



BUPATI KUBU RAYA
PROVINSI KALIMANTAN BARAT

PERATURAN BUPATI KUBU RAYA
NOMOR 8 TAHUN 2024

TENTANG

TATA CARA PROMOSI DAN MUTASI
MELALUI *TALENT POOL*

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KUBU RAYA,

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* secara objektif, kompetitif dan akuntabel;

b. bahwa agar pelaksanaan promosi dan mutasi melalui *talent pool* dapat berjalan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, perlu disusun tata cara promosi dan mutasi melalui *talent pool* di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kubu Raya;

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*;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Kubu Raya di Provinsi Kalimantan Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 101, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4751);

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 diubah beberapa kali 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 2022 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

4. 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);

5. 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 6477);
6. 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);
7. 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);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kubu Raya.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten Kubu Raya.
3. Bupati adalah Bupati Kubu Raya.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara dan manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat yang berwenang untuk menduduki jabatan pemerintahan.

8. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkatan jabatan berdasarkan tingkat kesulitan, tanggung jawab, dampak dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penggajian.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
10. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama adalah pegawai ASN yang menduduki Jabatan pimpinan tingkat pratama pada Pemerintah Daerah.
11. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disingkat JPTP adalah Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Pemerintah Daerah yang disetarakan dengan Jabatan struktural eselon II, yang berfungsi memimpin dan memotivasi setiap pegawai ASN pada perangkat Daerah yang dipimpinnya.
12. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
13. Pejabat Administrasi adalah pegawai ASN yang menduduki JA di lingkungan Pemerintah Daerah yang terdiri dari Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas dan Pejabat Pelaksana.
14. Pejabat Administrator adalah pegawai ASN yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
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. Pejabat Fungsional adalah pegawai ASN yang menduduki JF di lingkungan Pemerintah Daerah.
17. Tim Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat 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 *gender*, suku, agama, ras dan golongan.
18. Standar Kompetensi Jabatan ASN yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi ASN adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas Jabatan.
19. Manajemen Talenta adalah metode pengelolaan sumber daya manusia yang dikembangkan untuk mencari, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan pegawai terbaik yang dipersiapkan sebagai calon pemimpin masa depan dalam rangka mendukung pencapaian visi, misi dan strategi organisasi dalam jangka panjang.
20. *Talent* adalah pegawai yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan serta masuk dalam *Talent Pool*.
21. *Talent Pool* adalah wadah pembinaan Talenta yang tersedia profil potensi dan kompetensi serta kinerja pegawai yang memenuhi persyaratan Jabatan secara berkelanjutan untuk meniti karier sebagai PNS.
22. Retensi *Talent* adalah strategi mempertahankan *Talent* melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan kinerja Talenta agar siap dalam penempatan Jabatan.
23. Evaluasi *Talent* adalah proses untuk mengevaluasi *Talent* melalui pengukuran tingkat kesiapan *Talent*.
24. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan target.
25. Sistem Merit adalah penyelenggaraan sistem manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi.
26. Mutasi adalah suatu proses pengalihan jabatan atau pindah tugas dari salah satu instansi pemerintah ke instansi pemerintah yang lain.

Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkan Peraturan Bupati ini sebagai pedoman dalam melaksanakan promosi dan mutasi ASN di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Tujuan ditetapkan Peraturan Bupati ini untuk terselenggaranya proses promosi dan mutasi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrasi, dan Pejabat Fungsional pada Pemerintah Daerah secara objektif, kompetitif, dan akuntabel.
- (3) Sasaran ditetapkan Peraturan Bupati ini untuk 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 PROMOSI

Pasal 3

- (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 JA dan JF ahli madya dapat dipromosikan ke dalam JPTP sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan, mengikuti, dan lulus seleksi terbuka, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

Pasal 4

- (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.
- (4) PNS yang dipertimbangkan promosi dalam JA dan JF sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yaitu PNS yang berada pada kotak 7, kotak 8, dan kotak 9 diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 5

- (1) Promosi Pejabat Administrator dan Pejabat Fungsional ahli madya ke dalam Jabatan Pimpinan Tinggi melalui *Talent Pool* dapat dilaksanakan setelah Pemerintah Daerah mendapat penilaian penerapan Sistem Merit paling kurang bernilai baik.

- (2) Promosi Pejabat Administrator dan Pejabat Fungsional ahli madya ke dalam Jabatan Pimpinan Tinggi melalui *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan berkoordinasi pada Komisi Aparatur Sipil Negara.

BAB III MUTASI

Pasal 6

- (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 atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan Jabatan, klasifikasi Jabatan dan pola karier dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (3) Mutasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.
- (4) Selain mutasi karena tugas dan/atau lokasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PNS dapat mengajukan mutasi tugas dan/atau lokasi atas permintaan sendiri.

Pasal 7

- (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 8

Pelaksanaan mutasi PNS dalam JPTP berpedoman pada Peraturan Bupati Nomor 113 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama melalui Seleksi Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kubu Raya.

BAB IV TALENT POOL

Pasal 9

Asas penyusunan *Talent Pool* sebagai berikut:

- 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;
- e. akuntabel, yaitu penyusunan *Talent Pool* dilakukan secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.
- f. bebas dari intervensi politi, yaitu Manajemen Talenta bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik; dan
- g. bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme yaitu manajemen Talenta ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Pasal 10

- (1) *Talent Pool* disusun dengan mempertimbangkan karakteristik Jabatan PNS.
- (2) Penyusunan *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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 dilakukan dengan melakukan evaluasi pencapaian target penyusunan *Talent Pool*.

Pasal 11

Unsur *Talent Pool* terdiri dari:

- a. profil *Talent*, meliputi:
 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 12

Talent Pool digunakan sebagai dasar:

- a. seleksi calon *Talent*;
- b. perolehan kompetensi *Talent*; dan
- c. Retensi *Talent*.

Pasal 13

Seleksi calon *Talent* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf a terdiri dari:

- a. PyB 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 huruf a berasal dari BKPSDM, dalam melaksanakan tugas berdasarkan pada:
 1. formasi dan kebutuhan pegawai;
 2. pembinaan karier PNS;
 3. syarat administrasi;
 4. penilaian potensi dan kompetensi pegawai;
 5. penilaian prestasi kerja; dan
 6. data pendukung lainnya.

Pasal 14

- (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 15

- (1) Seleksi administrasi dilakukan bagi calon *Talent* berdasarkan 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 16

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

Pasal 17

Persyaratan calon *Talent* meliputi:

- a. Pangkat/golongan ruang minimal Penata Muda Tingkat I (III/b);
- b. kualifikasi pendidikan minimal Diploma III/Sarjana Muda atau sederajat;
- c. bagi yang menduduki Jabatan pelaksana, mempunyai masa kerja paling kurang 4 (empat) tahun;
- d. telah melaksanakan tugas di lingkungan Pemerintah Daerah paling kurang 1 (satu) tahun; dan
- e. berusia paling tinggi 50 (lima puluh) tahun.

Pasal 18

Penilaian Administrasi calon *Talent* tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 19

- (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, yaitu rencana yang disusun untuk memastikan pengembangan kompetensi secara sistematis, efektif dan efisien bagi *Talent* untuk meningkatkan kompetensi pada Jabatan Pengawas dan Administrator;
 - b. program pengembangan *Talent*, yaitu kesempatan dan kegiatan yang menunjang peningkatan kompetensi, pengetahuan dan keahlian yang didasarkan pada hasil penilaian kompetensi dari tim penyusunan *Talent Pool*; dan
 - c. program pengembangan *Talent* dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan tugas rutin *Talent* sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 20

- (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 yang didapat dari hasil penilaian prestasi kerja tahun terakhir; dan
 - b. peningkatan kompetensi *Talent* selama program pengembangan yang diperoleh dari setiap program pengembangan yang diikuti oleh *Talent* yang pengukurannya dilakukan oleh mentor dan/atau penyelenggara program pengembangan, yang terdiri dari Mentor Tetap dan Mentor Tidak Tetap.
- (3) Mentor melakukan kegiatan pendampingan kepada *Talent* dalam mengembangkan kompetensi tertentu untuk mencapai target pengembangan individu yang telah ditentukan.

Pasal 21

- (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 22

- (1) *Talent* dipersiapkan untuk mengisi Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
- (2) Pengisian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diprioritaskan bagi PNS yang masuk dalam *Talent Pool*.

Pasal 23

Talent dapat dikeluarkan dari *Talent Pool* apabila:

- a. mengundurkan diri sebagai *Talent*;
- b. dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
- c. dalam proses pemeriksaan atau dugaan tindak pidana;
- d. dinyatakan tidak dapat bekerja lagi berdasarkan surat keterangan dari pihak berwenang; dan
- e. alasan lainnya berdasarkan pertimbangan PyB.

Pasal 24

- (1) Pemetaan *Talent* dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak manajemen Talenta untuk menentukan *Talent* yang masuk ke dalam kelompok Rencana Suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) PPK menetapkan kelompok Rencana Suksesi setiap tahun dan mengumumkan melalui sistem informasi ASN.
- (3) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi kelompok PNS yang memiliki:
 - a. kompetensi sesuai kualifikasi Jabatan;
 - b. memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi; dan
 - c. memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (4) Rencana Suksesi memuat nama suksesor dalam kelompok Rencana Suksesi, urutan penempatan suksesor dalam Jabatan target, dan proyeksi penempatan.
- (5) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disusun berdasarkan hasil pemetaan *Talent* dengan memperhatikan Jabatan target dan informasi lowongan Jabatan.
- (6) PNS yang masuk ke dalam kelompok Rencana Suksesi diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V

PENETAPAN, PELANTIKAN DAN PENGAMBILAN SUMPAH JANJI/JABATAN

Pasal 25

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

BAB VI

TIM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pasal 26

Untuk memberikan pertimbangan kepada PPK dalam pelaksanaan promosi dan mutasi melalui *Talent Pool* dibentuk TPK PNS.

Pasal 27

- (1) TPK PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 dibentuk oleh PyB.
- (2) TPK PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Sekretaris Daerah;
 - b. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah;
 - c. Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah;
 - d. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
 - e. Inspektur Daerah.

Pasal 28

TPK PNS memiliki tugas melakukan penilaian kinerja dengan cara:

- a. melakukan evaluasi hasil kerja;
- b. melakukan evaluasi capaian kinerja;
- c. melakukan evaluasi perilaku kinerja;
- d. menelaah potensi PNS; dan

e. menelaah kompetensi PNS dalam Jabatan.

Pasal 29

- (1) Dalam melaksanakan tugasnya, TPK PNS dibantu oleh sekretariat tim non anggota.
- (2) Sekretariat tim non anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berasal dari unsur BKPSDM.

Pasal 30

Sekretariat tim non anggota bertugas memberikan dukungan pelayanan administratif yang dibutuhkan dan tidak dapat turut serta mengambil keputusan.

Pasal 31

Sekretariat TPK PNS mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. menyiapkan administrasi dan sarana prasarana pelaksanaan tugas TPK PNS;
- b. menyiapkan bahan pembahasan sidang TPK PNS; dan
- c. mencatat dan menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas TPK PNS.

BAB VII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 32

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sungai Raya
pada tanggal 15 Februari 2024

BUPATI KUBU RAYA,

MUDA MAHENDRAWAN

Diundangkan di Sungai Raya
pada tanggal 15 Februari 2024

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA

YUSRAN ANIZAM

BERITA DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA TAHUN 2024 NOMOR 8.

LAMPIRAN
 PERATURAN BUPATI KUBU RAYA
 NOMOR 8 TAHUN 2024
 TENTANG
 TATA CARA MUTASI DAN PROMOSI
 MELALUI TALENT POOL

Penilaian Administrasi calon *Talent*:

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 I	4
		S-3/Spesialis II	5
2.	Pengalaman tugas yang pernah dilaksanakan:		
	a. Pelaksana	Pada 1 unit kerja	1
		Pada 2 atau lebih unit kerja	2
	b. Pengawas	Pada 1 unit kerja	1
		Pada 2 atau 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
4.	Pangkat/Golongan Ruang	III/b	2
		III/c	3
		III/d	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

NO	KRITERIA PENILAIAN	JENJANG/TINGKAT/JUMLAH	SKOR/NILAI
		Lebih dari 20 tahun	5
6	Catatan Hukuman Disiplin (yang pernah diterima)	Ringan	-5
		Sedang	-10
		Berat	-15

BUPATI KUBU RAYA,

MUDA MAHENDRAWAN

Diundangkan di Sungai Raya
pada tanggal...15...februari...2024

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA

YUSRAN ANIZAM

BERITA DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA TAHUN 2024 NOMOR. 8.