



BUPATI ASAHAN
PROVINSI SUMATERA UTARA

PERATURAN BUPATI ASAHAN
NOMOR 75 TAHUN 2022

TENTANG

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ASAHAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

BUPATI ASAHAN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama perlu dilakukan melalui sistem seleksi yang terbuka, obyektif, kompetitif dan akuntabel tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan;
- b. bahwa agar pelaksanaan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dapat berlangsung secara terbuka, obyektif, kompetitif, dan akuntabel, perlu dilakukan pengaturan mengenai tata cara pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Darurat Nomor 7 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten-Kabupaten dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092);
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. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
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 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);
7. Peraturan Daerah Kabupaten Asahan Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Asahan (Lembaran Daerah Kabupaten Asahan Tahun 2016 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Asahan Nomor 6) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Asahan Nomor 2 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Asahan Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Asahan (Lembaran Daerah Kabupaten Asahan Tahun 2022 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Asahan Nomor 2);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ASAHAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Asahan .
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas- luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Bupati adalah Bupati Asahan.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Asahan.
5. Badan adalah Perangkat Daerah yang menangani kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah BKPSDM Kabupaten Asahan.
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 PPK untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
9. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT.
10. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk oleh PyB untuk memberikan pertimbangan kepada PPK atas usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi pegawai.
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 perundang-undangan.
13. Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.
14. 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.
15. Assessment 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.

Pasal 2

Maksud disusunnya Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pengisian JPT Pratama.

Pasal 3

Tujuan disusunnya Peraturan Bupati ini adalah agar pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama terselenggara secara terbuka, obyektif, kompetitif, dan akuntabel tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

BAB II

RUANG LINGKUP DAN SASARAN

Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi pengaturan persiapan, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi penyelenggaraan promosi terbuka JPT di Daerah.

Pasal 5

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

BAB III

JPT PRATAMA

Pasal 6

- (1) JPT Pratama Daerah adalah merupakan jabatan tinggi pada instansi Pemerintah Daerah.
- (2) JPT Pratama Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. Sekretaris Daerah;

- b. Staf Ahli Bupati;
- c. Asisten pada Sekretariat Daerah;
- d. Inspektur;
- e. Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
- f. Kepala Dinas;
- g. Kepala Badan;
- h. Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah; dan
- i. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja.

BAB IV TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 7

Mekanisme pengisian JPT Pratama, meliputi:

- a. mutasi;
- b. seleksi secara terbuka dan kompetitif.

Bagian Kedua Mutasi

Paragraf 1 Umum

Pasal 8

- (1) Mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama ke Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama lain;
- (2) PPK melakukan pengisian JPT Pratama yang lowong melalui mutasi jabatan yang dilakukan oleh Panitia Seleksi Mutasi sebagaimana tersebut pada pasal 6 ayat (2);
- (3) Mutasi sebagaimana tersebut pada pasal 8 ayat (2) dikecualikan bagi JPT Pratama Sekretaris Daerah.

Paragraf 2

Tata Cara Pengisian JPT Pratama Melalui Mekanisme Mutasi

Pasal 9

- (1) Pengisian JPT Pratama melalui mekanisme mutasi dilakukan oleh Panitia Seleksi Mutasi yang bertugas melakukan evaluasi kesesuaian kompetensi pejabat tersebut dengan JPT Pratama yang akan diduduki.

- (2) Panitia Seleksi Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibentuk oleh PPK setelah berkoordinasi dengan KASN.
- (3) Panitia Seleksi Mutasi berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang, dengan perbandingan anggota Panitia Seleksi Mutasi berasal dari internal paling banyak 45% (empat puluh lima perseratus/persen).
- (4) Panitia Seleksi Mutasi sebagaimana dimaksud pasal 9 ayat (3) terdiri dari unsur :
 - a. untuk Panitia Seleksi Mutasi dari internal harus memiliki kedudukan minimal sama dari jabatan yang akan diisi dari Lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan;
 - 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.

Paragraf 3 Tugas Panitia Seleksi Mutasi

Pasal 10

Tugas Panitia Seleksi Mutasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3), meliputi:

- a. melakukan evaluasi kesesuaian kompetensi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dengan jabatan yang akan diduduki;
- b. menyusun tata cara pelaksanaan Mutasi;
- c. melakukan penelusuran rekam jejak, wawancara dan assesmen;
- d. menyampaikan rekomendasi Mutasi kepada PPK melalui PyB ; dan
- e. melaksanakan evaluasi dan pelaporan hasil Mutasi JPT Pratama.

Pasal 11

- (1) Panitia Seleksi Mutasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dibantu oleh Sekretariat Panitia Seleksi Mutasi.
- (2) Susunan Sekretariat Panitia Seleksi Mutasi meliputi:
 - a. Ketua; dan
 - b. anggota, yang terdiri dari unsur BKPSDM Kabupaten Asahan;

Paragraf 4
Tugas Sekretariat Panitia Seleksi Mutasi Pengisian JPT Pratama

Pasal 12

Tugas sekretariat Panitia Seleksi Mutasi meliputi:

- a. menyiapkan dan membantu dukungan administrasi terhadap pelaksanaan Mutasi; dan
- b. melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dalam pelaksanaan Mutasi.

Paragraf 5
Syarat Mutasi

Pasal 13

Untuk dapat mengikuti seleksi mutasi, Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. memenuhi standar kompetensi jabatan;
- b. telah menduduki jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun; dan
- c. mendapat rekomendasi dari KASN.

Bagian Ketiga
Seleksi Secara Terbuka dan Kompetitif

Paragraf 1
Umum

Pasal 14

- (1) Pengisian JPT Pratama lowong dilakukan secara terbuka dan kompetitif dikalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, jejak Jabatan dan integritas, serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.
- (2) Pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Panitia Seleksi Terbuka yang dibentuk oleh PPK dan ditetapkan dengan Keputusan Bupati setelah berkoordinasi dengan KASN.

Paragraf 2
Tata Cara Seleksi Pengisian JPT Pratama Secara Terbuka dan Kompetitif

Pasal 15

Tata Cara Seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama secara Terbuka dan Kompetitif dilaksanakan dengan mekanisme :

- a. persiapan; dan
- b. pelaksanaan.

Paragraf 3
Persiapan

Pasal 16

(1) Penetapan Jabatan Yang Lowong.

Dalam melakukan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama secara terbuka dan kompetitif dilakukan untuk mengisi jabatan yang lowong di lingkungan instansi Pemerintah Daerah, 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 Pratama;
- i. menjalani cuti di luar tanggungan negara; atau
- j. diberhentikan dari jabatan sebagai akibat dari reorganisasi dimana yang bersangkutan tidak memiliki kesesuaian antara tugas jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi.

(2) Penyusunan dokumen perencanaan pelaksanaan seleksi terbuka 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 Panitia Seleksi Terbuka;
- d. penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian JPT Pratama;
- e. penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi;
- f. penentuan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian JPT Pratama;
- g. konsep pengumuman pembukaan dan penerimaan lamaran; dan
- h. menyampaikan dokumen perencanaan kepada KASN sebagai bahan evaluasi dan penerbitan surat rekomendasi.

(3) Panitia Seleksi Terbuka

a. Tugas

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; dan
7. menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada PPK melalui PyB .

b. Persyaratan

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.10.000,00 (sepuluh ribu rupiah);
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 Terbuka yang ditetapkan oleh KASN.

c. Pembentukan

1. Panitia Seleksi Terbuka untuk JPT Pratama dibentuk oleh PPK;
2. dalam membentuk Panitia Seleksi Terbuka, PPK berkoordinasi dengan KASN;
3. koordinasi KASN dilakukan dalam bentuk usulan susunan anggota Panitia Seleksi Terbuka dengan melampirkan biodata;
4. Panitia seleksi terdiri atas unsur:
 - a) Pejabat Pimpinan Tinggi terkait dari lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan ;
 - 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) untuk Panitia Seleksi Terbuka dari internal harus memiliki kedudukan minimal sama dari jabatan yang akan diisi.

- e) khusus untuk JPT Pratama Sekretaris Daerah, Panitia Seleksi Terbuka dapat diangkat dari Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
- f) Panitia Seleksi Terbuka berjumlah gasal yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang, dengan perbandingan anggota Panitia Seleksi Terbuka berasal dari internal paling banyak 45% (empat puluh lima perseratus/persen).
- g) Panitia Seleksi Terbuka melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh tim penilai kompetensi (assessor) yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya.
- h) Panitia Seleksi Terbuka mendiskusikan kembali/memantapkan standar kompetensi jabatan yang lowong bersama assessor.
- i) dalam melaksanakan tugasnya Panitia Seleksi Terbuka dibantu oleh sekretariat yang dilaksanakan oleh unit organisasi yang membidangi urusan kepegawaian.
- j) sekretariat Panitia Seleksi Terbuka memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada Panitia Seleksi Terbuka.

Paragraf 4
Pelaksanaan

Pasal 17

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Pratama di lingkungan pemerintah Kabupaten Asahan, meliputi:
 - a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV (empat);
 - b. memiliki pangkat/golongan ruang paling rendah Pembina (IV/a), kecuali JPT Pratama Sekretaris Daerah memiliki pangkat/golongan ruang paling rendah Pembina Tingkat I (IV/b);
 - c. bagi Jabatan Fungsional Ahli Madya memiliki pangkat/golongan ruang paling rendah Pembina Tingkat I (IV/b) kecuali JPT Pratama Sekretaris Daerah memiliki pangkat/golongan ruang paling rendah Pembina Utama Muda (IV/c) paling singkat 2 (dua) tahun;
 - d. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
 - e. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 5 (lima) tahun;
 - f. sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau Jabatan Fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;

- g. khusus JPT Pratama Sekretaris Daerah, sedang atau pernah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama paling sedikit pernah menduduki 2 (dua) JPT Pratama yang berbeda;
- h. memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- i. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun 0 (nol) hari pada saat dilantik sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama; dan
- j. sehat jasmani dan rohani;

(2) Rekrutmen JPT Pratama

a. Ketentuan dan persyaratan pengumuman

1. Untuk mengisi lowongan JPT Pratama wajib diumumkan secara terbuka melalui media cetak nasional dan/atau media elektronik (termasuk media on-line/internet) dan dapat ditambah pengumuman dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman.
2. Pengumuman 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.

b. Dalam pengumuman tersebut harus memuat:

1. nama jabatan yang lowong;
2. persyaratan administrasi, antara lain:
 - a) surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai Rp. 10.000,- (sepuluh ribu rupiah);
 - b) fotokopi Keputusan kepangkatan terakhir dan jabatan yang diduduki yang dilegalisir oleh pejabat pada unit kerja yang membidangi urusan kepegawaian;
 - c) fotokopi ijazah terakhir yang sesuai dengan jabatan yang dilamar yang dilegalisir;
 - d) fotokopi bukti lapor SPT Pajak Penghasilan tahun terakhir;
 - e) fotokopi hasil penilaian prestasi kerja 2 (dua) tahun terakhir;
 - f) riwayat hidup lengkap;
 - g) fotokopi bukti lapor LHKASN/LHKPN; dan

- h) Surat Keterangan Bebas Narkoba dari rumah sakit pemerintah atau BNN Kabupaten.
 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 Terbuka yang dapat dihubungi;
 8. pengalaman jabatan sesuai dengan jabatan yang lowong;
 9. lamaran disampaikan kepada Panitia Seleksi Terbuka;
 10. pengumuman ditandatangani oleh ketua Panitia Seleksi Terbuka; dan
 11. prosedur lain yang diperlukan.
- c. Pengumuman lowongan jabatan
1. untuk mengisi JPT Pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif paling kurang pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam provinsi Sumatera Utara.
 2. pengisian JPT Pratama pemerintah Kabupaten Asahan dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas, serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

(3) Seleksi JPT Pratama

a. Pelamaran

1. Pelamaran pengisian JPT disampaikan kepada Panitia Seleksi Terbuka.
2. Pelamaran yang dilakukan oleh PNS yang bukan berasal Pemerintah Kabupaten Asahan harus mendapat persetujuan dari PPK instansi asal.
3. Selain pelamaran yang dilakukan PNS, panitia seleksi dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk diikutsertakan di dalam seleksi.

4. Dalam hal panitia seleksi mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk ikut dalam seleksi, PNS yang bersangkutan harus tetap mendapat rekomendasi dari PPK.

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. menetapkan pejabat yang akan melakukan penelusuran rekam jejak secara tertutup, obyektif dan memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelejen.
6. melakukan uji publik bagi jabatan yang dipandang strategis jika diperlukan.

c. Seleksi administrasi

1. Penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan dilakukan oleh sekretariat Panitia Seleksi Terbuka.
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 huruf c angka 2 tidak terpenuhi, maka seleksi dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali dan dilakukan setelah PPK berkoordinasi dan mendapatkan rekomendasi KASN.
4. Syarat yang harus dipenuhi adalah adanya keterkaitan objektif antara 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 ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi Terbuka.

d. Seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural.

Dalam melakukan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural diperlukan metode:

1. menggunakan metode assessment center atau metode psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus, atau presentasi;
2. standar kompetensi manajerial disusun dan ditetapkan sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh assessor;
3. kisi-kisi wawancara disiapkan oleh panitia seleksi dan dapat dibantu oleh assessor.

e. Seleksi Kompetensi Bidang

1. Dalam melakukan penilaian kompetensi bidang dengan cara :

- a) Penulisan Makalah;
- b) Presentasi Makalah;
- c) wawancara;

- 1) Wawancara bersifat klarifikasi/pendalaman terhadap pelamar yang mencakup peminatan, motivasi, perilaku, karakter dan pemahaman teknis terkait dengan isu-isu aktual dan terkini.

- 2) Dalam pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur pengguna (user) dari jabatan yang akan diduduki atau dapat melibatkan narasumber untuk membantu dalam menggali potensi pelamar.

- 3) Narasumber dalam wawancara tidak memiliki kewenangan dalam memberikan penilaian.

- d) Penelurusan Rekam Jejak;

- e) standar kompetensi bidang disusun dan ditetapkan oleh Panitia Seleksi sesuai kebutuhan jabatan.

2. Hasil penilaian beserta peringkatnya dilakukan Panitia Seleksi Terbuka.

f. Kriteria dan Mode Penilaian

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

1. Penulisan makalah dengan jumlah bobot 20% (dua puluh persen);
2. Assesmen center dengan jumlah bobot 25% (dua puluh lima persen);
3. Wawancara dengan jumlah bobot 35% (tiga puluh lima persen);
4. Rekam jejak dengan jumlah bobot 20% (dua puluh persen).

g. Penetapan dan Pengumuman Hasil Seleksi

1. Panitia seleksi mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi yang meliputi administrasi/rekam jejak, kompetensi manajerial, sosial kultural dan teknis serta wawancara sebagai bahan menyusun peringkat nilai;
2. Panitia Seleksi Terbuka mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi;
3. Panitia Seleksi Terbuka menyampaikan peringkat nilai kepada PPK;
4. Peringkat nilai yang disampaikan kepada PPK bersifat rahasia.
5. Panitia Seleksi Terbuka menyampaikan hasil penilaian JPT Pratama dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon untuk disampaikan kepada PyB.
6. PyB mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih Panitia Seleksi Terbuka kepada PPK.
7. Penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Panitia Seleksi Terbuka.
8. Panitia Seleksi Terbuka menyampaikan laporan hasil seleksi berupa berita acara, keputusan Panitia Seleksi Terbuka, nilai pada setiap tahapan seleksi dan hasil assessmen kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan pelantikan.

(4) Perpanjangan Jabatan JPT Pratama.

- 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 Pratama, PPK 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 PPK yang terdiri dari paling sedikit 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 tersebut pada huruf b, maka PPK menetapkan Surat Keputusan perpanjangan/pengangkatan kembali dalam jabatan tersebut.
 - e. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama 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 Pratama yang tidak diperpanjang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang bersangkutan.
 - g. Pejabat Pimpinan Tinggi sebagaimana tersebut pada huruf f dapat mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif kembali untuk jabatan lainnya.
 - h. Pelaksanaan perpanjangan JPT agar dikoordinasikan dan dilaporkan kepada KASN.
- (5) Pemberhentian JPT 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.

(6) Laporan Pelaksanaan Seleksi JPT Pratama.

PPK menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka kepada KASN dan tembusannya kepada Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

BAB V
MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 18

- (1) Pengawasan pelaksanaan seleksi JPT
 - a. Pengawasan pelaksanaan seleksi terbuka JPT Pratama di lingkungan pemerintah Kabupaten Asahan dilakukan oleh KASN, yang meliputi tahapan proses pengisian JPT mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.
 - b. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang terpilih ditetapkan dengan dilakukan monitoring dan evaluasi sesuai peraturan perundang-undangan paling lama 2 (dua) tahun untuk kepentingan evaluasi kinerja.
- (2) Rekomendasi hasil pengawasan oleh KASN
 - a. Wajib ditindaklanjuti dan dilaksanakan oleh PPK dan PyB .
 - b. Terhadap hasil pengawasan yang tidak ditindaklanjuti, KASN merekomendasikan untuk menjatuhkan sanksi terhadap PPK dan PyB yang melanggar prinsip sistem merit sesuai Peraturan Perundang-undangan.
 - c. Rekomendasi hasil pengawasan KASN bersifat mengikat.

BAB VI
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 19

- (1) Bagi PNS yang telah mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif dan dinyatakan lulus assessment, namun tidak dapat mengikuti tes lanjut, maka hasil assessment tersebut dapat digunakan untuk seleksi berikutnya paling lama 3 (tiga) tahun. Selain itu, Panitia Seleksi Terbuka dapat mempertimbangkan PNS yang telah memenuhi syarat Diklat Kepemimpinan Tingkat II atau Pelatihan Kepemimpinan Nasional atau sebutan lain yang setara dalam jabatan yang dilamar untuk tidak mengikuti assessment.
- (2) Pengisian JPT yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan untuk berkonsultasi/mendapatkan rekomendasi dan atau keputusan dengan instansi lain selain PPK, dilakukan setelah proses seleksi dan mendapatkan 3 (tiga) calon Pejabat Pimpinan Tinggi.

BAB VII
PENDANAAN

Pasal 20

Anggaran yang diperlukan dalam pelaksanaan seleksi pengisian JPT Pratama di bebaskan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 21

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kisaran
pada tanggal 27 Desember 2022

BUPATI ASAHAN,

ttd

S U R Y A

Diundangkan di Kisaran
pada tanggal 27 Desember 2022
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN ASAHAN,

ttd

JOHN HARDI NASUTION
BERITA DAERAH KABUPATEN ASAHAN TAHUN 2022 NOMOR 76