. usia;
 - 4. masa kerja;
 - 5. pangkat/golongan ruang;
 - 6. tingkat jabatan;
 - 7. pengalaman jabatan; dan
 - 8. catatan kepegawaian lainnya yang diperlukan;
- b. Penilaian Kompetensi yang merupakan hasil kompetensi yang diperoleh berdasarkan uji kompetensi PNS; dan
- c. Penilaian Prestasi Kerja PNS yang dinilai setiap 1 (satu) tahun sekali.

Pasal 6

Talent Pool digunakan sebagai dasar

- a. Seleksi Calon *Talent*

- b. Perolehan Kompetensi *Talent*
- c. Retensi *Talent*

Pasal 7

Seleksi Calon *Talent* sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 ayat (1) terdiri dari:

- a. Pejabat yang Berwenang dalam melaksanakan penyusunan *Talent Pool* dan seleksi calon *Talent* dibantu oleh Tim Penyusunan *Talent Pool* yang ditetapkan oleh Sekretaris Daerah
- b. Tim Penyusunan *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berasal dari BKPSDM, dalam melaksanakan tugas mendasarkan pada:
 - 1. formasi dan kebutuhan pegawai;
 - 2. pembinaan karier PNS;
 - 3. syarat-syarat administrasi;
 - 4. penilaian kompetensi pegawai;
 - 5. penilaian prestasi kerja; dan
 - 6. data pendukung lainnya

Pasal 8

- (1) Seleksi pemetaan pegawai dilakukan bagi calon *Talent* yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi.
- (2) Hasil Seleksi pemetaan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disimpan dalam database *Talent Pool*.
- (3) Database *Talent Pool* diolah dalam Sistem Informasi Kepegawaian pada BKPSDM.

Pasal 9

- (1) Seleksi administrasi dilakukan bagi calon *Talent* mendasarkan syarat administratif jabatan yang akan diisi oleh calon *Talent*.
- (2) Syarat administratif jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan hasil analisa jabatan berdasarkan beban kerja yang ditetapkan oleh PPK.

Pasal 10

- (1) Tim memberikan pertimbangan hasil seleksi calon *Talent* menjadi *Talent* kepada PPK mendasarkan hasil seleksi pemetaan dan hasil seleksi administrasi calon *Talent*.
- (2) PPK menetapkan calon *Talent* menjadi *Talent* mendasarkan pertimbangan tim.

Pasal 11

Persyaratan khusus calon *Talent* meliputi:

- a. Pangkat/Golongan Ruang minimal Penata (III/c);
- b. Kualifikasi pendidikan minimal Diploma III/Sarjana Muda atau yang sederajat;

- c. Bagi yang menduduki jabatan pelaksana, mempunyai masa kerja minimal 4 (empat) tahun;
- d. Telah melaksanakan tugas di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil minimal 1 (satu) tahun;
- e. Berusia setinggi-tingginya 54 (lima puluh empat) tahun.

Pasal 12

Penilaian Administrasi Calon *Talent* memiliki ketentuan sebagai berikut:

NO	KRITERIA PENILAIAN	JENJANG/TINGKAT/JUMLAH	SKOR/ NILAI
1.	Pendidikan (tertinggi yang telah diakui)	Diploma III	2
		S-1/Diploma IV	3
		S-2/Spesialis 1	4
		S-3/Spesialis 2	5
2.	Pengalaman tugas yang pernah dilaksanakan:		
	a. JFU/Pelaksana	Pada 1 unit kerja	1
		Pada 2/lebih unit kerja	2
	b. Pengawas	Pada 1 unit kerja	1
Pada 2/lebih unit kerja		2	
3.	Pengalaman Pendidikan dan Pelatihan:		
	Diklat Teknis/ Fungsional	<25 jp	1
		25 – 50 jp	2
		51 – 75 jp	3
		76 – 100 jp	4
		>100 jp	5
	Diklat Manajemen	<25 jp	1
		25 – 50 jp	2
		51 – 75 jp	3
		76 – 100 jp	4
		>100 jp	5
Diklat Kepemimpinan	Diklatpim IV	2	
	Diklatpim III	2	

NO	KRITERIA PENILAIAN	JENJANG/TINGKAT/JUMLAH	SKOR/ NILAI
4.	Pangkat/Golongan Ruang	III/c	2
		III/d	3
		IV/a	4
		IV/a keatas	5
5.	Masa Kerja (sejak diangkat CPNS)	5 tahun kebawah	1
		6 – 10 tahun	2
		11 – 15 tahun	3
		15 – 20 tahun	4
		Lebih dari 20 tahun	5
6.	Catatan Hukuman Disiplin (yang pernah diterima)	Ringan	-3
		Sedang	-4
		Berat	-5

Pasal 13

- (1) Perolehan kompetensi *Talent* dilakukan melalui identifikasi kompetensi yang dimiliki oleh *Talent* untuk menentukan program pengembangan yang akan diberikan kepada *Talent*.
- (2) Perolehan kompetensi *Talent* meliputi:
 - a. Rencana Pengembangan Individu merupakan rencana yang disusun untuk memastikan pengembangan kompetensi secara sistematis, efektif, dan efisien bagi *Talent* untuk meningkatkan kompetensi pada Jabatan Pengawas dan Jabatan Administrator;
 - b. Program Pengembangan *Talent* merupakan kesempatan dan kegiatan yang menunjang peningkatan kompetensi, pengetahuan, dan keahlian yang didasarkan pada hasil penilaian kompetensi dari Tim Penyusunan *Talent Pool*.
 - c. Program pengembangan *Talent* dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan tugas rutin *Talent* sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 14

- (1) Evaluasi pengembangan *Talent* dilakukan dengan mengukur kesiapan *Talent* untuk ditempatkan pada Jabatan Pengawas.
- (2) Evaluasi pengembangan *Talent* diperoleh dari hasil:
 - a. penilaian prestasi kerja didapat dari hasil penilaian prestasi kerja tahun terakhir; dan

- b. peningkatan kompetensi *Talent* selama program pengembangan diperoleh dari setiap program pengembangan yang diikuti oleh *Talent* yang pengukurannya dilakukan oleh Mentor dan/atau penyelenggara program pengembangan, yang terdiri dari mentor tetap (atasan langsung *Talent* atau pejabat lain yang ditunjuk oleh atasan Mentor untuk melakukan pendampingan kepada *Talent*) dan mentor tidak tetap (pejabat struktural dan/atau tenaga profesional yang ditunjuk untuk melakukan bimbingan maupun alih pengetahuan untuk meningkatkan keterampilan/kompetesi tertentu yang dibutuhkan *Talent*).
- (3) Mentor melakukan kegiatan pendampingan kepada *Talent* dalam mengembangkan kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan.

Pasal 15

- (1) Retensi *Talent* dilakukan dalam bentuk penghargaan untuk memotivasi *Talent* agar tetap berkontribusi optimal dan mengurangi timbulnya ketidakpuasan kerja dari *Talent*.
- (2) Retensi yang diberikan dapat berupa prioritas mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

Pasal 16

- (3) *Talen* dipersiapkan untuk mengisi Jabatan Administrator dan Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil.
- (4) Pengisian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diprioritaskan bagi PNS yang masuk dalam *Talent Pool*.

Pasal 17

Talent dapat dikeluarkan dari *Talent Pool* apabila:

- a. Mengundurkan diri dari sebagai *Talent*;
- b. Dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
- c. Dalam proses pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin yang bersifat penipuan yang berhubungan dengan jabatan *Talent*;
- d. Dalam proses pemeriksaan atau dugaan tindak pidana;
- e. Dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari Pihak yang berwenang;
- f. alasan lainnya berdasarkan pertimbangan Pejabat Yang Berwenang.

BAB III
TPK PNS

Pasal 18

Untuk memberikan pertimbangan kepada PPK dalam pelaksanaan promosi dan mutasi melalui *Talent Poll* dan Rencana Suksesi dibentuk Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 19

- (1) TPK PNS sebagaimana sebagaimana dimaksud pada Pasal 8 dibentuk oleh PPK.
- (2) TPK PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Sekretaris Daerah Kabupaten;
 - b. Pejabat yang menangani bidang kepegawaian;
 - c. Pejabat yang menangani bidang pengawasan internal; dan
 - d. pejabat tinggi terkait.
- (3) TPK PNS sebagaimana dimaksud pada Pasal 18 berjumlah paling sedikit 5 (lima) orang.

Pasal 20

TPK PNS mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. menelaah rekam jejak PNS;
- b. menelaah potensi PNS;
- c. menelaah kompetensi PNS dalam jabatan;
- d. memberikan pertimbangan penempatan PNS dalam jabatan kepada Bupati; dan
- e. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

Pasal 21

- (1) Dalam melaksanakan tugasnya, TPK PNS dibantu oleh Sekretariat TPK PNS.
- (2) Sekretariat TPK PNS dibentuk oleh PPK.
- (3) Sekretariat TPK PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. Kepala Bidang Pengembangan Karier sebagai Koordinator;
 - b. Pejabat Fungsional Analis Kepegawaian sebagai Anggota; dan
 - c. Pejabat Pelaksana sebagai Anggota.

BAB IV
KELOMPOK RENCANA SUKSESI

Pasal 22

- (1) PPK menetapkan Kelompok Rencana Suksesi setiap tahun dan mengumumkan melalui Sistem Informasi ASN.

- (2) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi kelompok PNS yang memiliki:
 - a. kompetensi sesuai klasifikasi Jabatan;
 - b. memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi; dan
 - c. memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (3) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang bidang kepegawaian.
- (4) Kelompok Rencana Suksesi ditetapkan berdasarkan Peraturan Bupati yang mengatur mengenai manajemen *Talenta*.

BAB V PROMOSI

Pasal 23

- (1) Promosi merupakan bentuk pola karier yang dapat berbentuk vertikal atau diagonal.
- (2) PNS dapat dipromosikan di dalam dan/atau antar JA dan JF keterampilan, JF ahli pertama, dan JF ahli muda sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (3) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan Kelompok Rencana Suksesi.
- (4) Dalam hal Pemerintah Daerah belum memiliki kelompok rencana suksesi, promosi dalam JA dapat dilakukan melalui seleksi internal oleh panitia seleksi yang dibentuk oleh PPK.
- (5) PNS yang menduduki Jabatan administrator dan JF ahli madya dapat dipromosikan ke dalam JPT pratama sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan, mengikuti, dan lulus seleksi terbuka, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

Pasal 24

- (1) Promosi PNS dalam JA dan JF diprioritaskan bagi PNS yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi.
- (2) Promosi PNS dalam JA dan JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PPK setelah mendapat pertimbangan TPK PNS.
- (3) TPK PNS dalam memberikan pertimbangan promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memperhatikan:
 - a. posisi PNS dalam Kelompok Rencana Suksesi;
 - b. kualifikasi PNS;
 - c. kompetensi PNS;
 - d. kinerja PNS;
 - e. integritas moralitas PNS;
 - f. kebutuhan organisasi; dan
 - g. usulan dari PNS yang bersangkutan, Kepala Perangkat Daerah atau unit kerja, dan perangkat daerah yang melaksanakan urusan penunjang bidang kepegawaian.

Pasal 25

- (1) Promosi Pejabat Administrator dan Pejabat Fungsional Ahli Madya ke dalam Jabatan Pimpinan Tinggi melalui *Talent Pool* dan rencana suksesi dapat dilaksanakan setelah Pemerintah Daerah mendapat penilaian penerapan sistem merit sekurang-kurangnya bernilai baik.
- (2) Promosi Pejabat Administrator dan Pejabat Fungsional Ahli Madya ke dalam Jabatan Pimpinan Tinggi melalui *Talent Pool* dan rencana suksesi sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan berkoordinasi dengan KASN.

BAB VI
MUTASI

Pasal 26

- (1) Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam Perangkat Daerah dan antar Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun, kecuali mutasi dalam masa kedaruratan kesehatan masyarakat *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) dan karena kebutuhan organisasi.
- (3) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan Jabatan, klasifikasi Jabatan dan pola karier dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (4) Mutasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.
- (5) Selain mutasi karena tugas dan/atau lokasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PNS dapat mengajukan mutasi tugas dan/atau lokasi atas permintaan sendiri.

Pasal 27

- (1) Mutasi PNS dalam JA dan JF diprioritaskan bagi PNS yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi.
- (2) Mutasi PNS dalam JA dan JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PPK setelah mendapat pertimbangan TPK PNS.
- (3) TPK PNS dalam memberikan pertimbangan mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memperhatikan:
 - a. posisi PNS dalam Kelompok Rencana Suksesi;
 - b. kualifikasi PNS;
 - c. kompetensi PNS;
 - d. kinerja PNS;
 - e. integritas moralitas PNS;
 - f. kebutuhan organisasi; dan

- g. usulan dari PNS yang bersangkutan, Kepala Perangkat Daerah atau unit kerja, dan perangkat daerah yang melaksanakan urusan penunjang bidang kepegawaian.

Pasal 28

Pelaksanaan Mutasi PNS dalam JPT diatur dalam Peraturan Bupati tersendiri.

BAB VII
PENETAPAN, PELANTIKAN,
DAN PENGAMBILAN SUMPAH/JANJI JABATAN

Pasal 29

- (1) PPK menetapkan keputusan promosi dan mutasi jabatan terhadap Pejabat Administrasi, Pejabat Fungsional, dan PPT.
- (2) PPK melantik dan mengambil sumpah jabatan/janji jabatan Pejabat Administrasi, Pejabat Fungsional dan PPT sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

Pasal 30

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Singkil

pada tanggal 7 Desember 2022

13 Jumadil Awal 1444 H

RI-BURAT ACEH SINGKIL, 



Diundangkan di Singkil

pada tanggal 7 Desember 2022

13 Jumadil Awal 1444 H

 SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN

ACEH SINGKIL,

SETDA



BERITA DAERAH KABUPATEN ACEH SINGKIL TAHUN 2022 NOMOR 655