



# **BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA**

No.555, 2019

BSSN. Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan  
Tinggi Secara Terbuka.

PERATURAN BADAN SIBER DAN SANDI NEGARA

NOMOR 6 TAHUN 2019

TENTANG

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA  
DI BADAN SIBER DAN SANDI NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN SIBER DAN SANDI NEGARA,

- Menimbang : a. bahwa dalam memenuhi kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan pimpinan tinggi Badan Siber dan Sandi Negara perlu melakukan promosi jabatan pimpinan tinggi secara terbuka;
- b. bahwa demi terselenggaranya proses seleksi calon pejabat pimpinan tinggi yang transparan, objektif, kompetitif, dan akuntabel diperlukan acuan dalam pelaksanaan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka di Badan Siber dan Sandi Negara;
- c. bahwa Peraturan Kepala Lembaga Sandi Negara Nomor 7 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lembaga Sandi Negara sudah tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Badan Siber dan Sandi Negara

tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Badan Siber dan Sandi Negara;

- Mengingat :
1. 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);
  2. 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);
  3. Peraturan Presiden Nomor 53 Tahun 2017 tentang Badan Siber dan Sandi Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 100) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 133 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 53 Tahun 2017 tentang Badan Siber dan Sandi Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 277);
  4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 477);
  5. 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);
  6. Peraturan Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pedoman Penilaian Kualitas Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi pada Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1240);
  7. Peraturan Badan Siber dan Sandi Negara Nomor 2 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Siber dan Sandi Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun

2018 Nomor 197);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BADAN SIBER DAN SANDI NEGARA TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA DI BADAN SIBER DAN SANDI NEGARA.

Pasal 1

Dalam Peraturan Badan ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang berkerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. Pegawai di Badan Siber dan Sandi Negara yang selanjutnya disebut Pegawai adalah pegawai negeri sipil, prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, dan Pegawai Lainnya yang berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang diangkat dalam suatu jabatan dan bekerja secara penuh pada satuan organisasi di Badan Siber dan Sandi Negara.
4. Pegawai Lainnya adalah pegawai yang diangkat pada jabatan yang telah mendapat persetujuan dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.
5. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah.
6. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah pegawai yang menduduki jabatan pimpinan tinggi.
7. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai

dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

8. Pejabat Pembina Kepegawaian 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.
9. Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik yang diberi kewenangan melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan manajemen ASN untuk menjamin perwujudan sistem merit serta pengawasan terhadap penerapan asas serta kode etik dan kode perilaku ASN.
10. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi cacatan.

#### Pasal 2

Pengisian jabatan pimpinan tinggi di Badan Siber dan Sandi Negara dilakukan secara terbuka dan kompetitif berdasarkan sistem merit.

#### Pasal 3

Pengisian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 memiliki ruang lingkup:

- a. perencanaan dan persiapan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi; dan
- b. pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi.

#### Pasal 4

Tata cara pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka di Badan Siber dan Sandi Negara tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan

Badan ini.

Pasal 5

Pada saat Peraturan Badan ini mulai berlaku, Peraturan Kepala Lembaga Sandi Negara Nomor 7 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lembaga Sandi Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1209), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 6

Peraturan Badan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Badan ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 30 April 2019

KEPALA BADAN SIBER DAN SANDI NEGARA,

ttd.

DJOKO SETIADI

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 15 Mei 2019

DIREKTUR JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

WIDODO EKATJAHJANA

LAMPIRAN  
PERATURAN BADAN SIBER DAN SANDI NEGARA  
NOMOR 6 TAHUN 2019  
TENTANG  
TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN  
TINGGI SECARA TERBUKA DI BADAN SIBER DAN  
SANDI NEGARA

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI  
SECARA TERBUKA DI BADAN SIBER DAN SANDI NEGARA

BAB I

PERENCANAAN DAN PERSIAPAN PENGISIAN  
JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA

A. Jabatan Pimpinan Tinggi

1. Jabatan pimpinan tinggi madya dan jabatan pimpinan tinggi pratama di Badan Siber dan Sandi Negara diisi oleh Pegawai.
2. Jabatan pimpinan tinggi madya di Badan Siber dan Sandi Negara meliputi Wakil Kepala, Sekretaris Utama, dan Deputi.
3. Jabatan pimpinan tinggi pratama di Badan Siber dan Sandi Negara meliputi Kepala Biro, Inspektur, Kepala Pusat, Direktur dan Ketua Sekolah Tinggi Sandi Negara.

B. Pembentukan Panitia Seleksi

1. Panitia seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dibentuk sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Panitia seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi madya dan pratama dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
3. Pejabat Pembina Kepegawaian dalam membentuk panitia seleksi berkoordinasi dengan KASN.
4. Susunan dan jumlah anggota panitia seleksi terdiri dari ketua, sekretaris, dan anggota yang jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan yaitu 5 (lima) orang, 7 (tujuh) orang, atau 9 (sembilan) orang.

5. Panitia seleksi terdiri dari unsur:
  - a. Pejabat di lingkungan Badan Siber dan Sandi Negara, paling banyak 45% (empat puluh lima per seratus) dari jumlah keseluruhan panitia seleksi;
  - b. Pejabat dari instansi lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong; dan
  - c. Akademisi atau pakar atau profesional.
6. Panitia seleksi yang dibentuk, memenuhi persyaratan:
  - a. Memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman yang sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi jabatan yang lowong;
  - b. Memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
  - c. Tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik; dan
  - d. Tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan.
7. Panitia seleksi memiliki tugas:
  - a. Menyusun dan menetapkan tahapan pelaksanaan seleksi disertai dengan waktu atau jadwal pelaksanaan secara jelas;
  - b. Menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
  - c. Menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pelaksanaan seleksi;
  - d. Menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;
  - e. Mengumumkan lowongan Jabatan Pimpinan Tinggi dan persyaratan pelamaran;
  - f. Melakukan seleksi administrasi dan kompetensi;
  - g. Menyelesaikan pengaduan terkait proses dan hasil seleksi; dan
  - h. Menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.
8. Panitia seleksi menandatangani pakta integritas.
9. Dalam pelaksanaan tugasnya, panitia seleksi dapat dibantu oleh:
  - a. Tim penilai kompetensi (*assessor*) yang independen dan memiliki pengalaman dalam membantu seleksi pejabat pemerintah; dan
  - b. Sekretariat panitia seleksi yang dilaksanakan oleh unit kerja yang membidangi urusan sumber daya manusia.



C. Penyusunan Dokumen Rencana Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka

1. Sekretariat panitia seleksi menyusun dokumen rencana pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka di Badan Siber dan Sandi Negara.
2. Dokumen rencana pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka meliputi:
  - 1) Data jabatan yang lowong beserta penjelasannya;
  - 2) Standar kompetensi jabatan;
  - 3) Syarat kualifikasi jabatan;
  - 4) Susunan anggota beserta riwayat pengalaman sebagai panitia seleksi;
  - 5) Metode seleksi yang telah ditentukan oleh panitia seleksi;
  - 6) Jadwal pelaksanaan seleksi yang telah ditentukan oleh panitia seleksi; dan
  - 7) Sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi yang telah ditentukan oleh panitia seleksi.
3. Dokumen rencana pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka disampaikan kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi persetujuan pelaksanaan seleksi terbuka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi.
4. Sekretariat panitia seleksi menyampaikan dokumen rencana seleksi, laporan hasil seleksi, dan dokumentasi *database* Jabatan Pimpinan Tinggi kepada KASN melalui sistem informasi Jabatan Pimpinan Tinggi.

BAB II  
PELAKSANAAN SELEKSI TERBUKA  
JABATAN PIMPINAN TINGGI

A. Pengumuman

1. Pengumuman lowongan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi wajib diumumkan secara terbuka dan kompetitif kepada seluruh instansi secara nasional.
2. Pengumuman lowongan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi wajib diumumkan secara terbuka di media cetak nasional dan/atau media elektronik.
3. Pengumuman dilaksanakan paling kurang 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran. Pengumuman diperpanjang apabila jumlah pelamar kurang dari 3 (tiga) orang.
4. Pengumuman tersebut memuat:
  - a. Nama jabatan yang lowong;
  - b. Batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
  - c. Tahapan, jadwal, dan sistem seleksi;
  - d. Alamat atau nomor telepon sekretariat panitia seleksi yang dapat dihubungi;
  - e. Informasi lain yang diperlukan, antara lain:
    - 1) Berkas administrasi yang akan diproses adalah berkas yang lengkap sesuai dengan ketentuan yang dipersyaratkan;
    - 2) Dalam seleksi tidak dikenakan biaya atau pungutan dalam bentuk apapun;
    - 3) Setiap perkembangan informasi seleksi disampaikan melalui laman panitia seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Badan Siber dan Sandi Negara di [www.panselipt.bssn.go.id](http://www.panselipt.bssn.go.id);
    - 4) Kelalaian tidak mengikuti perkembangan informasi menjadi tanggung jawab pelamar;
    - 5) Apabila di kemudian hari diketahui pelamar telah memberikan data atau keterangan tidak benar, maka panitia seleksi berhak membatalkan hasil seleksi; dan

- 6) Keputusan panitia seleksi atau Pejabat Pembina Kepegawaian bersifat mutlak dan tidak dapat diganggu gugat.
- f. Pengumuman ditandatangani oleh ketua panitia seleksi atau ketua sekretariat panitia seleksi atas nama ketua panitia seleksi.

B. Persyaratan

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Badan Siber dan Sandi Negara dilakukan secara terbuka dan kompetitif dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan.

1. Persyaratan untuk dapat diangkat menjadi jabatan pimpinan tinggi utama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Persyaratan untuk dapat diangkat menjadi jabatan pimpinan tinggi madya dan jabatan pimpinan tinggi pratama
  - a. Pengisian jabatan pimpinan tinggi madya
    - 1) memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV untuk pegawai negeri sipil dan paling rendah pascasarjana untuk prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Republik Indonesia;
    - 2) memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
    - 3) memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun;
    - 4) sedang atau pernah menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama atau jabatan fungsional jenjang ahli utama paling singkat 2 (dua) tahun untuk pegawai negeri sipil;
    - 5) memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
    - 6) usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun untuk pegawai negeri sipil dan usia paling tinggi 55 (lima puluh lima) tahun untuk prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Republik Indonesia; dan
    - 7) sehat jasmani dan rohani.

- b. Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama
  - 1) memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
  - 2) memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
  - 3) memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
  - 4) sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun untuk pegawai negeri sipil;
  - 5) memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
  - 6) usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun untuk pegawai negeri sipil dan usia paling tinggi 53 (lima puluh tiga) tahun untuk prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Republik Indonesia; dan
  - 7) sehat jasmani dan rohani.
- c. Persyaratan administrasi lainnya:
  - 1) Surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai;
  - 2) Surat rekomendasi mengikuti seleksi dari pejabat pembina kepegawaian di instansinya;
  - 3) Pas foto menggunakan pakaian sipil lengkap dengan latar belakang merah, ukuran 3R sebayak 11 (sebelas) lembar;
  - 4) Fotokopi surat keputusan kepangkatan dan jabatan terakhir;
  - 5) Fotokopi ijazah terakhir sesuai persyaratan jabatan yang dilamar;
  - 6) Fotokopi surat pemberitahuan tahunan pajak tahun terakhir;
  - 7) Fotokopi hasil penilaian prestasi kerja 2 (dua) tahun terakhir;
  - 8) Tanda bukti penyerahan laporan harta kekayaan 1 (satu) tahun terakhir;
  - 9) Daftar riwayat hidup lengkap; dan

10) Pakta integritas.

C. Pelaksanaan Seleksi

1. Penyusunan tahapan seleksi dan penetapan jadwal seleksi dalam perencanaan dilakukan sesuai kebutuhan organisasi;
2. Penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi dilakukan mengacu kepada standar kompetensi jabatan;
3. Panitia seleksi wajib melakukan seleksi secara objektif dan transparan;
4. Pelaksanaan seleksi dilakukan secara bertahap dimulai dari seleksi administrasi, seleksi kompetensi manajerial, seleksi kompetensi teknis dan sosial kultural, penelusuran rekam jejak, dan seleksi kesehatan.

a. Seleksi Administrasi

- 1) Penilaian terhadap kelengkapan berkas persyaratan administrasi dilakukan oleh panitia seleksi;
- 2) Penetapan minimal 3 (tiga) calon Pejabat Pimpinan Tinggi yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti tahapan seleksi berikutnya pada masing-masing jabatan;
- 3) Panitia seleksi membuat berita acara penetapan hasil penilaian seleksi administrasi.
- 4) Pengumuman hasil seleksi administrasi dilakukan melalui media elektronik dan ditandatangani oleh ketua panitia seleksi.

b. Seleksi Kompetensi Manajerial

- 1) Panitia seleksi melakukan supervisi atau pengawasan terhadap pelaksanaan uji kompetensi manajerial;
- 2) Dalam melakukan penilaian kompetensi manajerial digunakan metode *assessment center* yang dilakukan oleh unit atau konsultan *assessment center* yang ditunjuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
- 3) Unit atau konsultan *assessment center* atau asesor melaksanakan tugas melakukan uji kompetensi manajerial sesuai standar kompetensi yang dipersyaratkan;
- 4) Hasil penilaian *assessment center* atau asesor disusun dalam bentuk dokumen sesuai standar;

- 5) Asesor membuat berita acara penetapan hasil pengujian kompetensi manajerial;
  - 6) Dokumen hasil penilaian dipaparkan secara langsung oleh lembaga *assessment center* atau asesor kepada panitia seleksi.
- c. Seleksi kompetensi teknis dan sosial kultural
- 1) Panitia seleksi terlibat secara langsung dalam pelaksanaan pengujian kompetensi teknis dan sosial kultural;
  - 2) Panitia seleksi melakukan pengujian kompetensi teknis dan sosial kultural melalui penulisan makalah, presentasi dan wawancara;
  - 3) Panitia seleksi memanfaatkan dokumen hasil pengujian kompetensi manajerial sebagai bahan pendalaman dalam wawancara;
  - 4) Panitia seleksi membuat berita acara penetapan hasil pengujian kompetensi teknis dan sosial kultural;
  - 5) Hasil uji kompetensi teknis dan sosial kultural dapat diumumkan atau diakses oleh peserta seleksi.
- d. Penilaian penelusuran rekam jejak pelamar
- 1) Penelusuran rekam jejak calon atau peserta dilakukan melalui pemeriksaan daftar riwayat hidup, serta konfirmasi dari berbagai pihak (instansi asal dan/atau lembaga yang relevan);
  - 2) Penelusuran rekam jejak calon atau peserta dilaksanakan sebelum dilaksanakannya wawancara;
  - 3) Hasil penelusuran rekam jejak baik yang bersifat positif maupun negatif sebagai bahan panitia seleksi dalam wawancara dan proses berikutnya.
  - 4) Rekam jejak integritas bertujuan untuk menilai kejujuran, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, bersih dari korupsi dan pencucian uang, serta tidak melakukan pelanggaran moral atau etika;
  - 5) Penelusuran rekam jejak dilaksanakan secara tertutup namun tetap mengedepankan obyektivitas.

e. Seleksi Kesehatan

- 1) Panitia seleksi melaksanakan pengujian kesehatan bagi peserta;
- 2) Dalam melakukan pengujian kesehatan, panitia seleksi bekerja sama dengan unit pelayanan kesehatan pemerintah;
- 3) Hasil pengujian kesehatan terhadap peserta seleksi menjadi dasar pertimbangan dalam penilaian oleh panitia seleksi.

D. Hasil Seleksi

1. Panitia seleksi mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi dan menyusun peringkat nilai para pelamar.
2. Panitia seleksi membuat berita acara hasil penilaian dari seluruh tahapan penilaian berdasarkan hasil penilaian masing-masing individu anggota panitia seleksi terhadap peserta seleksi beserta rekapitulasi penilaian.
3. Pada tahapan akhir, panitia seleksi memilih tiga orang peserta seleksi dengan nilai terbaik untuk setiap jabatan yang lowong, sebagai calon pejabat pimpinan tinggi utama, pejabat pimpinan tinggi madya, atau pejabat pimpinan tinggi pratama untuk disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.
4. Panitia seleksi membuat berita acara penetapan hasil akhir seleksi terbuka.
5. Sebelum Pejabat Pembina Kepegawaian memilih dan/atau menetapkan 1 (satu) diantara 3 (tiga) calon terbaik untuk menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama atau mengusulkan 3 (tiga) calon terbaik untuk menduduki jabatan pimpinan tinggi madya, maka Pejabat Pembina Kepegawaian segera menyampaikan hasil seleksi terbuka tersebut kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi persetujuan hasil seleksi terbuka.
6. Untuk pengisian jabatan pimpinan tinggi madya:
  - a. Panitia seleksi menyampaikan hasil penilaian jabatan pimpinan tinggi madya dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon sesuai urutan nilai tertinggi pada masing-masing jabatan untuk disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.
  - b. Peringkat nilai yang disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian bersifat rahasia;

- c. Pejabat Pembina Kepegawaian mengusulkan 3 (tiga) calon pimpinan tinggi madya yang telah dipilih panitia seleksi untuk setiap jabatan kepada Presiden.
7. Untuk pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama:
  - a. Panitia seleksi menyampaikan hasil penilaian jabatan pimpinan tinggi pratama dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon sesuai urutan nilai tertinggi untuk masing-masing jabatan untuk disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
  - b. Peringkat nilai yang disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian bersifat rahasia;
  - c. Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama yang telah dipilih panitia seleksi untuk setiap jabatan.
8. Panitia seleksi atau sekretariat panitia seleksi menerima pengaduan terkait dengan proses maupun hasil seleksi terbuka. Panitia seleksi menindaklanjuti pengaduan dan melakukan koordinasi dengan KASN bilamana diperlukan.

E. Pelaporan

1. Pejabat Pembina Kepegawaian menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka kepada Ketua KASN dan tembusannya kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Kepala Badan Kepegawaian Negara paling lambat 1 (satu) bulan setelah selesai seleksi.
2. Laporan berisi tahapan seleksi, uraian proses pelaksanaan, dan hasil seleksi dengan melampirkan dokumen asli pelaksanaan seleksi.

KEPALA BADAN SIBER DAN SANDI NEGARA,

DJOKO SETIADI