



BUPATI BANYUMAS
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI BANYUMAS
NOMOR 29 TAHUN 2023

TENTANG

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DAN
JABATAN ADMINISTRATOR KEPALA PERANGKAT DAERAH PADA
PEMERINTAH KABUPATEN BANYUMAS

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANYUMAS,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menghasilkan pejabat pimpinan tinggi pratama yang memenuhi kualifikasi, kompetensi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang mendasarkan pada sistem merit, telah ditetapkan Peraturan Bupati Banyumas Nomor 11 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator Kepala Perangkat Daerah pada Pemerintah Kabupaten Banyumas;
- b. bahwa dengan diundangkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif, maka Peraturan Bupati sebagaimana dimaksud pada huruf b sudah tidak sesuai sehingga perlu diganti;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator Kepala Perangkat Daerah pada Pemerintah Kabupaten Banyumas;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah;
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 beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran

- Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
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 Pendayagunaan 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 Banyumas Nomor 16 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Banyumas (Lembaran Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2016 Nomor 1 Seri D) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 16 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Banyumas (Lembaran Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2019 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 21);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DAN JABATAN ADMINISTRATOR KEPALA PERANGKAT DAERAH PADA PEMERINTAH KABUPATEN BANYUMAS.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Banyumas.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Otonom.
3. Bupati adalah Bupati Banyumas.

4. Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN serta pembinaan Manajemen ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Banyumas.
6. Sekretaris Daerah selaku Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
7. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
8. Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas.
9. Kepala Badan adalah Kepala Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas.
10. Jabatan Administrator Kepala Perangkat Daerah adalah Camat di wilayah Kabupaten Banyumas.
11. Kecamatan adalah bagian wilayah pemerintahan dari Kabupaten Banyumas yang dipimpin oleh camat.
12. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah.
13. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disingkat JPTP adalah sekelompok jabatan pimpinan tinggi pada pemerintah Kabupaten Banyumas.
14. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disingkat PPT Pratama adalah Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Perangkat Daerah Kabupaten Banyumas.
15. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang terdiri dari Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Pelaksana.
16. Panitia Seleksi yang selanjutnya disebut Pansel adalah Tim Independen yang dibentuk dan ditunjuk oleh Bupati untuk melaksanakan seluruh tahapan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama secara terbuka dan kompetitif.
17. Sekretariat Panitia Seleksi adalah Tim yang dibentuk dan ditunjuk oleh Bupati untuk membantu administrasi Panitia Seleksi dalam melaksanakan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama secara terbuka dan kompetitif.
18. Tim Penilai Kompetensi adalah Tim Independen yang memiliki kemampuan dalam melakukan penilaian kompetensi.
19. Assessment Center adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan PNS dalam suatu jabatan dengan menggunakan alat ukur psikotes, kuisioner kompetensi dan wawancara kompetensi berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa assessor.

20. Sistem Informasi Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat dengan SIJAPTI adalah suatu sistem teknologi informasi komunikasi yang memproses dan mengintegrasikan seluruh alur proses pengisian jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan instansi pemerintah, mulai dari konsultasi, menyampaikan dokumen rencana seleksi dan laporan hasil seleksi serta dokumentasi database Jabatan Pimpinan Tinggi.

BAB II MAKSUD, TUJUAN DAN SASARAN

Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkan Peraturan Bupati ini yaitu sebagai pedoman dalam proses promosi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama secara terbuka dan kompetitif pada Pemerintah Kabupaten Banyumas.
- (2) Tujuan ditetapkan Peraturan Bupati ini yaitu terselenggaranya proses promosi pengisian PPT Pratama pada Pemerintah Kabupaten Banyumas secara transparan, objektif, kompetitif, dan akuntabel.
- (3) Sasaran ditetapkan Peraturan Bupati ini adalah terpilihnya PPT Pratama yang berkompoten sesuai standar kompetensi Jabatan.

BAB III PERSIAPAN

Pasal 3

Tahapan persiapan pengisian JPT meliputi:

- a. penetapan jabatan yang lowong di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas;
- b. penyusunan perencanaan pelaksanaan seleksi; dan
- c. pembentukan Panitia Seleksi.

BAB IV PELAKSANAAN

Pasal 4

- (1) Pelaksanaan pengisian JPT Pratama dan Jabatan Administrator Kepala Perangkat Daerah yang lowong di lingkungan Pemerintah Kabupaten dilakukan dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, rekam jejak jabatan, integritas dan persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Ketentuan pengisian JPT Pratama dan Jabatan Administrator Kepala Perangkat Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 5

- (1) PNS yang akan mengikuti seleksi JPT Pratama dan Jabatan Administrator Kepala Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 harus membuat surat lamaran, surat pernyataan, daftar riwayat hidup, surat pernyataan persetujuan dan dokumen lainnya sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Bupati ini.
- (2) Format pernyataan, surat lamaran, surat pernyataan, daftar riwayat hidup, surat pernyataan persetujuan dan lain-lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB VI
MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 6

- (1) Sebagai bahan monitoring dan evaluasi oleh Komisi Aparatur Sipil Negara dalam pelaksanaan Seleksi Terbuka JPT Pratama dan proses mutasi/rotasi JPT Pratama pada Pemerintah Kabupaten Banyumas, dilaporkan dalam aplikasi SIJAPTI.
- (2) Apabila terdapat permasalahan dalam pelaksanaan Seleksi Terbuka, selain dikonsultasikan melalui Aplikasi SIJAPTI juga dapat dilaksanakan konsultasi secara langsung ke Komisi Aparatur Sipil Negara.

BAB VII
PENUTUP

Pasal 7

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku maka Peraturan Bupati Banyumas Nomor 11 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator Kepala Perangkat Daerah pada Pemerintah Kabupaten Banyumas (Berita Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2019, Nomor 11) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 8

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Purwokerto
pada tanggal 8 Mei 2023

BUPATI BANYUMAS,

ttd

ACHMAD HUSEIN

Diundangkan di Purwokerto
pada tanggal 8 Mei 2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BANYUMAS

ttd

WAHYU BUDI SAPTONO

Pembina Utama Madya

NIP. 19640116 199003 1 009

BERITA DAERAH KABUPATEN BANYUMAS TAHUN 2023 NOMOR 29



ARIF ROHMAN, S.H.

Penata Tingkat I

NIP. 197505312009031002

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI BANYUMAS
NOMOR 29 TAHUN 2023
TENTANG
TATA CARA PENGISIAN JABATAN
PIMPINAN TINGGI PRATAMA DAN
JABATAN ADMINISTRATOR KEPALA
PERANGKAT DAERAH PADA
PEMERINTAH KABUPATEN BANYUMAS

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DAN
JABATAN ADMINISTRATOR KEPALA PERANGKAT DAERAH PADA
PEMERINTAH KABUPATEN BANYUMAS

I. PENDAHULUAN

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, menyebutkan bahwa untuk 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.

Selanjutnya, berdasarkan ketentuan Pasal 234 ayat (4) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah disebutkan bahwa “Proses pengangkatan Kepala Perangkat Daerah yang menduduki jabatan administrator dilakukan melalui seleksi sesuai dengan proses seleksi bagi jabatan pratama di instansi Daerah sebagaimana diatur dalam undang-undang mengenai aparatur sipil Negara” maka dalam rangka memenuhi kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan administrator Kepala Perangkat Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif dikalangan PNS sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka dalam rangka pelaksanaan seleksi terbuka untuk mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator Kepala Perangkat Daerah yang lowong, dan seleksi uji kompetensi untuk mutasi antar Jabatan

Pimpinan Tinggi Pratama pada Pemerintah Kabupaten Banyumas dan / atau pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, perlu dilakukan pengaturan mengenai Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator Kepala Perangkat Daerah pada Pemerintah Kabupaten Banyumas.

II. TATA CARA SELEKSI PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

A. TAHAPAN SELEKSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

Dalam tahapan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Pemerintah Kabupaten Banyumas dibedakan menjadi 2 (dua):

1. Tahapan untuk pelaksanaan Seleksi Terbuka Dalam Rangka Mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang Lowong, meliputi:

a. Persiapan

1) Pembentukan Panitia Seleksi

a) Panitia Seleksi dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil;

b) Panitia Seleksi berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang yang terdiri dari unsur internal Pemerintah Daerah dan unsur eksternal yang dapat berasal dari pejabat dari instansi lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong dan/atau akademisi/pakar/ professional;

c) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada huruf b) memenuhi persyaratan: memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas dan kompetensi jabatan yang lowong, dan memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;

d) Perbandingan anggota Panitia Seleksi yang berasal dari internal paling banyak 45% (empat puluh lima persen);

e) Panitia Seleksi dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Sekretariat Panitia Seleksi yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati dan dibantu oleh Pengelola SIJAPTI Komisi Aparatur Sipil Negara yang dalam setiap pelaksanaan seleksi merupakan bagian dari Sekretariat Panitia Seleksi.

- 2) Penyusunan Dokumen Rencana Kerja Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama oleh Panitia Seleksi.
- 3) Menyiapkan dokumen Standar Kompetensi Jabatan untuk formasi jabatan yang lowong.

b. Pelaksanaan

- 1) Pengumuman jabatan yang lowong
 - a) Pengumuman jabatan lowong dilaksanakan secara terbuka, dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman, dan/atau media cetak, media elektronik (termasuk media online/internet).
 - b) Pengumuman dilaksanakan paling kurang 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.
 - c) Apabila pelamar belum memenuhi lebih dari 3 (tiga) orang, pengumuman dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali, masing-masing 7 (tujuh) hari kalender.
 - d) Setelah 2 (dua) kali diperpanjang namun pelamar hanya berjumlah 3 (tiga) orang, KASN dapat memberikan rekomendasi untuk dilakukan proses seleksi.
 - e) Untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau kabupaten/kota, dan/atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;
 - f) Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama 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.
 - g) Dalam pengumuman tersebut memuat:
 - 1) nama jabatan yang lowong;
 - 2) persyaratan administrasi antara lain:
 - surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai;
 - fotokopi SK kepangkatan dan jabatan yang diduduki;

- fotokopi ijazah terakhir yang sesuai dengan jabatan yang dilamar;
- fotokopi kartu tanda penduduk (KTP);
- fotokopi laporan LHKPN/LHKSN;
- surat pernyataan tidak sedang menjalani hukuman disiplin;
- fotokopi Penilaian Prestasi Kerja PNS 2 (dua) tahun terakhir;
- biodata/riwayat hidup (CV) lengkap; dan
- dokumen lainnya sesuai dengan kebutuhan.

- 3) batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
- 4) tahapan, jadwal dan sistem seleksi;
- 5) alamat atau nomor telepon Sekretariat Panitia Seleksi yang dapat dihubungi;
- 6) prosedur lain yang diperlukan;
- 7) persyaratan jenjang pendidikan dan sesuai dengan bidang jabatan yang lowong;
- 8) memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
- 9) lamaran disampaikan kepada Panitia Seleksi;
- 10) pengumuman ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.

2) Seleksi Administrasi

- a) Penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan dilakukan oleh Sekretariat Panitia Seleksi dan hasilnya disampaikan ke Panitia Seleksi untuk ditetapkan peserta seleksi yang lolos seleksi administrasi.
- b) Kriteria persyaratan administrasi didasarkan atas persyaratan yang telah ditetapkan oleh Panitia Seleksi.
- c) 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.

- d) Pengumuman hasil seleksi ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.
 - e) Peserta yang lulus seleksi administrasi berhak mengikuti tahapan selanjutnya.
- 3) Test Kesehatan
- a) Setiap peserta yang akan mendaftar seleksi terbuka untuk menyertakan surat kesehatan/surat keterangan sehat dari unit pelayanan kesehatan pemerintah dengan biaya mandiri;
 - b) Hasil test kesehatan dan/atau kejiwaan agar disampaikan pada saat pendaftaran berkas administrasi;
- 4) Penulisan Makalah dan Uji Gagasan Tertulis
- a) Penulisan makalah dilaksanakan sesuai ketentuan dan jadwal yang telah ditetapkan dan dapat menggunakan media computer atau manual (tertulis);
 - b) Materi makalah ditentukan oleh Panitia Seleksi berdasarkan kebutuhan jenis kompetensi di masing-masing jabatan;
 - c) Peserta yang tidak hadir sesuai dengan jadwal yang ditentukan dianggap mengundurkan diri dan dianggap gugur;
 - d) Uji gagasan tertulis merupakan test tertulis yang dilaksanakan setelah pelaksanaan penulisan makalah yang dilaksanakan dengan menggunakan media computer atau manual (tertulis);
 - e) Materi uji gagasan ditentukan oleh Panitia Seleksi berdasarkan kebutuhan jenis kompetensi di masing-masing jabatan dan syarat penulisan makalah dan uji gagasan tertulis menjadi satu kesatuan dalam penilaian;
 - f) Peserta yang lolos penulisan makalah dan uji gagasan ditetapkan paling banyak 5 (lima) orang dari jumlah total peserta yang ditetapkan berdasarkan peringkat hasil test dan kepada peserta yang dinyatakan memenuhi peringkat berhak mengikuti tahapan selanjutnya.

- 5) Penelusuran Rekam Jejak
 - a) Penelusuran (rekam jejak) dapat dilakukan melalui evaluasi terhadap profil pelamar untuk melihat kesesuaian jabatan yang dilamar dan potensi dalam melaksanakan tugas jabatan yang meliputi:
 - Jabatan yang pernah dan sedang diduduki;
 - Latar belakang pendidikan formal;
 - Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan teknis/fungsional yang pernah diikuti;
 - Prestasi yang menonjol selama melaksanakan tugas; dan
 - Integritas yang dimiliki.
 - b) Apabila diperlukan, dapat dilakukan klarifikasi dengan instansi terkait, kepada atasan, rekan sejawat, dan bawahan dan lingkungan terkait.
 - c) Penelusuran rekam jejak dapat dilakukan secara tertutup dan obyektif serta tim yang ditugaskan harus memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelijen.
- 6) Uji Kompetensi/*Assesment Test*
 - a) Uji Kompetensi/*Assesment Test* meliputi penilaian Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural yang dilaksanakan dengan menggunakan metode *assesment center* yang akan dilaksanakan oleh Lembaga *Assesment Center* yang terakreditasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan/atau menggunakan hasil penilaian kompetensi yang masih berlaku;
 - b) Hasil penilaian Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural yang dilaksanakan oleh lembaga *Assesment Center* disampaikan kepada Panitia Seleksi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dalam *MoU* / kerja sama dalam pelaksanaan Seleksi Kompetensi;
 - c) Penilaian kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosio Kultural menggunakan metode psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus, atau presentasi sesuai kebutuhan;

- d) Hasil penilaian kompetensi beserta peringkatnya disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi kepada Pansel.
 - e) Bagi Aparatur Sipil Negara 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, Pansel dapat mempertimbangkan ASN yang telah memenuhi syarat Diklat Kepemimpinan dalam jabatan yang dilamar untuk tidak mengikuti assessment.
- 7) Wawancara
- a) Wawancara dilaksanakan oleh Panitia Seleksi;
 - b) Panitia seleksi menyusun materi wawancara yang berkaitan dengan materi jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
 - c) Wawancara bersifat pendalaman terhadap pelamar yang mencakup peminatan, motivasi, perilaku dan karakter;
 - d) Dalam pelaksanaan wawancara sekaligus dilaksanakan penelusuran rekam jejak Peserta oleh Panitia Seleksi;
 - e) Apabila diperlukan, untuk teknis penelusuran rekam jejak dimaksud Panitia Seleksi dapat meminta pendapat dari atasan, teman sejawat maupun bawahan di lingkungan kerja dari peserta dimaksud;
 - f) Sebelum menetapkan calon terpilih dan guna memantapkan penilaian, PPK dapat melaksanakan wawancara dengan 3 (tiga) orang calon terbaik setiap jabatan dengan didampingi pansel dan pejabat yang ditunjuk sesuai kebutuhan.
- 8) Hasil Seleksi
- a) Dari hasil Seleksi Administrasi, Uji Kompetensi, Penilaian Makalah dan Wawancara, Panitia Seleksi menetapkan penilaian akhir sebanyak 3 (tiga) orang dari peserta seleksi diurutkan berdasarkan rangking terbaik.

- b) Dari 3 (tiga) orang dari peserta seleksi yang diurutkan berdasarkan rangking terbaik disampaikan kepada Bupati melalui Pejabat Yang Berwenang/Sekretaris Daerah dan selanjutnya Bupati melaporkan hasil pelaksanaan Seleksi Terbuka ke Komisi Aparatur Sipil Negara.
 - c) Bahwa setelah mendapatkan rekomendasi hasil Seleksi Terbuka dari Komisi Aparatur Sipil Negara maka Bupati melaksanakan Penentuan Akhir (Pantukhir) untuk memilih 1 (satu) diantara 3 (tiga) terbaik untuk ditetapkan sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati dan ditindaklanjuti dengan Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Pemerintah Kabupaten Banyumas.
2. Tahapan untuk Seleksi Uji Kompetensi dalam rangka pengisian jabatan lowong melalui mutasi dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama ke Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang lain dan/atau pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama melalui mutasi dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama ke Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang lain, meliputi:
- a. Persiapan
 - 1) Pembentukan Panitia Seleksi
 - a) Panitia Seleksi dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil;
 - b) Panitia Seleksi berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang yang terdiri dari unsur internal Pemerintah Daerah dan unsur eksternal yang dapat berasal dari pejabat dari instansi lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong dan/atau akademisi/pakar/ professional;
 - c) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada huruf b) memenuhi persyaratan: memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas dan kompetensi jabatan yang lowong, dan memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;

- d) Perbandingan anggota Panitia Seleksi berasal dari internal paling banyak 45% (empat puluh lima persen);
 - e) Panitia Seleksi dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Sekretariat Panitia Seleksi yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati dan dibantu oleh Pengelola SIJAPTI Komisi Aparatur Sipil Negara yang dalam setiap pelaksanaan seleksi merupakan bagian dari Sekretariat Panitia Seleksi.
- 2) Penyusunan Dokumen Rencana Kerja Seleksi Uji Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama oleh Panitia Seleksi.
 - 3) Menyiapkan dokumen Standar Kompetensi Jabatan untuk formasi jabatan yang lowong.
 - 4) Mutasi JPT dapat dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun, kecuali terdapat kondisi kedaruratan yang ditetapkan dengan peraturan dari kementerian/lembaga.
 - 5) Pengisian JPT Pratama melalui mutasi dari satu JPT Pratama ke JPT Pratama yang lain dapat dilakukan melalui uji kompetensi dari pejabat yang ada.
 - 6) Uji kompetensi dapat dilakukan melalui penelusuran rekam jejak Jabatan dan wawancara.

b. Pelaksanaan

- 1) Rekam Jejak Jabatan
 - a) Penelusuran rekam jejak dilaksanakan melalui penilaian portofolio dengan menganalisa dokumen biodata masing-masing Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, riwayat dan pengalaman jabatan, penilaian pencapaian kinerja, dan kesesuaian dengan Standar Kompetensi Jabatan yang ditetapkan dalam 3 (tiga) instrumen penilaian yaitu:
 - 1) kesesuaian jabatan dengan kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan;
 - 2) kesesuaian jabatan dengan Rumpun Jabatan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;

- 3) kesesuaian jabatan dengan Riwayat Jabatan yang pernah diduduki.
 - b) Apabila diperlukan, dapat dilakukan klarifikasi dengan instansi terkait, kepada atasan, rekan sejawat, dan bawahan dan lingkungan terkait.
 - c) Penelusuran rekam jejak dapat dilakukan secara tertutup dan obyektif serta tim yang ditugaskan harus memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelijen.
- 2) Wawancara
- a) Wawancara dilaksanakan oleh Panitia Seleksi.
 - b) Panitia seleksi menyusun materi wawancara yang berkaitan dengan materi jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
 - c) Wawancara bersifat pendalaman terhadap JPT Pratama yang mencakup penguasaan bidang, inovasi, strategi, leadership, Standar Kompetensi Jabatan, dan prestasi.
 - d) Dalam pelaksanaan wawancara Panitia Seleksi menganalisa hasil penelusuran rekam jejak.
- 3) Hasil Seleksi
- a) Dari hasil Rekam Jejak dan Wawancara dengan Panitia Seleksi menetapkan hasil pengisian jabatan lowong melalui mutasi dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama ke Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang lain dan/atau pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama melalui mutasi dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama ke Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang lain.
 - b) Dari hasil sebagaimana dimaksud pada huruf a) disampaikan kepada Bupati melalui Pejabat Yang Berwenang/ Sekretaris Daerah dan selanjutnya Bupati melaporkan hasil pelaksanaan Seleksi Uji Kompetensi ke Komisi Aparatur Sipil Negara.

c) Bahwa setelah mendapatkan rekomendasi hasil Seleksi Uji Kompetensi dari Komisi Aparatur Sipil Negara maka Bupati melaksanakan penetapan pejabat pimpinan tinggi pratama dengan Keputusan Bupati dan ditindaklanjuti dengan Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

B. PERSYARATAN DAN PEMBOBOTAN DALAM PROSES SELEKSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

1. PERSYARATAN

a. Persyaratan peserta untuk seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang setara dengan Eselon II.a sebagai berikut:

- 1) PNS yang bekerja dalam wilayah administrasi Provinsi Jawa Tengah;
- 2) memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
- 3) memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
- 4) memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
- 5) sedang atau pernah menduduki Jabatan Tinggi Pratama (eselon II/b);
- 6) pangkat/golongan ruang minimal Pembina Tingkat I (IV/b);
- 7) memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- 8) usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun pada saat Pelantikan;
- 9) sehat jasmani dan rohani;
- 10) penilaian prestasi kerja PNS pada 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik; dan
- 11) tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat, dan/atau tidak dalam status tersangka tindak pidana korupsi, narkoba, pidana umum.

b. Persyaratan peserta untuk seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang setara dengan Eselon II.b sebagai berikut:

- 1) PNS yang bekerja dalam wilayah administrasi Provinsi Jawa Tengah;
- 2) memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
- 3) memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
- 4) memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
- 5) sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
- 6) bagi PNS yang sedang atau pernah menduduki Jabatan Administrator telah menduduki jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dengan pangkat/golongan paling rendah Pembina (IV/a);
- 7) bagi PNS yang sedang menduduki jabatan fungsional keahlian Ahli Madya paling singkat 2 (dua) tahun dengan pangkat/golongan paling rendah Pembina Tingkat I (IV/b);
- 8) memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- 9) usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun pada saat pelantikan;
- 10) sehat jasmani dan rohani;
- 11) penilaian prestasi kerja PNS pada 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik; dan
- 12) tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat, dan/atau tidak dalam status tersangka tindak pidana korupsi, narkoba, pidana umum.

c. Persyaratan peserta untuk Seleksi uji kompetensi dalam rangka pengisian jabatan lowong melalui mutasi dari JPT ke JPT yang lain yaitu sebagai berikut:

- 1) satu klasifikasi Jabatan;
- 2) memenuhi standar kompetensi jabatan;

- 3) telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun;
- 4) kompetensi teknis dalam standar kompetensi jabatan dibuktikan dengan:
 - a. sertifikasi teknis dari organisasi profesi; atau
 - b. lulus pendidikan dan pelatihan teknis yang diselenggarakan oleh instansi teknis,
- 5) Pengisian JPT sebagaimana dimaksud huruf c, dilakukan berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara; dan
- 6) Dalam hal pelaksanaan pengisian JPT sebagaimana dimaksud huruf c tidak memperoleh calon pejabat pimpinan tinggi yang memiliki kompetensi yang sesuai, pengisian JPT dilakukan melalui Seleksi Terbuka.

2. PEMBOBOTAN

- a. Pembobotan dalam proses Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilaksanakan untuk proses Seleksi Terbuka.
- b. Pembobotan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dihitung 100 % (seratus persen) meliputi:
 - 1) Penulisan makalah dan uji gagasan : 15% s.d. 20%
 - 2) Assesment : 20% s.d. 25%
 - 3) Rekam jejak : 15% s.d. 20%
 - 4) Wawancara : 30% s.d. 35%
- c. Instrumen penilaian dan pembobotan instrumen penilaian pada masing-masing tahapan menjadi kewenangan Panitia Seleksi.

3. PENILAIAN AKHIR SELEKSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

- a. Untuk penilaian Akhir Seleksi Terbuka merupakan total nilai keseluruhan dari nilai Rekam Jejak, Uji Kompetensi, Penilaian Makalah, dan Wawancara untuk penetapan 3 (tiga) terbaik yang selanjutnya disampaikan kepada Bupati untuk dilaporkan kepada Komisi Aparatur Sipil Negara sebelum ditetapkan 1 (satu) dari 3 (tiga) terbaik;
- b. Panitia Seleksi mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi apabila terdapat peserta yang gugur;
- c. Penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Panitia Seleksi;

4. PERPANJANGAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

- a. Aparatur Sipil Negara yang diangkat dalam jabatan pimpinan tinggi pratama dapat menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun.
- b. Setelah 5 (lima) tahun sejak diangkat menjadi pejabat pimpinan tinggi, 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 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. Untuk pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang diperpanjang berdasarkan evaluasi sebagaimana dimaksud pada huruf b, maka PPK menetapkan Surat Keputusan perpanjangan/pengangkatan Kembali dalam jabatan tersebut.
- e. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama setelah menduduki 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. Pelaksanaan perpanjangan jabatan pimpinan tinggi pratama agar dikoordinasikan dan dilaporkan kepada KASN.

III. TATA CARA SELEKSI PENGISIAN JABATAN ADMINISTRATOR KEPALA PERANGKAT DAERAH

A. TAHAPAN SELEKSI JABATAN ADMINISTRATOR KEPALA PERANGKAT DAERAH

Tahapan untuk pelaksanaan Seleksi Terbuka Dalam Rangka Mengisi Jabatan Administrator Kepala Perangkat Daerah yang Lowong, meliputi:

a. Persiapan

1) Pembentukan Panitia

- a) Panitia Seleksi dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
- b) Panitia Seleksi berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang yang terdiri dari unsur internal Pemerintah Daerah dan unsur

eksternal yang dapat berasal dari pejabat dari instansi lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong dan/atau akademisi/pakar/ professional;

- c) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada huruf b) memenuhi persyaratan: memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas dan kompetensi jabatan yang lowong, dan memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
 - d) Perbandingan anggota Panitia Seleksi berasal dari internal paling banyak 45% (empat puluh lima persen);
 - e) Panitia Seleksi dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Sekretariat Panitia Seleksi yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- 2) Penyusunan Dokumen Rencana Kerja Seleksi Terbuka Jabatan Administrator Kepala Perangkat Daerah oleh Panitia Seleksi.
 - 3) Menyiapkan dokumen Standar Kompetensi Jabatan untuk formasi jabatan yang lowong.
 - 4) Penyusunan dan penetapan soal Test Kompetensi (Test Tertulis atau menggunakan Computer Assisted Test) oleh Panitia Seleksi untuk persiapan apabila jumlah pelamar lebih dari 5 (lima) orang pelamar.
- b. Pelaksanaan
- 1) Pengumuman lowongan jabatan
 - a) Pengumuman jabatan lowong dilaksanakan secara terbuka, dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman, dan/atau media cetak, media elektronik (termasuk media on-line/internet).
 - b) Pengumuman dilaksanakan paling kurang 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.
 - c) Apabila pelamar belum memenuhi lebih dari 3 (tiga) orang, pengumuman dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali, masing-masing 7 (tujuh) hari kalender.
 - d) Untuk mengisi Jabatan Administrator Kepala Perangkat Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat Kabupaten Banyumas.

- e) Pengisian Jabatan Administrator Kepala Perangkat Daerah 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.
 - f) Dalam pengumuman jabatan kosong memuat:
 - 1) nama jabatan lowong;
 - 2) persyaratan administrasi antara lain:
 - surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai;
 - fotokopi SK kepangkatan dan jabatan yang diduduki;
 - fotokopi ijazah terakhir yang sesuai dengan jabatan yang dilamar;
 - fotokopi Penilaian Prestasi Kerja PNS 2 (dua) tahun terakhir;
 - biodata/riwayat hidup (CV) lengkap.
 - 3) batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
 - 4) tahapan, jadwal dan sistem seleksi;
 - 5) alamat atau nomor telepon Sekretariat Panitia Seleksi yang dapat dihubungi;
 - 6) prosedur lain yang diperlukan;
 - 7) persyaratan jenjang pendidikan dan sesuai dengan bidang jabatan yang lowong;
 - 8) memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
 - 9) lamaran disampaikan kepada Panitia Seleksi; dan
 - 10) pengumuman ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.
- 2) Seleksi Administrasi
- a) Penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan dilakukan oleh Sekretariat Panitia Seleksi dan hasilnya disampaikan ke Panitia

Seleksi untuk ditetapkan peserta seleksi yang lolos seleksi administrasi.

- b) Kriteria persyaratan administrasi didasarkan atas persyaratan yang telah ditetapkan oleh Panitia Seleksi.
 - c) 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.
 - d) Pengumuman hasil seleksi ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.
 - e) Peserta yang lulus seleksi administrasi berhak mengikuti tahapan selanjutnya.
- 3) Test Kesehatan
- a) Setiap peserta yang akan mendaftar seleksi terbuka untuk menyertakan surat kesehatan yang dibuktikan dengan surat keterangan sehat dari unit pelayanan kesehatan pemerintah dengan biaya mandiri.
 - b) Hasil test kesehatan dan/atau kejiwaan agar disampaikan pada saat pendaftaran berkas administrasi.
- 4) Penulisan Makalah dan Uji Gagasan Tertulis
- a. Penulisan makalah dilaksanakan sesuai ketentuan dan jadwal yang telah ditetapkan dan dapat menggunakan media computer atau manual (tertulis);
 - b. Materi makalah ditentukan oleh Panitia Seleksi berdasarkan kebutuhan jenis kompetensi di masing-masing jabatan;
 - c. Peserta yang tidak hadir sesuai dengan jadwal yang ditentukan dianggap mengundurkan diri dan dianggap gugur;
 - d. Uji gagasan tertulis merupakan test tertulis yang dilaksanakan setelah pelaksanaan penulisan makalah yang dilaksanakan dengan menggunakan media computer atau manual (tertulis);
 - e. Materi uji gagasan ditentukan oleh Panitia Seleksi berdasarkan kompetensi jabatan dan syarat penulisan makalah dan uji gagasan tertulis menjadi satu kesatuan dalam penilaian;

- f. Peserta yang lolos penulisan makalah dan uji gagasan ditetapkan paling banyak 5 (lima) orang dari jumlah total peserta yang ditetapkan berdasarkan peringkat hasil test dan kepada peserta yang dinyatakan memenuhi peringkat berhak mengikuti tahapan selanjutnya.
- 5) Penelusuran Rekam Jejak
- a) Penelusuran (rekam jejak) dapat dilakukan melalui evaluasi terhadap profil pelamar untuk melihat kesesuaian jabatan yang dilamar dan potensi dalam melaksanakan tugas jabatan yang meliputi:
- Jabatan yang pernah dan sedang diduduki;
 - Latar belakang pendidikan formal;
 - Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan teknis/fungsional yang pernah diikuti;
 - Prestasi yang menonjol selama melaksanakan tugas; dan
 - Integritas yang dimiliki.
- b) Apabila diperlukan, dapat dilakukan klarifikasi dengan instansi terkait, kepada atasan, rekan sejawat, dan bawahan dan lingkungan terkait.
- c) Penelusuran rekam jejak dapat dilakukan secara tertutup dan obyektif serta tim yang ditugaskan harus memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelijen.
- 6) Uji Kompetensi/*Assesment Test*
- a) Uji Kompetensi/*Assesment Test* meliputi penilaian Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural yang dilaksanakan dengan menggunakan metode *assesment center* yang akan dilaksanakan oleh Lembaga *Assesment Center* yang terakreditasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan/atau menggunakan hasil penilaian kompetensi yang masih berlaku;
- b) Hasil penilaian Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural yang dilaksanakan oleh lembaga *Assesment Center* disampaikan kepada Panitia Seleksi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dalam *MoU / Kerjasama* dalam pelaksanaan Seleksi Kompetensi;

- c) Penilaian kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosio Kultural menggunakan metode psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus, atau presentasi sesuai kebutuhan;
- d) Hasil penilaian kompetensi beserta peringkatnya disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi kepada Pansel.
- e) Bagi Aparatur Sipil Negara 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, Pansel dapat mempertimbangkan ASN yang telah memenuhi syarat Diklat Kepemimpinan dalam jabatan yang dilamar untuk tidak mengikuti assessment.

7) Wawancara

- a) Wawancara dilaksanakan oleh Panitia Seleksi;
- b) Panitia seleksi menyusun materi wawancara yang berkaitan dengan materi jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- c) Wawancara bersifat pendalaman terhadap pelamar yang mencakup peminatan, motivasi, perilaku dan karakter;
- d) Dalam pelaksanaan wawancara sekaligus dilaksanakan penelusuran rekam jejak Peserta oleh Panitia Seleksi;
- e) Apabila diperlukan, untuk teknis penelusuran rekam jejak dimaksud Panitia Seleksi dapat meminta pendapat dari atasan, teman sejawat maupun bawahan di lingkungan kerja dari peserta dimaksud;
- f) Sebelum menetapkan calon terpilih dan guna memantapkan penilaian, PPK dapat melaksanakan wawancara dengan 3 (tiga) orang calon terbaik setiap jabatan dengan didampingi pansel dan pejabat yang ditunjuk sesuai kebutuhan;

8) Hasil Seleksi

- a) Dari hasil Seleksi Administrasi, Uji Kompetensi, Penilaian Makalah dan Wawancara, Panitia Seleksi menetapkan penilaian akhir sebanyak 3 (tiga) orang dari peserta seleksi diurutkan berdasarkan rangking terbaik.

- b) Dari 3 (tiga) orang dari peserta seleksi yang diurutkan berdasarkan ranking terbaik disampaikan kepada Bupati melalui Pejabat Yang Berwenang/ Sekretaris Daerah.
- c) Bupati melaksanakan Penentuan Akhir (Pantukhir) untuk memilih 1 (satu) diantara 3 (tiga) terbaik untuk ditetapkan sebagai Pejabat Administrator Kepala Perangkat Daerah yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati dan ditindaklanjuti dengan Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan Administrator Kepala Perangkat Daerah pada Pemerintah Kabupaten Banyumas.

B. PERSYARATAN DAN PEMBOBOTAN DALAM PROSES SELEKSI JABATAN ADMINISTRATOR KEPALA PERANGKAT DAERAH

1. PERSYARATAN

Persyaratan peserta untuk seleksi terbuka Jabatan Administrator Kepala Perangkat Daerah sebagai berikut:

- a. PNS yang bekerja pada Pemerintah Kabupaten Banyumas.
- b. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV.
- c. khusus untuk Jabatan Camat memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah diploma/sarjana Pemerintahan atau sertifikat profesi kepamongprajaan.
- 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 kurang selama 5 (lima) tahun.
- f. sedang atau pernah menduduki Jabatan Pengawas atau JF jenjang ahli muda paling singkat 3 (tiga) tahun.
- g. memiliki pengalaman pada Jabatan pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki.
- h. bagi PNS yang sedang menduduki jabatan pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun dengan pangkat/golongan paling rendah Penata Tingkat I.
- i. bagi PNS yang sedang menduduki jabatan fungsional keahlian Ahli Muda paling singkat 3 (tiga) tahun dengan pangkat/golongan paling rendah Pembina (IV/a).

- j. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik.
- k. usia paling tinggi 54 (lima puluh empat) tahun.
- l. sehat jasmani dan rohani.
- m. penilaian prestasi kerja PNS pada 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik.
- n. tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat, dan/atau tidak dalam status tersangka tindak pidana korupsi, narkoba, pidana umum.

2. PEMBOBOTAN

- a. Pembobotan dalam proses Seleksi Jabatan Administrator Kepala Perangkat Daerah dilaksanakan untuk proses Seleksi Terbuka.
- b. Pembobotan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dihitung 100 % (seratus persen) meliputi:
 - 1) Penulisan makalah dan uji gagasan : 15% s.d. 20%
 - 2) Assesment : 20% s.d. 25%
 - 3) Rekam jejak : 15% s.d. 20%
 - 4) Wawancara : 30% s.d. 35%
- c. Instrumen penilaian dan pembobotan instrumen penilaian pada masing-masing tahapan menjadi kewenangan Panitia Seleksi.

3. PENILAIAN AKHIR SELEKSI JABATAN ADMINISTRATOR KEPALA PERANGKAT DAERAH

- a. Untuk penilaian Akhir Seleksi Terbuka merupakan total nilai keseluruhan dari nilai Rekam Jejak, Uji Kompetensi, Penilaian Makalah, dan Wawancara untuk penetapan 3 (tiga) terbaik yang selanjutnya disampaikan kepada Bupati untuk ditetapkan 1 (satu) dari 3 (tiga) terbaik.
- b. Panitia Seleksi mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi apabila terdapat peserta yang gugur.
- c. Penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Panitia Seleksi.

- d. Untuk kepentingan organisasi yang mendesak maka khusus untuk pengisian Jabatan Administrator Kepala Perangkat Daerah yang lowong melalui mutasi dari Jabatan Administrator yang lain dan/atau pengisian Jabatan Administrator Kepala Perangkat Daerah melalui mutasi dari Jabatan Administrator ke Jabatan Administrator dapat dilaksanakan oleh Tim Penilai Kinerja PNS Pemerintah Kabupaten Banyumas dengan mempertimbangkan kompetensi jabatan dan persyaratan administrasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan selanjutnya disampaikan kepada Bupati untuk penetapan.

BUPATI BANYUMAS,

ttd

ACHMAD HUSEIN