



SALINAN

BUPATI BALANGAN
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN BUPATI BALANGAN
NOMOR 5 TAHUN 2022

TENTANG

TATA CARA PENGISIAN DAN SELEKSI
JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BALANGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BALANGAN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama secara terbuka dan kompetitif di lingkungan instansi Pemerintah;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan;
- Menimbang : 1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Tanah Bumbu dan Kabupaten Balangan di Propinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4265);
2. 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);
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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 268, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
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);
7. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);
8. Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Balangan Tahun 2021 Nomor 2);
9. Peraturan Bupati Balangan Nomor 107 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Balangan Tahun 2021 Nomor 25);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG TATA CARA PENGISIAN DAN SELEKSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BALANGAN.**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Balangan.
2. Pemerintah Daerah adalah Daerah Kabupaten Balangan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Kepala Daerah yang selanjutnya disebut Bupati adalah Bupati Balangan.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah BKPSDM Kabupaten Balangan.
6. Aparatur Sipil Negara Daerah yang selanjutnya disebut ASN Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah, Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah dan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja.
7. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
9. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
10. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
11. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT.
12. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disingkat JPT Pratama adalah jabatan pimpinan tinggi pada Pemerintah yang setara dengan Jabatan Struktural eselon II.
13. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT Pratama.
14. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
15. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk pada Daerah untuk menjamin kualitas dan objektifitas dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS dalam dan dari JPT ke bawah.
16. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
17. 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 perundang-undangan.
18. Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.
19. Seleksi Terbuka adalah proses pemilihan yang diumumkan secara luas melalui media cetak nasional dan/atau media elektronik bagi PNS yang memenuhi syarat untuk diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi.

20. Panitia Seleksi selanjutnya disingkat Pansel adalah panitia yang dibentuk Pejabat Pembina Kepegawaian untuk melaksanakan Seleksi Terbuka.
21. Sekretariat Pansel adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk membantu tugas Pansel.
22. *Assessment Centre* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan PNS dalam suatu Jabatan dengan menggunakan alat ukur psikotest, kuisioner kompetensi, dan wawancara kompetensi berdasarkan persyaratan kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi dan dilakukan oleh beberapa *assessor*.
23. Mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu Jabatan Pimpinan Tinggi ke Jabatan Pimpinan Tinggi lain.

MAKSUD, TUJUAN DAN SASARAN

Pasal 2

Maksud ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pengisian dan seleksi JPT Pratama.

Pasal 3

Tujuan disusunnya Peraturan Bupati ini adalah agar pengisian JPT Pratama terselenggara secara transparan, obyektif, kompetitif, dan akuntabel.

Pasal 4

Sasaran disusunnya Peraturan Bupati ini adalah terpilihnya calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan berdasarkan sistem merit.

BAB II JPT PRATAMA

Pasal 5

JPT Pratama terdiri dari :

- a. JPT Pratama setara jabatan eselon II.a, yaitu Sekretaris Daerah; dan
- b. JPT Pratama setara jabatan eselon II.b, yaitu :
 1. Asisten pada Sekretariat Daerah;
 2. Staf Ahli Bupati;
 3. Inspektur;
 4. Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
 5. Kepala Dinas;
 6. Kepala Badan; dan
 7. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja.

BAB III
TATA CARA PENGISIAN JPT PRATAMA

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 6

Mekanisme pengisian JPT Pratama, meliputi:

- a. pengukuhan;
- b. uji kesesuaian;
- c. mutasi; dan
- d. seleksi terbuka.

Bagian Kedua
Pengukuhan

Paragraf 1
Umum

Pasal 7

- (1) Dalam hal Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama telah memegang JPT Pratama setingkat dengan JPT Pratama yang akan diisi dan telah memenuhi persyaratan kualifikasi serta kompetensi jabatan, maka pengisian JPT Pratama dilakukan melalui pengukuhan.
- (2) Dalam hal JPT Pratama memiliki nomenklatur, tugas, dan fungsi yang masih sama, atau yang nomenklturnya berubah, tetapi tugas dan fungsinya tidak mengalami perubahan yang signifikan, maka Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dalam JPT Pratama dapat dikukuhkan untuk diangkat dan dilantik kembali dalam jabatan tersebut.
- (3) Dalam hal JPT Pratama mengalami perubahan karena dipecah kedalam beberapa JPT lain, maka Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama sebelumnya yang sesuai kualifikasi dan kompetensi dapat dikukuhkan untuk diangkat dan dilantik kembali dalam salah satu JPT Pratama yang paling sesuai.
- (4) Dalam hal terdapat JPT Pratama yang digabung, maka salah satu Pejabat Pimpinan Tinggi pratama yang paling sesuai kualifikasi dan kompetensinya dapat dikukuhkan untuk diangkat dan dilantik kembali pada JPT Pratama baru hasil penggabungan.

Paragraf 2
Tata Cara Pengukuhan

Pasal 8

- (1) Pengisian JPT Pratama dengan pengukuhan dilakukan melalui mekanisme pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja.
- (2) Pengukuhan JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

- (3) Penetapan pengukuhan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan kepada KASN.

Paragraf 3
Syarat Pengukuhan

Pasal 9

Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang dikukuhkan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. sedang menduduki JPT Pratama;
- b. memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. tidak sedang menjalani hukuman disiplin;
- e. ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian; dan
- f. mendapat rekomendasi dari KASN.

Bagian Kedua
Uji Kesesuaian

Paragraf 1
Umum

Pasal 10

- (1) Pengisian JPT Pratama melalui uji kesesuaian dilakukan bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang tidak mendapatkan jabatan akibat adanya penggabungan, penurunan status kelembagaan/unit kerja, atau karena urusan dan kewenangannya beralih ke Pemerintah yang lebih tinggi.
- (2) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mengikuti uji kesesuaian untuk mengisi JPT Pratama yang masih kosong.

Paragraf 2
Tata Cara Uji Kesesuaian

Pasal 11

- (1) Pengisian JPT Pratama melalui uji kesesuaian dilaksanakan melalui mekanisme evaluasi kesesuaian berdasarkan:
 - a. kualifikasi;
 - b. kompetensi; dan
 - c. kinerja.
- (2) Mekanisme evaluasi uji kesesuaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh tim evaluasi/tim penilai kinerja dan dapat dibantu oleh unsur akademisi, pakar, atau profesional.
- (3) Tim evaluasi/tim penilai kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah berkoordinasi dengan KASN.

Paragraf 3
Tugas Tim Evaluasi/Tim Penilai Kinerja

Pasal 12

Tim evaluasi/tim penilai kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. melakukan pembahasan evaluasi keseluruhan dalam rangka pengukuhan, pengangkatan, pemindahan, dan/atau pemberhentian Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b. melakukan evaluasi uji kesesuaian kualifikasi, kompetensi, dan kinerja;
- c. meminta klarifikasi hasil tes kompetensi kepada *assessor* yang melaksanakan tes kompetensi apabila dipandang perlu;
- d. melakukan wawancara apabila dipandang perlu;
- e. melakukan tugas dan fungsi yang relevan dengan pelaksanaan evaluasi uji kesesuaian;
- f. membuat berita acara dan laporan hasil pelaksanaan evaluasi uji kesesuaian JPT; dan
- g. menyampaikan hasil uji kesesuaian kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.

Paragraf 4
Syarat Uji Kesesuaian

Pasal 13

Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang mengikuti uji kesesuaian harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a. memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1);
- b. telah mengikuti tes kompetensi;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. tidak sedang menjalani hukuman disiplin;
- e. ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian; dan
- f. mendapat rekomendasi dari KASN.

Bagian Ketiga
Mutasi

Paragraf 1
Umum

Pasal 14

Pejabat Pembina Kepegawaian dapat melakukan pengisian JPT Pratama yang masih kosong melalui mekanisme Mutasi.

Paragraf 2
Tata Cara Pengisian JPT Pratama Melalui Mekanisme Mutasi

Pasal 15

- (1) Pengisian JPT Pratama melalui mekanisme Mutasi dilakukan oleh Pansel Mutasi.
- (2) Pansel Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas melakukan evaluasi kesesuaian kompetensi pejabat dengan JPT Pratama yang akan diduduki.
- (3) Pansel Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah berkoordinasi dengan KASN.
- (4) Susunan Pansel Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari 5 (lima) orang, meliputi :
 - a. Sekretaris Daerah sebagai ketua Pansel merangkap anggota;
 - b. Pejabat JPT Pratama setara eselon II.b sebagai sekretaris merangkap anggota;
 - c. anggota dari unsur akademisi/pakar/ professional sebanyak 3 (tiga) orang.
- (5) Pembentukan Pansel Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Paragraf 3
Tugas Pansel Mutasi

Pasal 16

Pansel Mutasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2), mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. melakukan evaluasi kesesuaian kompetensi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dengan jabatan yang akan diduduki;
- b. menyusun tata cara pelaksanaan Mutasi;
- c. melakukan pembahasan Mutasi atas hasil evaluasi dari Pejabat Pembina Kepegawaian;
- d. meminta klarifikasi kepada *assessor* yang melaksanakan tes kompetensi dalam hal Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang bersangkutan telah mengikuti tes kompetensi;
- e. melakukan pembahasan penilaian kinerja;
- f. melakukan wawancara;
- g. menyampaikan hasil pembahasan Mutasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian; dan
- h. melaksanakan evaluasi dan pelaporan hasil Mutasi JPT Pratama setara eselon II.b.

Pasal 17

- (1) Pansel Mutasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dibantu oleh sekretariat Pansel.
- (2) Sekretariat Pansel Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah berkoordinasi dengan KASN.

- (3) Sekretariat Pansel Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas sebagai berikut :
- a. menyiapkan dan membantu dukungan administrasi terhadap pelaksanaan Mutasi;
 - b. melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dalam pelaksanaan Mutasi;
 - c. melaksanakan seleksi administrasi calon peserta seleksi Mutasi;
 - d. menyampaikan hasil seleksi administrasi kepada Pansel Mutasi dan instansi terkait; dan
 - e. melaksanakan evaluasi dan pelaporan hasil Mutasi.
- (4) Susunan sekretariat Pansel Mutasi, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
- a. Kepala BKPSDM sebagai ketua;
 - b. anggota, terdiri dari :
 1. Sekretaris pada BKPSDM;
 2. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi Kepegawaian, Mutasi dan Promosi ASN pada BKPSDM;
 3. Fungsional Analisis Pemberdayaan Manuasi dan Aparatus pada BKPSDM; dan
 4. Pelaksana Sub Bidang Mutasi dan Promosi ASN pada BKPSDM.
- (5) Pembentukan sekretariat Pansel Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Paragraf 4 Syarat Mutasi

Pasal 18

Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang mengikuti seleksi Mutasi, harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. PNS yang menduduki JPT Pratama paling sedikit 2 (dua) tahun;
- b. telah mengikuti tes kompetensi;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. tidak sedang menjalani hukuman disiplin;
- e. ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian; dan
- f. mendapat rekomendasi dari KASN.

Bagian Keempat Seleksi Terbuka

Paragraf 1 Umum

Pasal 19

- (1) Pengisian JPT Pratama yang masih kosong dilaksanakan melalui seleksi terbuka dan kompetitif.
- (2) Pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
 - a. kompetensi;
 - b. kualifikasi;
 - c. kepangkatan;

- d. pendidikan dan pelatihan;
 - e. jejak jabatan dan integritas; dan
 - f. persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (3) Pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pansel yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah berkoordinasi dengan KASN.
- (4) Pansel bertugas untuk Pengisian JPT Pratama ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Paragraf 2
Tata Cara Seleksi Terbuka

Paragraf 1
Umum

Pasal 20

Tata cara seleksi terbuka untuk pengisian JPT Pratama dilaksanakan melalui tahapan :

- a. persiapan; dan
- b. pelaksanaan.

Paragraf 2
Persiapan

Pasal 21

- (1) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi yang masih kosong dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif;
- (2) Syarat pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikarenakan Pejabat Pimpinan Tinggi pada instansi tersebut:
- a. pensiun;
 - b. meninggal dunia;
 - c. mengundurkan diri;
 - d. dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan jabatan, pembebasan jabatan, pemberhentian PNS tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian PNS dengan tidak hormat;
 - e. diangkat dalam jabatan lain;
 - f. diberhentikan sementara dari PNS;
 - g. diberhentikan karena tidak mencapai kinerja;
 - h. ditugaskan secara penuh di luar JPT;
 - i. menjalani cuti di luar negara; atau
 - j. diberhentikan dari jabatan sebagai akibat dari reorganisasi dimana yang bersangkutan tidak memiliki kesesuaian antara tugas jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi.

Pasal 22

- (1) Pelaksanaan seleksi untuk mengisi kekosongan JPT Pratama dimulai dengan penyusunan dokumen perencanaan.
- (2) Penyusunan dokumen perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. penentuan JPT yang akan diisi, terkait dengan nama jabatan dan deskripsi tugasnya yang akan diisi/lowong;
 - b. kualifikasi dan standar kompetensi untuk masing- masing jabatan yang akan diisi/lowong;
 - c. pembentukan Pansel;
 - d. penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian JPT;
 - e. penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi;
 - f. penentuan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian JPT;
 - g. konsep pengumuman pembukaan dan penerimaan lamaran;
 - h. perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian menyampaikan dokumen perencanaan kepada KASN sebagai bahan evaluasi dan penerbitan surat rekomendasi.

Pasal 23

- (1) Pelaksanaan seleksi terbuka untuk mengisi kekosongan JPT Pratama dilaksanakan oleh Pansel.
- (2) Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas sebagai berikut :
 - a. menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian;
 - b. menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
 - c. menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian;
 - d. menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;
 - e. mengumumkan lowongan JPT Pratama dan persyaratan pelamaran;
 - f. melakukan seleksi administrasi dan kompetensi; dan
 - g. menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian .
- (3) Pansel yang bertugas untuk melaksanakan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi jabatan yang lowong;
 - b. memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
 - c. tidak menjadi anggota/pengurus partai politik yang dibuktikan dengan surat pernyataan bermaterai cukup;
 - d. tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan;
 - e. memiliki integritas, netral, independen, dan menghindarkan diri dari konflik kepentingan dengan pernyataan pakta integritas; dan
 - f. menaati kode etik sebagai Pansel yang ditetapkan oleh KASN.
4. Susunan Pansel, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. Pejabat Pimpinan Tinggi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan;
 - 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 Pansel dari internal harus memiliki kedudukan minimal sama dari jabatan yang akan diisi;
- e. khusus untuk JPT Pratama setara eselon II a, Pansel dapat diangkat dari Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan;
- f. Pansel berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang, dengan perbandingan anggota Pansel berasal dari internal paling banyak 45% (empat puluh lima perseratus);
- g. Pansel melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh tim penilai kompetensi (*assessor*) yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya;
- h. Pansel mendiskusikan kembali/memantapkan standar kompetensi jabatan yang lowong bersama Pejabat yang berwenang dan *assessor*.
- i. dalam melaksanakan tugasnya Pansel dibantu oleh sekretariat yang dilaksanakan oleh perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.
- j. sekretariat Pansel memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada Pansel.

Paragraf 3 Pelaksanaan

Pasal 24

Syarat untuk dapat diangkat dalam JPT Pratama adalah sebagai berikut:

- a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
- b. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
- c. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling sedikit selama 5 (lima) tahun;
- d. sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling sedikit 2 (dua) tahun;
- d. memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- e. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
- f. sehat jasmani dan rohani;

Pasal 25

- (1) Pansel mengumumkan rekrutmen JPT Pratama secara terbuka melalui:
 - a. media cetak nasional; dan/atau
 - b. media elektronik (termasuk media *online*/internet);
 - c. surat edaran melalui papan pengumuman;
 - d. portal nasional seleksi JPT yang berada pada website Sistem Jabatan Pimpinan Tinggi (Sijapti) KASN.
- (2) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.
- (3) apabila pelamar belum memenuhi lebih dari 3 (tiga) orang, pengumuman dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali, masing-masing 7 (tujuh) hari kalender.

- (4) setelah 2 (dua) kali diperpanjang namun pelamar hanya berjumlah 3 (tiga) orang, KASN dapat memberikan rekomendasi untuk dilakukan proses seleksi.

Pasal 26

Pengumuman rekrutmen JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) tersebut harus memuat:

- a. nama jabatan yang masih kosong;
- b. syarat administrasi, antara lain:
 1. surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai;
 2. fotokopi SK kepegangatan dan jabatan yang diduduki;
 3. fotokopi ijazah terakhir yang sesuai dengan jabatan yang dilamar;
 4. fotokopi Surat Perintah Tugas tahun terakhir;
 5. fotokopi hasil penilaian prestasi kerja 2 (dua) tahun terakhir;
 6. riwayat hidup (CV) lengkap;
 7. fotokopi Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara/Laporan Harta Kekayaan Penyelenggaran Negara.
- c. kualifikasi/jenjang pendidikan yang sesuai dengan bidang jabatan dan standar kompetensi jabatan yang masih kosong;
- d. persyaratan integritas yang dibuktikan dengan penandatanganan pakta integritas;
- e. batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
- f. tahapan, jadwal dan sistem seleksi;
- g. alamat atau nomor telepon sekretariat Pansel yang dapat dihubungi;
- h. prosedur lain yang diperlukan;
- i. pengalaman jabatan sesuai dengan jabatan yang masih kosong;
- j. lamaran disampaikan kepada Pansel;
- k. pengumuman ditandatangani oleh ketua Pansel.

BAB IV TATA CARA SELEKSI JPT PRATAMA

Bagian Satu Umum

Pasal 27

Seleksi JPT Pratama dilaksanakan melalui tahapan sebagai berikut:

1. pengajuan lamaran;
2. penelusuran rekam jejak;
3. seleksi administrasi;
4. seleksi kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural;
5. seleksi kompetensi bidang;
6. wawancara;
7. tes kesehatan;
8. kriteria dan mode penilaian;
9. penetapan dan pengumuman hasil seleksi.

Bagian Kedua
Pengajuan Lamaran

Pasal 28

- (1) Pengajuan lamaran untuk seleksi pengisian JPT Pratama disampaikan kepada Pansel.
- (2) Pengajuan lamaran seleksi oleh JPT Pratama atas persetujuan dari Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (3) Pengajuan lamaran seleksi oleh PNS harus mendapat rekomendasi dari Pejabat Pembina Kepegawaian instansi.
- (4) Pansel dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk diikutsertakan dalam seleksi.
- (5) PNS yang diikutsertakan dalam seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus mendapat rekomendasi dari Pejabat Pembina Kepegawaian instansinya.

Bagian Ketiga
Penelusuran Rekam Jejak

Pasal 29

- (1) Pansel melakukan penelusuran rekam jejak terhadap JPT Pratama dan PNS yang mengajukan lamaran seleksi.
- (2) Penelusuran rekam jejak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui:
 - a. evaluasi terhadap profil pelamar.
 - b. penyusunan instrumen/kriteria penilaian integritas;
 - c. penelusuran rekam jejak ke tempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat, dan bawahan dan lingkungan terkait lainnya sebagai bahan penilaian utama dengan pembobotan untuk mengukur integritasnya; dan
 - d. melakukan uji publik bagi jabatan yang dipandang strategis jika diperlukan.
- (3) Evaluasi terhadap profil pelamar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a berdasarkan kesesuaian antara jabatan yang dilamar dengan potensi selama melaksanakan tugas jabatan yang meliputi:
 - a. jabatan yang pernah dan sedang diduduki;
 - b. latar belakang pendidikan formal;
 - c. pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan teknis/fungsional yang pernah diikuti;
 - d. prestasi yang menonjol selama melaksanakan tugas;
 - e. integritas yang dimiliki.
- (4) penyusunan instrumen/penilaian integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b digunakan sebagai bahan untuk mengukur integritas pelamar.

Bagian Keempat
Seleksi Administrasi

Pasal 30

- (1) Sekretariat Pansel menyeleksi kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan untuk penilaian.
- (2) Kriteria persyaratan administrasi didasarkan atas Peraturan Perundang-undangan dan peraturan internal instansi yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian masing-masing.

Pasal 31

- (1) Pansel menetapkan paling kurang 3 (tiga) orang calon Pejabat Pimpinan Tinggi yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya.
- (2) Dalam hal penetapan minimal calon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak terpenuhi, maka seleksi dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali.
- (3) Perpanjangan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan setelah Pejabat Pembina Kepegawaian berkoordinasi dan mendapatkan rekomendasi KASN.
- (4) Pengumuman hasil seleksi administrasi diberitahukan secara online dan ditandatangani oleh Ketua Pansel.

Bagian Keempat
Seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural

Pasal 32

Penilaian seleksi kompetensi manajerial dan sosial kultural dilakukan dengan cara:

- a. untuk JPT Pratama, menggunakan metode *assessment center* atau metode lainnya sesuai kebutuhan masing-masing instansi;
- b. dalam hal belum dapat menggunakan metode *assessment center* secara lengkap dapat menggunakan metode *psikometri*, wawancara kompetensi, analisa kasus, atau presentasi;
- c. standar kompetensi manajerial disusun dan ditetapkan sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh *assessor*;
- d. kisi-kisi wawancara disiapkan oleh panitia seleksi dan dapat dibantu oleh *assessor*.

Bagian Kelima
Seleksi Kompetensi Bidang

Pasal 33

Penilaian seleksi kompetensi bidang dilakukan dengan cara:

- a. menggunakan metode tertulis dan wawancara atau/dan metode lainnya;
- b. standar kompetensi bidang disusun dan ditetapkan sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh *assessor*;
- c. standar kompetensi manajerial dan kompetensi bidang i mengacu pada ketentuan yang ada atau apabila belum terpenuhi dapat ditetapkan sesuai kebutuhan jabatan.

- d. hasil penilaian beserta peringkatnya disampaikan oleh tim penilai kompetensi manajerial dan sosial kultural kepada Pansel.

Bagian Keenam
Wawancara

Pasal 34

- (1) Pansel melaksanakan wawancara kepada pelamar yang lulus seleksi ke tahap selanjutnya.
- (2) Pansel menyusun materi wawancara sesuai jabatan yang dilamar.
- (3) Wawancara bersifat klarifikasi/pendalaman terhadap pelamar yang mencakup kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural, peminatan, motivasi, perilaku, karakter dan pemahaman teknis terkait dengan isu-isu aktual dan terkini.
- (4) Pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur pengguna (user) dari jabatan yang akan diduduki atau dapat melibatkan narasumber untuk membantu dalam menggali potensi pelamar.
- (5) Narasumber dalam wawancara akhir tidak memiliki kewenangan dalam memberikan penilaian.

Bagian Ketujuh
Tes Kesehatan

Pasal 35

- (1) Peserta yang telah dinyatakan lulus wajib menyerahkan hasil uji kesehatan.
- (2) Tes kesehatan dapat dilakukan bekerjasama dengan unit pelayanan kesehatan pemerintah;

Bagian Kedelapan
Kriteria dan Mode Penilaian

Pasal 36

Kriteria dan metode penilaian didasarkan pada komposisi penilaian dan pembobotan hasil seleksi, yaitu:

- a. penulisan makalah dengan jumlah bobot 15% (lima belas perseratus) sampai dengan 20% (dua puluh perseratus);
- b. *assesmen center* dengan jumlah bobot 20% (dua puluh perseratus) sampai dengan 25% (dua puluh lima perseratus);
- c. wawancara dengan jumlah bobot 30% (tiga puluh perseratus) sampai dengan 35% (tiga puluh lima perseratus);
- d. rekam jejak dengan jumlah bobot 15% (lima belas perseratus) sampai dengan 20% (dua puluh perseratus).

Bagian Kesembilan
Penetapan dan Pengumuman Hasil Seleksi

Pasal 37

- (1) Pansel menyusun peringkat dan hasil penilaian setiap tahapan seleksi.
- (2) Pansel mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi;
- (3) Pansel menyampaikan peringkat nilai kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
- (4) Peringkat nilai yang disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian bersifat rahasia.
- (5) Pansel menyampaikan hasil penilaian dan memilih 3 (tiga) orang calon untuk disampaikan kepada Pejabat yang berwenang.
- (6) Pejabat yang berwenang mengusulkan 3 (tiga) orang nama calon yang telah dipilih Pansel kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (7) Penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Pansel.
- (8) Pansel menyampaikan laporan hasil seleksi berupa berita acara, keputusan Pansel, nilai pada setiap tahapan seleksi dan hasil assessmen kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilaksanakan pelantikan.
- (9) 3 (tiga) calon Pejabat Pimpinan Tinggi terpilih dimasukkan dalam Portal Sijapti KASN.

BAB V
PENGANGKATAN, PERPANJANGAN DAN PEMBERHENTIAN
JPT PRATAMA

Bagian Kesatu
Pengangkatan

Pasal 38

Persyaratan usia paling tinggi untuk diangkat dalam JPT adalah usia pada saat diangkat dalam JPT oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, kecuali bagi JPT yang ditetapkan oleh Presiden.

Bagian Kedua
Perpanjangan

Pasal 39

Jabatan JPT Pratama dapat diperpanjang dengan ketentuan sebagai berikut .:

- a. ASN yang diangkat dalam JPT dapat menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun;
- b. setelah 5 (lima) tahun sejak diangkat menjadi pejabat pimpinan tinggi, Pejabat Pembina Kepegawaian dapat memperpanjang masa jabatan yang bersangkutan dengan terlebih dahulu melakukan evaluasi terhadap kinerja dan kompetensi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi;

- c. evaluasi dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yang terdiri dari 1 (satu) orang dari eksternal dan 2 (dua) orang dari internal, dan dilakukan 3 (tiga) bulan sebelum masa jabatannya berakhir;
- d. Pejabat Pimpinan Tinggi pratama yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada huruf b, maka Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan surat keputusan perpanjangan/pengangkatan kembali dalam jabatan tersebut;
- e. Pejabat Pimpinan Tinggi setelah menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun dapat pula ditempatkan ke JPT yang setara atau jabatan fungsional yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan penilaian kompetensi;
- f. Pejabat Pimpinan Tinggi yang tidak diperpanjang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang bersangkutan;
- g. Pejabat Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada huruf f dapat mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif kembali untuk jabatan lainnya;
- h. pelaksanaan perpanjangan JPT agar dikoordinasikan dan dilaporkan kepada KASN.

Bagian Ketiga Pemberhentian

Pasal 40

JPT Pratama dapat diberhentikan dengan ketentuan sebagai berikut :.

- a. mencapai batas usia pensiun dalam jabatannya;
- b. melakukan pelanggaran disiplin berat serta integritas dan moralitas;
- c. tidak memenuhi kinerja yang diperjanjikan dalam waktu 1 (satu) tahun pada suatu jabatan dan setelah 6 (enam) bulan diberikan kesempatan tidak dapat memperbaiki kinerjanya serta tidak lulus uji kompetensi;
- d. tidak memenuhi syarat Jabatan Pimpinan Tinggi.

Pasal 41

Pejabat Pembina Kepegawaian menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian JFT secara terbuka kepada KASN dan tembusannya kepada Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

BAB V MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 42

- (1) Pengawasan pelaksanaan seleksi bagi JPT Pratama dilakukan oleh KASN;
- (2) Pengawasan pelaksanaan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. pembentukan panitia seleksi instansi;
 - b. pengumuman lowongan;

- c. pelaksanaan seleksi;
 - d. pengusulan nama calon,
 - e. penetapan, dan
 - f. pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi.
- (3) Terhadap kandidat yang terpilih dan ditetapkan untuk mengisi jabatan JPT Pratama dilakukan monitoring dan evaluasi sesuai peraturan perundang-undangan paling lama 2 (dua) tahun untuk kepentingan evaluasi kinerja.

Pasal 43

- (1) KASN menyampaikan rekomendasi hasil pengawasan pelaksanaan seleksi terbuka bagi JPT Pratama kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang berwenang.
- (2) Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertanggungjawab untuk menindaklanjuti hasil rekomendasi.
- (3) Terhadap hasil pengawasan yang tidak ditindaklanjuti, KASN dapat merekomendasikan untuk menjatuhkan sanksi terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang berwenang yang melanggar prinsip sistem merit sesuai Peraturan Perundang-undangan.
- (4) Rekomendasi hasil pengawasan KASN bersifat mengikat.

BAB VI KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 44

- (1) Bagi ASN telah mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif dan dinyatakan lulus tetapi tidak dapat mengikuti tes selanjutnya, maka hasil penilaian *assessment* dapat digunakan untuk seleksi berikutnya paling lama 3 (tiga) tahun.
- (2) Pansel dapat mempertimbangkan ASN yang telah memenuhi syarat Diklat Kepemimpinan dalam jabatan yang dilamar untuk tidak mengikuti *assessment*.
- (3) Pengisian JPT Pratama yang diamanatkan untuk berkonsultasi dengan pimpinan selain Pejabat Pembina Kepegawaian, dilakukan setelah proses seleksi dan mendapatkan 3 (tiga) calon Pejabat Pimpinan Tinggi.
- (4) Pengisian jabatan melalui Mutasi/rotasi antar jabatan yang setingkat pada instansi Pemerintah Pusat dan Daerah dilakukan dengan membentuk Pansel serta melaporkan kepada KASN, dengan memperhatikan:
 - a. kesesuaian antara kualifikasi dan kompetensi jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi pejabat;
 - b. kinerja pejabat yang bersangkutan.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 45

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Paringin
pada tanggal 10 Januari 2022

BUPATI BALANGAN,



H. ABDUL HADI

Diundangkan di Paringin
pada tanggal 10 Januari 2022

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BALANGAN,

Salinan sesuai dengan aslinya



H. SUTIKNO



**KABAG. HUKUM SETDA
KABUPATEN BALANGAN**

**MUHAMMAD ROJI, SH
NIP. 19830710 201001 1 020**

BERITA DAERAH KABUPATEN BALANGAN TAHUN 2022 NOMOR 5