



BUPATI JEMBER
PROVINSI JAWA TIMUR
PERATURAN BUPATI JEMBER
NOMOR 23 TAHUN 2022

TENTANG

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
SECARA TERBUKA DAN KOMPETITIF
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI JEMBER,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka mendapatkan pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan pemerintah kabupaten jember yang profesional perlu untuk menyelenggarakan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama secara kompetitif;

b. bahwa untuk menjamin kejelasan pelaksanaan penyelenggaraan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama secara kompetitif di lingkungan pemerintah kabupaten jember perlu mengatur dan menetapkan Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Bupati Jember

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. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan

- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
4. 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);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6401);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
 8. 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 6340);
 9. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
 10. Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2014 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 240);
 11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
 12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka dan Kompetitif;

13. Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Jember (Lembaran Daerah Kabupaten Jember Tahun 2016 Nomor 3), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2022 (Lembaran Daerah Kabupaten Jember Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Jember Nomor 1);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA SECARA TERBUKA DAN KOMPETITIF DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER.

Pasal 1

Ketentuan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 2

Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember wajib menerapkan prinsip dan menghindari praktek yang dilarang dalam system merit.

Pasal 3

Dalam hal keadaan tertentu dan memaksa ketentuan di dalam Peraturan ini dapat disesuaikan pelaksanaannya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku pada saat keadaan tertentu dan memaksa tersebut.

Pasal 4

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jember
pada tanggal 24 Mei 2022

BUPATI JEMBER,

ttd

HENDY S

Diundangkan di Jember
pada tanggal 24 Mei 2022

SEKRETARIS DAERAH,



MIRFANO

***Pembina Utama Madya**

NIP. 19630215 199202 1 001

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI JEMBER
NOMOR : 23 TAHUN 2022
TENTANG : TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN
TINGGI PRATAMA SECARA TERBUKA DAN KOMPETITIF
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
SECARA TERBUKA DAN KOMPETITIF DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara antara lain mengamanatkan bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.

Hal ini tentunya sejalan dengan Program Percepatan Reformasi Birokrasi salah satu diantaranya adalah Program Sistem Promosi PNS secara terbuka. Pelaksanaan sistem promosi secara terbuka yang dilakukan melalui pengisian jabatan yang lowong secara kompetitif dengan didasarkan pada sistem merit. Dengan sistem merit tersebut, maka pelaksanaan promosi jabatan didasarkan pada kebijakan dan Manajemen ASN yang dilakukan sesuai dengan 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 kecacatan. Selain itu, dalam praktek kepegawaian dilarang dalam pelaksanaan sistem merit antara lain:

1. melakukan tindakan diskriminasi terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara atau calon Pegawai Aparatur Sipil Negara berdasarkan suku, agama, ras, agama, jenis kelamin, asal daerah, usia, keterbatasan fisik, status perkawinan atau afiliasi politik tertentu;
2. melakukan diskriminasi berdasarkan perilaku seseorang yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dan tidak mempengaruhi kinerja dari Pegawai Aparatur Sipil Negara atau Calon Aparatur Sipil Negara;
3. meminta atau mempertimbangkan rekomendasi kerja berdasarkan faktor-faktor lain selain pengetahuan atau kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan;
4. memaksakan aktivitas politik kepada seseorang;

5. menipu atau melakukan kegiatan dengan sengaja dengan menghalangi seseorang siapapun juga dari persaingan untuk mendapatkan kesempatan berkarier dalam pelaksanaan tugasnya;
6. mempengaruhi orang untuk menarik diri dari persaingan dalam upaya untuk meningkatkan atau mengurangi prospek kerja dari seseorang;
7. memberikan preferensi yang tidak sah atau keuntungan kepada seseorang untuk meningkatkan atau mengurangi kesempatan bekerja dari seorang calon Pegawai Aparatur Sipil Negara;
8. melakukan praktek nepotisme, antara lain mengontrak, mempromosikan dan mendukung pengangkatan atau promosi saudara atau kerabat sendiri;
9. mengambil atau gagal mengambil tindakan terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara atau Calon Aparatur Sipil Negara yang mengajukan banding, keluhan atau pengaduan dengan atau tanpa memberikan informasi yang menyebabkan seseorang melanggar peraturan;
10. mengambil atau gagal mengambil tindakan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara yang jika mengambil atau gagal mengambil tindakan tersebut akan melanggar hukum atau aturan lainnya yang berkaitan langsung dengan pelanggaran prinsip-prinsip sistem merit;

Dan sehubungan dengan telah diundangkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil lebih menguatkan bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi dilakukan secara terbuka dan kompetitif.

Sehubungan dengan ketentuan sebagaimana tersebut di atas, guna lebih menjamin pejabat pimpinan tinggi pratama memenuhi persyaratan jabatan yang diperlukan oleh jabatan tersebut, perlu dilakukan pengaturan mengenai tata cara dan persyaratan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama secara terbuka dan kompetitif berdasarkan sistem merit, dengan mempertimbangkan kesinambungan karier PNS yang bersangkutan.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud disusun tata cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember adalah sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama secara terbuka dan kompetitif.

Tujuannya adalah terselenggaranya seleksi calon pejabat pimpinan tinggi pratama secara transparan, objektif, kompetitif dan akuntabel.

C. SASARAN

Sasaran disusunnya Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama secara terbuka dan kompetitif di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember ini adalah terpilihnya calon pejabat pimpinan tinggi pratama yang profesional pada Pemerintah Kabupaten Jember sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan berdasarkan sistem merit.

D. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember meliputi pengaturan persiapan, pelaksanaan serta monitoring dan evaluasi penyelenggaraan promosi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama pada lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember.

E. PENGERTIAN

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Jember.
2. Bupati adalah Bupati Jember selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.
3. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
4. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
5. 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.
6. 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.
7. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disingkat JPT Pratama adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah daerah setara eselon III.
8. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disingkat PPT Pratama adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
9. Jabatan administrator adalah sekelompok Jabatan yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan setara eselon III pada instansi Pemerintah Daerah;
10. Pejabat administrator adalah pegawai ASN yang menduduki Jabatan Administrator;
11. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. 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.

13. Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga Nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik yang berwenang mengawasi setiap tahap proses pengisian jabatan pimpinan tinggi.
14. 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, ataupun kondisi kecacatan.

II. TATA CARA PENGISIAN JABATAN

A. PERSIAPAN

1. PENETAPAN JABATAN LOWONG

Pengisian JPT Pratama secara terbuka dan kompetitif dilakukan untuk mengisi jabatan yang lowong di lingkungan instansi Pemerintah Daerah, dikarenakan pejabat 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 Pratama;
- i. menjalani cuti di luar negara;
- j. diberhentikan dari jabatan sebagai akibat dari reorganisasi dimana yang bersangkutan tidak memiliki kesesuaian antara tugas jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi.

2. PENYUSUNAN PERENCANAAN SELEKSI

Dokumen perencanaan seleksi meliputi:

- 1) Penentuan JPT Pratama yang akan diisi, terkait dengan nama jabatan dan deskripsi tugasnya yang akan diisi/lowong;
- 2) Khusus Jabatan Sekretaris Daerah dan Inspektur Daerah dikoordinasikan kepada Gubernur Jawa Timur selaku wakil Pemerintah Pusat;
- 3) Kualifikasi dan standar kompetensi untuk masing-masing jabatan yang akan diisi/lowong;
- 4) pembentukan panitia seleksi;
- 5) penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian JPT;
- 6) penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi;
- 7) penentuan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian JPT; dan
- 8) Konsep pengumuman pembukaan dan penerimaan lamaran;

- 9) Instansi menyampaikan dokumen perencanaan kepada KASN sebagai bahan evaluasi dan penerbitan surat rekomendasi.

3. PANITIA SELEKSI

a. Tugas Panitia Seleksi:

- 1) menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian;
- 2) menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
- 3) menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian;
- 4) menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;
- 5) mengumumkan lowongan JPT Pratama dan persyaratan pelamaran;
- 6) melakukan seleksi administrasi dan kompetensi;
- 7) melaksanakan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- 8) menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada Bupati.

b. Persyaratan untuk menjadi Panitia Seleksi:

- 1) memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi Jabatan yang lowong;
- 2) memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
- 3) tidak menjadi anggota/pengurus partai politik yang dibuktikan dengan surat pernyataan bermaterai Rp. 10.000;
- 4) tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan;
- 5) memiliki integritas, netral, independen dan menghindarkan diri dari konflik kepentingan dengan pernyataan pakta integritas; dan
- 6) menaati kode etik sebagai Panitia Seleksi yang ditetapkan oleh KASN.

c. Pembentukan Panitia Seleksi

- 1) Panitia Seleksi JPT Pratama dibentuk oleh Bupati.
- 2) Sebelum membentuk panitia seleksi, Bupati berkoordinasi dengan KASN.
- 3) Koordinasi KASN dilakukan dalam bentuk usulan susunan anggota panitia seleksi dengan melampirkan biodata.
- 4) Panitia seleksi terdiri atas unsur:
 - a) pejabat pimpinan tinggi dari internal lingkungan Instansi Pemerintah Daerah;
 - b) pejabat pimpinan tinggi dari Instansi Pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas Jabatan yang lowong kebutuhan kompetensi teknis tertentu; dan
 - c) akademisi, pakar, atau profesional yang mempunyai keahlian terkait jabatan yang akan diisi.

- d) Panitia Seleksi memiliki kedudukan minimal sama dari jabatan yang akan diisi dikecualikan bagi panitia seleksi yang memiliki latar belakang sebagaimana huruf c.
- 5) Panitia seleksi berjumlah 5 (lima) orang, dengan perbandingan anggota Panitia Seleksi berasal dari internal paling banyak 45% (empat puluh lima perseratus (persen)).
- 6) Panitia seleksi melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh Tim penilai kompetensi (assessor) yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya yang telah mendapatkan akreditasi dari Badan Kepegawaian Negara.
- 7) Panitia seleksi mendiskusikan kembali/memantapkan standar kompetensi jabatan yang lowong bersama PyB dan assessor.
- 8) Dalam melaksanakan tugasnya panitia seleksi dibantu oleh sekretariat yang dilaksanakan oleh unit organisasi yang membidangi urusan kepegawaian dengan ketentuan:
 - a) Sekretariat panitia seleksi dibentuk oleh Bupati.
 - b) Sekretariat panitia seleksi memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada panitia seleksi.
- 9) Pengambilan Keputusan Panitia Seleksi dilakukan secara kolektif kolegial.

B. PELAKSANAAN

1. PERSYARATAN

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Pratama:

- a. Berstatus PNS
- b. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
- c. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
- e. sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
- f. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- g. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun terhitung sejak diangkat daalam jabatan; dan
- h. sehat jasmani dan rohani
- i. persyaratan lain yang diperlukan diatur lebih lanjut oleh panitia seleksi;

2. REKRUITMEN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

a. Ketentuan dan Persyaratan Pengumuman:

- 1) Pengumuman lowongan jabatan Pimpinan Tinggi Pratama diumumkan secara terbuka melalui media elektronik ditambah pengumuman dalam bentuk surat edaran;

- 2) Pengumuman dalam bentuk surat edaran sebagai mana angka 1 disampaikan pada kabupaten/kota dalam 1 (satu) Provinsi Jawa Timur.
- 3) Selain ketentuan sebagaimana dimaksud dalam angka 1 dan angka 2, pengumuman dilakukan pula melalui Portal Nasional Seleksi JPT yang berada pada website Sistem Jabatan Pimpinan Tinggi (Sijapti) KASN.
- 4) Pengumuman dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.
- 5) Apabila pelamar belum memenuhi lebih dari 3 (tiga) orang, pengumuman diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali, masing-masing 7 (tujuh) hari kalender.
- 6) Setelah 2 (dua) kali diperpanjang namun pelamar hanya berjumlah 3 (tiga) orang, proses seleksi dapat dilakukan setelah mendapat rekomendasi KASN.

b. Dalam pengumuman sebagaimana huruf a memuat:

- 1) nama jabatan yang lowong
- 2) persyaratan administrasi antara lain:
 - a) surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai;
 - b) fotokopi SK ke pangkatan dan jabatan yang diduduki;
 - c) fotokopi ijazah terakhir yang sesuai dengan jabatan yang dilamar
 - d) fotokopi SPT tahun terakhir;
 - e) fotokopi hasil penilaian prestasi kerja 2 tahun terakhir;
 - f) riwayat hidup (CV) lengkap;
 - g) fotokopi LHKASN/LHKPN
- 3) kualifikasi/jenjang pendidikan dan sesuai dengan bidang jabatan yang lowong dan standar kompetensi jabatan yang lowong;
- 4) persyaratan integritas yang dibuktikan dengan penandatanganan Pakta Integritas;
- 5) batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
- 6) tahapan, jadwal dan sistem seleksi;
- 7) alamat atau nomor telepon Sekretariat Panitia Seleksi yang dapat dihubungi;
- 8) prosedur lain yang diperlukan;
- 9) pengalaman jabatan sesuai dengan jabatan yang lowong;
- 10) lamaran disampaikan kepada Panitia Seleksi;
- 11) pengumuman ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.

3. SELEKSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

a. Pelamaran

- 1) Pelamaran disampaikan kepada panitia seleksi.
- 2) Pelamaran yang dilakukan oleh PNS yang berasal dari internal instansi pemerintah daerah harus direkomendasikan oleh Atasannya.

- 3) Pelamaran yang dilakukan oleh PNS yang berasal dari luar instansi pemerintah daerah harus direkomendasikan oleh PPK instansinya.
- 4) Selain pelamaran yang dilakukan PNS, panitia seleksi dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk diikutsertakan di dalam seleksi.
- 5) Dalam hal panitia seleksi mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk ikut dalam seleksi, PNS yang bersangkutan harus tetap mendapat rekomendasi sebagaimana dimaksud dalam angka 2 dan angka 3.
- 6) Persyaratan pelamaran lain yang diperlukan diatur oleh Panitia seleksi.

b. Penelusuran Rekam Jejak

- 1) Penelusuran (rekam jejak) dapat dilakukan melalui evaluasi terhadap profil pelamar untuk melihat kesesuaian jabatan yang dilamar dan potensi dalam 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.
- 2) Menyusun instrumen/kriteria penilaian integritas sebagai bahan penilaian utama dengan pembobotan untuk mengukur integritasnya.
- 3) Apabila terdapat indikasi yang mencurigakan dilakukan klarifikasi dengan instansi terkait.
- 4) Melakukan penelusuran rekam jejak ke tempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat, dan bawahan dan lingkungan terkait lainnya
- 5) Melakukan uji publik jika diperlukan.

c. Seleksi administrasi

- 1) Penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan dilakukan oleh sekretariat Panitia Seleksi.
- 2) Penetapan paling kurang 3 (tiga) calon pejabat pimpinan tinggi yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan pimpinan tinggi.
- 3) Dalam hal penetapan minimal calon sebagaimana tersebut pada angka 2 tidak terpenuhi, maka seleksi dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali dan dilakukan setelah Bupati berkoordinasi dan mendapatkan rekomendasi KASN.
- 4) Seleksi administrasi dilakukan dengan mempertimbangkan kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan,

rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan yang akan diduduki.

5) Pengumuman hasil seleksi administrasi ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.

- d. Seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural
- 1) Seleksi kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural menggunakan metode *assessment center* diselenggarakan oleh Panitia Seleksi bekerja sama dengan lembaga *assessment* yang telah mendapatkan akreditasi dari Badan Kepegawaian Negara;
 - 2) Pengumuman hasil seleksi kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural ditetapkan oleh Ketua Panitia Seleksi berdasarkan nilai hasil Uji Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural.
- e. Uji Kompetensi Bidang
- 1) Seleksi kompetensi bidang diselenggarakan oleh panitia seleksi menggunakan metode tertulis
 - 2) Standar kompetensi bidang diatur oleh Panitia Seleksi
- f. Wawancara akhir
- 1) Wawancara akhir dilakukan oleh Panitia Seleksi.
 - 2) Panitia seleksi menyusun materi wawancara yang terstandar 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.
- g. Tes Kesehatan
- 1) Tes Kesehatan diselenggarakan oleh panitia seleksi bekerja sama dengan unit penyedia jasa pelayanan kesehatan pemerintah.
 - 2) Peserta wajib menyerahkan hasil tes kesehatan kepada unit kerja yang membidangi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
- h. Kriteria dan metode penilaian
- Kriteria dan metode penilaian didasarkan pada komposisi penilaian dan pembobotan hasil seleksi, yaitu:
- 1) Penulisan makalah dengan jumlah bobot (20%);
 - 2) Assesmen center dengan jumlah bobot (25%);
 - 3) Wawancara dengan jumlah bobot (35%);
 - 4) Rekam jejak dengan jumlah bobot (20%).
- i. Penetapan dan pengumuman hasil seleksi
- 1) Panitia seleksi mengolah hasil keseluruhan tahapan seleksi yang meliputi administrasi/rekam jejak, kompetensi

manajerial, sosial kultural dan teknis serta wawancara akhir sebagai bahan menyusun peringkat nilai

- 2) Panitia Seleksi mengumumkan hasil dari keseluruhan tahapan seleksi kepada peserta seleksi;
- 3) Pengumuman ditandatangani Ketua Panitia Seleksi.

4. TAHAPAN PENYAMPAIAN HASIL SELEKSI KEPADA KASN

- a. Panitia Seleksi menyampaikan hasil seleksi kepada Bupati dengan ketentuan:
 - 1) Memuat 3 (tiga) nama pada peringkat teratas;
 - 2) Memuat nilai akumulatif yang bersifat rahasia;
 - 3) Penyampaian hasil kepada Bupati dilakukan melalui PyB.
- b. PyB menyampaikan hasil kepada Bupati paling lambat 3 (tiga) hari kerja setelah diterimanya hasil seleksi dari Panitia Seleksi.
- c. Bupati menyampaikan hasil seleksi kepada KASN berdasarkan hasil seleksi untuk mendapatkan rekomendasi

5. PENGANGKATAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

- a. Pengangkatan dalam Jabatan dilakukan setelah mendapat rekomendasi dari KASN;
- b. Bupati memilih salah satu dari 3 (tiga) nama yang telah mendapatkan rekomendasi KASN dengan pertimbangan PyB;
- c. Bupati tidak diperkenankan mengisi JPT Pratama dari luar pelamar jabatan yang telah dinyatakan lulus dan mendapat rekomendasi KASN;
- d. Calon PPT Pratama yang akan diangkat dalam JPT Pratama wajib dilantik dan diambil sumpah/janji jabatan menurut agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa;
- e. Bupati melantik dan mengambil sumpah/janji jabatan;
- f. Tata cara pelantikan dan pengambilan sumpah/janji jabatan dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

6. PERPANJANGAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

- a. PNS yang diangkat dalam JPT Pratama dapat menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun.
- b. Setelah 5 (lima) tahun sejak diangkat menjadi pejabat pimpinan tinggi, Bupati 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 Bupati yang terdiri dari 1 (satu) orang dari eksternal dan 2 (dua) orang dari internal, dan dilakukan 3 (tiga) bulan sebelum masa jabatannya berakhir.
- d. PPT pratama yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana tersebut pada huruf b, maka Bupati menetapkan Surat Keputusan pengangkatan dalam jabatan tersebut.

- e. PPT Pratama setelah menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun dapat pula ditempatkan ke JPT Pratama yang setara atau jabatan fungsional yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan penilaian kompetensi.
- f. PPT Pratama yang tidak diperpanjang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang bersangkutan.
- g. PPT Pratama sebagaimana tersebut pada huruf f dapat mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif kembali untuk jabatan lainnya.
- h. Pelaksanaan perpanjangan JPT Pratama dikoordinasikan dan dilaporkan kepada KASN.

7. PEMBERHENTIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

- 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 pratama.

C. MONITORING DAN EVALUASI

1. PENGAWASAN PELAKSANAAN SELEKSI

Bupati menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian JPT Pratama kepada KASN dengan tembusan Gubernur, Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

2. REKOMENDASI HASIL PENGAWASAN OLEH KASN

Rekomendasi Hasil Pengawasan oleh KASN ditindaklanjuti oleh Bupati dan PyB.

III. KETENTUAN LAIN

- A. Bagi PNS yang telah mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif di lingkungan pemerintah daerah dan dinyatakan lulus *assessment*, namun tidak dapat mengikuti tes lanjut, maka hasil *assessment* tersebut dapat digunakan untuk seleksi berikutnya di lingkungan pemerintah daerah paling lama 3 (tiga) tahun.
- B. Pengisian JPT Pratama yang diamanatkan untuk berkonsultasi, dilakukan setelah proses seleksi dan mendapatkan 3 (tiga) calon PPT Pratama.
- C. Pengisian jabatan melalui mutasi antar jabatan yang setingkat dilakukan dengan membentuk Panitia Seleksi serta melaporkan kepada KASN, dengan memperhatikan:
 1. kesesuaian antara kualifikasi dan kompetensi jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi pejabat yang ada;
 2. kinerja pejabat yang bersangkutan.

D. Segala pembiayaan yang ditimbulkan sebagai akibat ditetapkannya Peraturan Bupati ini dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Jember.

BUPATI JEMBER,

ttd

HENDY S



SEKRETARIS DAERAH,

MIRFANO

Pembina Utama Madya

NIP. 19630215 199202 1 001

AUTENTIFIKASI