



BUPATI SAMPANG
PROVINSI JAWA TIMUR
PERATURAN BUPATI SAMPANG

NOMOR 70 TAHUN 2022

TENTANG

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
SECARA TERBUKA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN SAMPANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SAMPANG,

- Menimbang : a. Bahwa untuk melaksanakan Ketentuan Pasal 2 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, yang menyebutkan bahwa Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 digunakan sebagai pedoman bagi instansi pemerintah pusat dan daerah dalam penyelenggaraan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Peraturan Bupati tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Secara Terbuka di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 9) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan mengubah Undang-undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa

- Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
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 beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
 3. 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);
 4. 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 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888), 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);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) 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);
 7. 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 Nomor 6340);
 8. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;

9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
10. 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);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
12. Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Sampang Tahun 2020 Nomor 3), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Sampang Tahun 2022 Nomor 2);
13. Peraturan Bupati Sampang Nomor 10 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang (Berita Daerah Kabupaten Sampang Tahun 2022 Nomor 10).

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

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

1. Daerah adalah kabupaten sampang
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan.
3. Bupati adalah Bupati Sampang yang merupakan Pejabat Pembina Kepegawaian Kabupaten Sampang.
4. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sampang.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu

- jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
7. 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.
 8. 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.
 9. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah sekelompok Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Pemerintah Kabupaten Sampang.
 10. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang.
 11. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 12. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 13. Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah Lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.
 14. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
 15. Panitia Seleksi Kabupaten yang selanjutnya disingkat Panselkab adalah Panitia yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk melaksanakan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang.
 16. Tim Penilai Kompetensi (*Assessor*) adalah kelompok individu yang terlatih untuk mengobservasi, merekam, mengklasifikasikan, dan membuat penilaian yang reliabel terhadap perilaku orang yang akan mengikuti *assessment center*.
 17. *Assessment Center* adalah suatu metode penilaian yang digunakan untuk menilai dan mengevaluasi kapasitas seseorang secara komprehensif berdasarkan kriteria-kriteria tertentu yang ditetapkan secara sistematis dari hasil analisis pekerjaan, sehingga hasil yang diperoleh mampu menggambarkan kriteria spesifik sesuai yang dituntut oleh persyaratan jabatan yang ada.
 18. Tim Sekretariat Panselkab adalah suatu tim yang membantu tugas-tugas kesekretariatan Panselkab terkait seleksi terbuka lowongan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang.

19. Instansi lain adalah Instansi Pemerintah dan/atau Swasta yang secara organisasi di luar Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang.
20. Instansi Daerah adalah Perangkat Daerah Kabupaten Sampang yang meliputi Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah.
21. Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara yang untuk selanjutnya disingkat LHKPN merupakan laporan yang wajib disampaikan oleh penyelenggara negara mengenai harta kekayaan yang dimilikinya saat pertama kali menjabat, mutasi, promosi, dan pension.
22. Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat LHKASN adalah daftar seluruh harta kekayaan ASN yang dituangkan dalam formulir LHKASN yang ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

BAB II MAKSUD, TUJUAN, SASARAN, DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

- (1) Penyusunan Peraturan Bupati ini dimaksud sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama secara terbuka.
- (2) Peraturan Bupati ini bertujuan untuk penyelenggaraan seleksi calon pejabat pimpinan tinggi pratama yang transparan, objektif, kompetitif dan akuntabel.
- (3) Peraturan Bupati ini memiliki sasaran terpilihnya calon pejabat pimpinan tinggi pratama sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dan sistem merit.
- (4) Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi pengaturan, persiapan, pelaksanaan, dan monitoring, serta evaluasi penyelenggaraan promosi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

BAB III TATA CARA SELEKSI PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

Bagian Kesatu Pengaturan

Pasal 3

- (1) 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.
- (2) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan secara

terbuka dan kompetitif paling kurang di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang dan/atau antar kabupaten/kota dalam wilayah Provinsi Jawa Timur.

Bagian Kedua Persiapan

Pasal 4

- (1) Pejabat Pembina Kepegawaian berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) membentuk Panitia Seleksi Kabupaten untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
- (2) Dalam hal Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum terbentuk, maka Pejabat Pembina Kepegawaian berkoordinasi dengan Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Pasal 5

- (1) Pada tahapan persiapan terdiri atas:
 - a. pembentukan Panselkab;
 - b. pembentukan Tim Sekretariat Panselkab;
 - c. penunjukan Tim Penilai Kompetensi (assesor)/ *assesment center*;
 - d. penetapan standar kompetensi manajerial dan kompetensi bidang terhadap jabatan yang lowong.
- (2) Pembentukan Panselkab sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a dengan langkah-langkah sebagai berikut:
 - a. Panselkab ditetapkan dengan Keputusan Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian dengan berkoordinasi kepada KASN;
 - b. Panselkab menandatangani Pakta Integritas sebelum mengadakan seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama secara terbuka;
 - c. Dalam hal komisioner KASN belum terpilih, maka Pejabat Pembina Kepegawaian berkoordinasi dengan Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
 - d. Panselkab terdiri atas unsur :
 - 1) Pejabat terkait di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang;
 - 2) Pejabat dari instansi di luar Pemerintah Kabupaten Sampang yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong;
 - 3) Akademisi/Pakar/Profesional.
 - e. Panselkab sebagaimana dimaksud pada huruf d angka (2) memenuhi 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 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) mentaati kode etik sebagai Panitia Seleksi yang ditetapkan oleh KASN.
- f. Panselkab berjumlah paling sedikit 5 orang dan paling banyak 9 orang, dengan perbandingan anggota Panitia Seleksi berasal dari lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang paling banyak 45%.
- g. Tim Panselkab dipimpin oleh seorang ketua merangkap anggota yang dipilih melalui musyawarah bersama anggota secara demokratis.
- (3) Pembentukan Tim Sekretariat Panselkab sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b sebagai berikut:
- a. Tim Sekretariat Panselkab dibentuk oleh Bupati dengan beranggotakan 5 (lima) orang;
 - b. Unsur-unsur Tim Sekretariat sebagaimana dimaksud pada huruf a, terdiri dari :
 - 1) Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang;
 - 2) Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang;
 - 3) Kepala Bidang Mutasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Sampang;
 - 4) Kepala Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Sampang;
 - 5) Kepala Bidang Informasi dan pembinaan Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Sampang.
 - c. Tim Sekretariat Panselkab dipimpin oleh Pimpinan Tinggi Pratama Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang.
 - d. Sekretariat Panitia Seleksi Kabupaten berkedudukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang.
- (4) Kepanitiaan seleksi jabatan pimpinan tinggi bersifat *ad hoc*
- (5) Penyusunan dan penetapan standar kompetensi manajerial dan kompetensi bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dilaksanakan dengan cara sebagai berikut:
- a. Penyusunan standar kompetensi manajerial dan kompetensi bidang dilaksanakan oleh Pejabat yang Berwenang.
 - b. Penetapan standar kompetensi manajerial dan kompetensi bidang dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan tembusan disampaikan kepada KASN, Menteri Dalam Negeri

dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

- (6) Panselkab dalam melaksanakan tugasnya dibantu Tim Penilai Kompetensi (*Assessor*)/*Assesement Center* beranggotakan paling banyak 3 (tiga) orang, dengan mengajukan permohonan persetujuan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian melalui Pejabat yang Berwenang.
- (7) Tim Penilai Kompetensi (*assessor*) ditetapkan oleh Panselkab setelah mendapat persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (8) Panselkab dalam melaksanakan penentuan Tim Penilai Kompetensi (*assessor*)/*assessment center* harus memilih yang independen dan memiliki pengalaman dalam membantu seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi

Bagian Ketiga Pelaksanaan

Paragraf 1

Pengumuman Lowongan Jabatan

Pasal 6

- (1) Pengumuman lowongan jabatan dilakukan dengan cara sebagai berikut:
 - a. Pengisian lowongan jabatan Pimpinan Tinggi Pratama diumumkan secara terbuka, melalui papan pengumuman, surat edaran dan media elektronik;
 - b. Pengumuman melalui media elektronik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a melalui media *on line* dan Portal Nasional Seleksi JPT yang berada pada *website* Sistem Jabatan Pimpinan Tinggi (Sijapti) KASN.
 - c. Pengumuman dilaksanakan paling kurang 15 (lima belas) hari sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran;
 - d. Pengumuman tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :
 - 1) untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama (setara dengan eselon II.a) diumumkan secara terbuka dan kompetitif paling kurang di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang dan/atau antar kabupaten/kota dalam wilayah Provinsi Jawa Timur;
 - 2) untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama (setara dengan eselon II.b) diumumkan secara terbuka dan kompetitif di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang dan/atau antar Kabupaten/Kota dalam wilayah Provinsi Jawa Timur.
- (2) Pengisian lowongan jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, paling sedikit diikuti oleh 3 (tiga) orang;
- (3) Dalam melaksanakan pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat nama jabatan yang lowong, persyaratan administrasi, batas

waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan persyaratan administrasi, tahapan seleksi, jadwal seleksi, sistem seleksi, dan alamat/ nomor telepon Panselkab, dan lokasi seleksi;

- (4) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh Ketua Panselkab;
- (5) Apabila dalam jangka waktu pendaftaran pertama, calon yang mendaftarkan diri tidak mencapai 3 (tiga) orang, maka Panselkab melaksanakan perpanjangan waktu pendaftaran atau membuka pengumuman kedua;

Pasal 7

- (1) Persyaratan administrasi jabatan pimpinan tinggi pratama (setara eselon II.a) antara lain :
 - a. Surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai sebagaimana format terlampir dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
 - b. Berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang, dan/atau Kabupaten/Kota yang berada di wilayah Provinsi Jawa Timur;
 - c. Sekurang-kurangnya pernah menduduki 2 (dua) jabatan struktural eselon II.b yang berbeda;
 - d. Sekurang-kurangnya memiliki Ijazah Sarjana Strata 1 (S1) atau yang sederajat;
 - e. Berusia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun;
 - f. Penilaian Prestasi Kerja setiap unsur sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - g. Fotokopi SPT Tahunan (Pajak) tahun terakhir yang telah dilegalisir;
 - h. Membuat Daftar Riwayat Hidup (DRH) dan Daftar Riwayat Pekerjaan (DRP) di lengkapi nomor *Hand Phone*, alamat *e-mail* dan alasan memilih jabatan yang dilamar;
 - i. Fotokopi dokumen LHKPN atau LHKASN;
 - j. Persyaratan integritas yang dibuktikan dengan penanda tanganan Pakta Integritas sebagaimana format terlampir dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
 - k. Sekurang-kurangnya memiliki pangkat golongan ruang Pembina Tingkat I (IV/b);
 - l. Telah mengikuti Pendidikan dan Latihan Kepemimpinan (Diklatpim) Tingkat II dan/atau Diklatpim Tingkat I;
 - m. Fotokopi syah SK jabatan terakhir yang diduduki;
 - n. Fotokopi Piagam Diklat Teknis dan/atau fungsional yang telah diikuti sekurang-kurangnya selama 7 (tujuh) hari (jika ada);
 - o. Surat Pernyataan tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dari Atasan Langsungnya (bermaterai);
 - p. Surat Pernyataan tidak pernah atau sedang menjalani hukuman penjara yang telah memiliki

- kekuatan hukum tetap (*incrath*) dari yang bersangkutan (bermaterai);
- q. Surat keterangan sehat jasmani dan rohani dari dokter pemerintah;
 - r. Surat keterangan bebas Narkoba yang dilengkapi dengan hasil pemeriksaan laboratorium dalam 1 bulan terakhir.
 - s. Membuat makalah tentang visi dan misi yang akan dilakukan terhadap jabatan pimpinan tinggi pratama yang dilamar;
 - t. Tidak sedang mengajukan lamaran pada jabatan pimpinan tinggi pratama di Kabupaten/Kota yang lain.
- (2) Persyaratan administrasi jabatan pimpinan tinggi pratama (setara eselon II.b) antara lain :
- a. Surat lamaran yang dibuat sendiri oleh pelamar dan bermeterai sebagaimana format terlampir dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
 - b. Berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang, dan/atau Kabupaten/Kota yang berada di wilayah Provinsi Jawa Timur;
 - c. Sekurang-kurangnya sedang atau pernah menduduki jabatan struktural eselon III minimal 2 (dua) tahun;
 - d. Khusus yang berasal dari jabatan fungsional sekurang-kurangnya menduduki jabatan fungsional madya selama 4 (empat) tahun;
 - e. Sekurang-kurangnya memiliki Ijazah Sarjana Strata 1 (S1), D IV atau yang sederajat;
 - f. Berusia paling tinggi 56 tahun pada saat mendaftar;
 - g. Penilaian Prestasi Kerja setiap unsur paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - h. Fotokopi SPT Tahunan (Pajak) tahun terakhir yang telah dilegalisir;
 - i. Membuat Daftar Riwayat Hidup (DRH) dan Daftar Riwayat Pekerjaan (DRP) di lengkapi nomor HP, alamat email dan alasan memilih jabatan yang dilamar;
 - j. Fotokopi dokumen LHKPN atau LHKASN;
 - k. Persyaratan integritas yang dibuktikan dengan penanda tangan Pakta Integritas sebagaimana format terlampir dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
 - l. Pejabat struktural sekurang-kurangnya memiliki pangkat golongan ruang Pembina (IV/a);
 - m. Pejabat Struktural Telah mengikuti Pendidikan dan Latihan Kepemimpinan (Diklatpim) Tingkat III dan/atau Diklatpim Tingkat II;
 - n. Pejabat Fungsional telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Fungsional tingkat keahlian;
 - o. Fotokopi SK jabatan terakhir yang diduduki dan dilegalisir;

- p. Fotokopi Piagam Diklat Teknis dan/atau fungsional yang telah diikuti sekurang-kurangnya selama 7 (tujuh) hari (jika ada);
- q. Surat Pernyataan tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dari atasan langsungnya (bermaterai);
- r. Surat Pernyataan tidak pernah atau sedang menjalani hukuman penjara yang telah memiliki kekuatan hukum tetap (*incrath*) dari yang bersangkutan (bermaterai);
- s. Surat keterangan sehat jasmani dan rohani dari dokter pemerintah;
- t. Surat keterangan bebas Narkoba yang dilengkapi dengan hasil pemeriksaan laboratorium dalam 1 (satu) bulan terakhir;
- u. Membuat makalah tentang visi dan misi yang akan dilakukan terhadap jabatan pimpinan tinggi pratama yang dilamar;
- v. Surat Pernyataan tidak sedang mengajukan lamaran pada jabatan pimpinan tinggi pratama yang lain.

Paragraf 2
Seleksi Administrasi

Pasal 8

- (1) Penilaian dilakukan terhadap kelengkapan berkas administrasi dari masing-masing calon pejabat pimpinan tinggi pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8.
- (2) Panitia Seleksi Kabupaten menetapkan paling sedikit 3 (tiga) calon pejabat pimpinan tinggi pratama yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan pimpinan tinggi.
- (3) Kriteria persyaratan administrasi berdasarkan atas peraturan perundang-undangan dan peraturan internal instansi yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (4) Persyaratan administrasi yang harus dipenuhi meliputi 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) Pedoman persyaratan penilaian administrasi serta instrumentnya tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (6) Seleksi administrasi dapat dilakukan secara online bagi pengumuman pelamaran yang dilaksanakan secara online.
- (7) Pengumuman hasil seleksi ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi Kabupaten.

Paragraf 3
Seleksi Kompetensi

Pasal 9

- (1) Seleksi kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama terdiri dari:
 - a. Penilaian Kompetensi Manajerial;
 - b. Penilaian Kompetensi Bidang.
- (2) Dalam hal melakukan Penilaian Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilaksanakan dengan metode sebagai berikut:
 - a. untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama menggunakan metode *assesment center*;
 - b. standar kompetensi manajerial disusun dan ditetapkan oleh instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh *assesor*;
 - c. Panitia Seleksi Kabupaten menyiapkan kisi-kisi wawancara.
- (3) Dalam hal melakukan Penilaian Kompetensi Bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilaksanakan dengan metode sebagai berikut:
 - a. menggunakan metode tertulis, dan wawancara, serta metode lainnya;
 - b. standar kompetensi Bidang disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh *assesor*;
 - c. hasil penilaian beserta peringkatnya disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi kepada Panitia Seleksi Kabupaten.

Paragraf 4

Wawancara Akhir

Pasal 10

- (1) Panitia Seleksi Kabupaten melaksanakan wawancara akhir dengan materi terstandar sesuai jabatan yang dilamar.
- (2) Wawancara akhir sebagaimana dimaksud pada ayat (1), 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.
- (3) Dalam hal pelaksanaan wawancara akhir Panitia Seleksi Kabupaten dapat melibatkan unsur pengguna (*user*) dari jabatan yang akan diduduki atau dapat melibatkan narasumber untuk membantu dalam menggali potensi pelamar.
- (4) Nara sumber dalam wawancara akhir tidak memiliki kewenangan dalam memberikan penilaian.

Paragraf 5

Penelusuran (Rekam Jejak) Calon

Pasal 11

- (1) Panitia Seleksi Kabupaten dapat melakukan penelusuran melalui rekam jejak jabatan dan pengalaman untuk

- melihat kesesuaian dengan jabatan yang dilamar dan potensi dalam melaksanakan tugas jabatan.
- (2) Penelusuran (rekam jejak) calon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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.
 - (3) Panitia Seleksi Kabupaten menyusun instrumen/kriteria penilaian integritas sebagai bahan penilaian utama dengan pembobotan untuk mengukur integritasnya.
 - (4) Dalam hal ditemukan indikasi yang mencurigakan, Panitia Seleksi Kabupaten dapat melakukan klarifikasi dengan instansi yang terkait.
 - (5) Panitia Seleksi Kabupaten melakukan klarifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dengan menelusuri rekam jejak ke tempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat, dan bawahan, serta lingkungan terkait lainnya.
 - (6) Panitia Seleksi Kabupaten menetapkan pejabat yang akan melakukan penelusuran rekam jejak secara tertutup, obyektif, memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelegen.
 - (7) Panitia Seleksi Kabupaten dapat melakukan uji publik bagi jabatan yang dipandang strategis jika diperlukan.

Paragraf 6 Kriteria dan Metode Penilaian

Pasal 12

Kriteria dan metode penilaian didasarkan pada komposisi Penilaian dan Pembobotan Hasil Seleksi, yaitu:

- a. Penulisan makalah dengan jumlah bobot (15% s.d. 20%);
- b. Assesmen center dengan jumlah bobot (20% s.d. 25%);
- c. Wawancara dengan jumlah bobot (30% s.d. 35%);
- d. Rekam jejak dengan jumlah bobot (15% s.d. 20%).

Paragraf 7 Hasil Seleksi

Pasal 13

- (1) Panitia Seleksi Kabupaten mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi dan menyusun peringkat nilai.
- (2) Panitia Seleksi Kabupaten mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi.
- (3) Panitia Seleksi Kabupaten menyampaikan peringkat nilai yang bersifat rahasia kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (4) Panitia Seleksi Kabupaten menyampaikan hasil penilaian jabatan tinggi pratama (setara dengan eselon II.a dan II.b), dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon sesuai urutan

nilai tertinggi untuk disampaikan kepada Pejabat yang berwenang.

- (5) Pejabat yang berwenang mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih Panitia Seleksi Kabupaten kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (6) Panitia Seleksi Kabupaten dalam menetapkan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Panitia Seleksi.
- (7) Panitia Seleksi menyampaikan laporan hasil seleksi berupa Berita Acara, Keputusan Pansel, nilai pada setiap tahapan seleksi dan hasil assessmen kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan pelantikan.

Paragraf 8

Tes Kesehatan dan Psikologi

Pasal 14

- (1) Panitia Seleksi Kabupaten untuk melaksanakan tes kesehatan dan tes psikologi dapat melakukan kerjasama dengan unit pelayanan kesehatan pemerintah dan lembaga psikologi.
- (2) Peserta seleksi yang telah dinyatakan lulus wajib menyerahkan hasil uji kesehatan dan psikologi.

Paragraf 9

Pembiayaan

Pasal 15

- (1) Biaya penyelenggaraan seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama secara terbuka dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Sampang, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang ;
- (2) Dikecualikan terhadap pembiayaan tersebut pada ayat (1), Tes Kesehatan dan Psikologi dibebankan kepada masing-masing peserta yang dinyatakan lulus melalui hasil seleksi sebagaimana tersebut pada Pasal 14.

Bagian Keempat

Masa Jabatan

Pasal 16

- (1) Aparatur Sipil Negara yang diangkat dalam jabatan pimpinan tinggi dapat menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun
- (2) 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.
- (3) 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.
- (4) Untuk pejabat pimpinan tinggi pratama yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana tersebut pada ayat (2), maka PPK menetapkan Surat Keputusan perpanjangan/pengangkatan kembali dalam jabatan tersebut.
 - (5) Pejabat pimpinan tinggi setelah menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun dapat pula ditempatkan ke jabatan pimpinan tinggi yang setara atau jabatan fungsional yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan penilaian kompetensi.
 - (6) Pejabat pimpinan tinggi yang tidak diperpanjang masa jabatannya ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang bersangkutan.
 - (7) Pejabat pimpinan tinggi sebagaimana tersebut pada ayat (6) dapat mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif kembali untuk jabatan lainnya

Bagian Kelima Monitoring dan Evaluasi

Pasal 17

- (1) Pengawasan pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan oleh KASN.
- (2) Rekomendasi hasil pelaksanaan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disampaikan kepada Bupati dengan tembusan Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- (3) Rekomendasi hasil pelaksanaan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bersifat mengikat.
- (4) Bupati menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka kepada KASN dengan tembusan Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

BAB IV KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 18

Bagi ASN yang telah mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif dan dinyatakan lulus namun tidak mengikuti tes lanjutan dengan alasan yang dapat dibenarkan dan dipertanggungjawabkan, maka hasil *assesment* tersebut dapat digunakan untuk seleksi berikutnya paling lama 3 (tiga) tahun juga dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi ASN yang telah memenuhi syarat Diklat Kepemimpinan dalam jabatan yang dilamar untuk tidak mengikuti *assesment*

BAB V KETENTUAN PENUTUP

Pasal 19

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Nomor 17 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Secara Terbuka di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang (Berita Daerah Kabupaten Sampang Tahun 2017 Nomor 17), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 20

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di : Sampang
Pada tanggal : 28 Juli 2022

BUPATI SAMPANG,

ttd.
H. SLAMET JUNAIDI

Diundangkan di : Sampang
Pada tanggal : 28 Juli 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SAMPANG,

ttd.
YULIADI SETIAWAN, S.Sos,MM
Pembina Utama Madya
NIP. 19660711 198809 1 001

BERITA DAERAH KABUPATEN SAMPANG TAHUN 2022 NOMOR : 70

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI SAMPANG
NOMOR 70 TAHUN 2022
TENTANG
TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN
TINGGI PRATAMA SECARA TERBUKA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN SAMPANG

A. CONTOH PAKTA INTEGRITAS PELAMAR

PAKTA INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama :
NIP :
Pangkat/golongan ruang :
Tempat, tgl lahir :
Jabatan saat ini :
Alamat :
a. Kantor :
b. Rumah :

Dalam rangka mengikuti Seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (OPD yang dilamar*) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang, dengan ini menyatakan bahwa saya:

1. Tidak akan melakukan komunikasi yang mengarah kepada korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).
2. Tidak akan melakukan praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).
3. Akan melaporkan kepada pihak yang berwajib/berwenang apabila mengetahui ada indikasi korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).
4. Tidak memberi sesuatu yang berkaitan dengan Seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (SKPD yang dilamar)* di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang yang dapat dikategorikan sebagai suap dan/atau gratifikasi.

Apabila saya melanggar hal-hal yang telah saya nyatakan dalam Pakta Integritas ini, saya bersedia dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sampang, tgl / bulan / tahun
Yang Menyatakan

(tanda tangan)
(nama lengkap)

*) SKPD yang dilamar diisi misalnya : Dinas Pendidikan.

B. CONTOH SURAT LAMARAN

Kepada

Perihal : Lamaran Calon Pejabat
Pimpinan Tinggi Pratama

Yth. Ketua Panitia Seleksi Terbuka
Pengisian Jabatan Pimpinan
Tinggi Pratama di Lingkungan
Pemerintah Kabupaten
Sampang

Sehubungan dengan Pengumuman Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan
Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang Tahun
20... Nomor :/..../434.303/2022 tanggal (tanggal/Bulan/Tahun), dengan ini :

Nama :
NIP :
Pangkat,Gol./Ruang :
Jabatan,Eselon :
Unit Kerja :

mengajukan permohonan untuk mengikuti seleksi terbuka Calon Jabatan Pimpinan
Tinggi Pratama Kepala Kabupaten Sampang. Bersama ini
kami lampirkan (sesuai ketentuan Pasal 7) :

1. Fotokopi Ijazah
2. Fotokopi SK Kenaikan Pangkat Terakhir
3. Fotokopi SK Pengangkatan dalam jabatan struktural
4. Fotokopi Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat
5. Fotokopi Sertifikat diklat fungsional dan teknis yang berkaitan dengan jabatan yang dilamar
6. Fotokopi DP3 Tahun 2013 dan Fotokopi Daftar Penilaian Prestasi Kerja Tahun 2014.
7. Surat Pernyataan Pimpinan Instansi tentang Persetujuan mendaftarkan diri.
8. Surat pernyataan tidak berkedudukan sebagai pengurus atau anggota partai politik
9. Surat Keterangan Sehat dari Dokter Pemerintah
10. Surat Keterangan Bebas Narkoba dari Kepala Laboratorium Kesehatan milik Pemerintah
11. Fotokopi bukti penyerahan LHKPN/LHKASN (Khusus untuk pelamar dari Eselon II.b)
12. Daftar Riwayat Hidup
13. Dokumen Rencana Strategis Calon Kepala
14. CD Powerpoint Rencana Strategis

Demikian permohonan ini kami sampaikan, dengan harapan Bapak dapat
memberi kesempatan kepada kami untuk turut berpartisipasi membangun
Kabupaten Sampang menjadi Kabupaten Termaju di Indonesia.

Atas dikabulkannya permohonan ini, kami ucapkan terima kasih.

Sampang,.....20....

Hormat kami

MATERAI

(Nama pemohon)
NIP.....

C. PEDOMAN PENILAIAN PERSYARATAN ADMINISTRASI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA (SETARA ESELON II.A) KABUPATEN SAMPANG

PENILAIAN PERSYARATAN ADMINISTRASI

1. Kepangkatan

NO	PANGKAT/GOLONGAN RUANG	SKALA
1	Pembina Utama Madya (IV/d)	4
2	Pembina Utama Muda (IV/c)	3
3	Pembina Tingkat I (IV/b)	2

2. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan

NO	DIKLAT KEPEMIMPINAN	SKALA
1	Diklatpim Tk I/Spati/Sespa	4
2	Diklatpim Tk II/Spamen	3
3	Diklatpim Tk III/Spama	2

3. Pendidikan

NO	IJAZAH	SKALA
1	Doktor (S3)	4
2	Magister (S2)	3
3	Sarjana (S1) / D.IV	2

4. Riwayat dan Relevansi Jabatan

NO	PERNAH MENDUDUKI	SKALA
1	3 Jabatan Struktural Eselon II atau lebih	4
2	2 Jabatan Struktural Eselon II	3
3	1 Jabatan Struktural Eselon II	2

5. Pendidikan dan Pelatihan Teknis

NO	DIKLAT TEKNIS	SKALA
1	5 kali mengikuti diklat teknis yang berbeda atau lebih	4
2	4 kali mengikuti diklat teknis yang berbeda	3
3	3 kali mengikuti diklat teknis yang berbeda	2
4	2 kali mengikuti diklat teknis yang berbeda	1

6. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional

NO	DIKLAT FUNGSIONAL	SKALA
1	4 kali mengikuti diklat fungsional atau lebih	4
2	3 kali mengikuti diklat fungsional	3
3	2 kali mengikuti diklat fungsional	2

7. Daftar Urut Kepangkatan (DUK)

NO	DUK	SKALA
1	Menduduki DUK urutan pertama dari pelamar	4
2	Menduduki DUK urutan kedua dari pelamar	3
3	Menduduki DUK urutan ketiga dari pelamar	2
4	Menduduki DUK urutan keempat atau lebih dari pelamar	1

8. Penilaian Prestasi Kerja /DP-3

NO	PENILAIAN PRESTASI KERJA / DP-3	SKALA
1	Setiap unsur bernilai amat baik	4
2	Setiap unsur bernilai baik	3
3	Setiap unsur rata-rata bernilai baik	2

9. Disiplin

NO	DISIPLIN	SKALA
1	Pernah dijatuhi hukuman disiplin berat	-4
2	Pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang	-3
3	Pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan	-2
4	Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin	0

10. Visi dan Misi sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama

NO	VISI DAN MISI	SKALA
1	Lengkap, rinci, dengan tahapan prioritas yang sistematis dan aplikatif	4
2	Lengkap, rinci, sistematis namun tidak mempertimbangkan prioritas dan aplikatif	3
3	Lengkap, rinci, sistematis dan tidak aplikatif	2
4	Lengkap, tidak rinci, tidak sistematis, dan tidak aplikatif	1

11. Pandangan Terhadap Penyelenggaraan Otonomi Daerah

NO	Pandangan Terhadap Penyelenggaraan Otonomi Daerah	SKALA
1	Memahami konsep dan implementasi penyelenggaraan otonomi daerah secara menyeluruh	4
2	Memahami 50 % konsep dan implementasi penyelenggaraan otonomi daerah secara menyeluruh	3
3	Memahami 25 % konsep dan implementasi penyelenggaraan otonomi daerah secara menyeluruh	2
4	Memahami konsep dan implementasi penyelenggaraan otonomi daerah secara menyeluruh secara sektoral	1

12. Manajemen Organisasi yang akan dilakukan

NO	MANAJEMEN ORGANISASI	SKALA
1	Mampu membagi tugas dan tanggung jawab serta mampu mengerahkan unit kerja lainnya untuk pencapaian target yang optimal	4
2	Mampu membagi tugas dan tanggung jawab namun kurang mampu mengerahkan unit kerja lainnya untuk pencapaian target yang optimal	3
3	Mampu membagi tugas dan tanggung jawab tetapi tidak mampu mengerahkan unit kerja lainnya untuk pencapaian target yang optimal	2
4	Tidak memahami tugas dan tanggung jawab serta unit kerja lainnya	1

D. PEDOMAN PENILAIAN PERSYARATAN ADMINISTRASI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA (SETARA ESELON II.B) KABUPATEN SAMPANG

PENILAIAN PERSYARATAN ADMINISTRASI

1. Kepangkatan

NO	PANGKAT/GOLONGAN RUANG	SKALA
1	Pembina Utama Madya (IV/d)	4
2	Pembina Utama Muda (IV/c)	3
3	Pembina Tingkat I (IV/b)	2
4	Pembina (IV/a)	1

2. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan

NO	DIKLAT KEPEMIMPINAN	SKALA
1	Diklatpim Tk I/Spati/Sespa	4
2	Diklatpim Tk II/Spamen	3
3	Diklatpim Tk III/Spama	2

3. Pendidikan

NO	IJAZAH	SKALA
1	Doktor (S3)	4
2	Magister (S2)	3
3	Sarjana (S1) / D.IV	2

4. Riwayat dan Relevansi Jabatan

NO	PERNAH MENDUDUKI	SKALA
1	Jabatan Struktural Eselon II	4
2	2 Jabatan Struktural Eselon III atau lebih	3
3	2 Jabatan Struktural Eselon III sejenis	2
4	1 Jabatan Struktural Eselon III	1

5. Pendidikan dan Pelatihan Teknis

NO	DIKLAT TEKNIS	SKALA
1	5 kali mengikuti diklat teknis yang berbeda atau lebih	4
2	4 kali mengikuti diklat teknis yang berbeda	3
3	3 kali mengikuti diklat teknis yang berbeda	2
4	2 kali mengikuti diklat teknis yang berbeda	1

6. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional

NO	DIKLAT FUNGSIONAL	SKALA
1	5 kali mengikuti diklat fungsional atau lebih	4
2	4 kali mengikuti diklat fungsional	3
3	3 kali mengikuti diklat fungsional	2
4	2 kali mengikuti diklat fungsional	

7. Daftar Urut Kepangkatan (DUK)

NO	DUK	SKALA
1	Menduduki DUK urutan pertama dari pelamar	4
2	Menduduki DUK urutan kedua dari pelamar	3
3	Menduduki DUK urutan ketiga dari pelamar	2
4	Menduduki DUK urutan keempat atau lebih dari pelamar	1

8. Penilaian Prestasi Kerja /DP-3

NO	PENILAIAN PRESTASI KERJA / DP-3	SKALA
1	Setiap unsur bernilai amat baik	4
2	Setiap unsur bernilai baik	3
3	Setiap unsur rata-rata bernilai baik	2

9. Disiplin

NO	DISIPLIN	SKALA
1	Pernah dijatuhi hukuman disiplin berat	-4
2	Pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang	-3
3	Pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan	-2
4	Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin	0

10. Visi dan Misi sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama

NO	VISI DAN MISI	SKALA
1	Lengkap, rinci, dengan tahapan prioritas yang sistematis dan aplikatif	4
2	Lengkap, rinci, sistematis namun tidak mempertimbangkan prioritas dan aplikatif	3
3	Lengkap, rinci, sistematis dan tidak aplikatif	2
4	Lengkap, tidak rinci, tidak sistematis, dan tidak aplikatif	1

11. Pandangan Terhadap Penyelenggaraan Otonomi Daerah

NO	Pandangan Terhadap Penyelenggaraan Otonomi Daerah	SKALA
1	Memahami konsep dan implementasi penyelenggaraan otonomi daerah secara menyeluruh	4
2	Memahami 50 % konsep dan implementasi penyelenggaraan otonomi daerah secara menyeluruh	3
3	Memahami 25 % konsep dan implementasi penyelenggaraan otonomi daerah secara menyeluruh	2
4	Memahami konsep dan implementasi penyelenggaraan otonomi daerah secara menyeluruh secara sektoral	1

12. Manajemen Organisasi yang akan dilakukan

NO	MANAJEMEN ORGANISASI	SKALA
1	Mampu membagi tugas dan tanggung jawab serta mampu mengerahkan unit kerja lainnya untuk pencapaian target yang optimal	4
2	Mampu membagi tugas dan tanggung jawab namun kurang mampu mengerahkan unit kerja lainnya untuk pencapaian target yang optimal	3
3	Mampu membagi tugas dan tanggung jawab tetapi tidak mampu mengerahkan unit kerja lainnya untuk pencapaian target yang optimal	2
4	Tidak memahami tugas dan tanggung jawab serta unit kerja lainnya	1

E. INSTRUMEN PENILAIAN PERSYARATAN ADMINISTRASI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA (SETARA ESELON II.A) KABUPATEN SAMPANG

Kabupaten : SAMPANG

Jabatan yang akan diisi :

NO	NAMA/NIP/PANGKAT/TMT/TTL/JABATAN	PENILAIAN ADMINISTRASI (35%)										PENILAIAN KOMPETENSI (40 %)			PENILAIAN RENCANA STRATEGIS (25 %)				TOTAL SKOR	KET.
		Kepangkatan (5%)	Diklat pim (5%)	Pendidikan (5%)	Riwayat Jabatan (5%)	Diklat Teknis (5%)	Diklat Fungsional (2,5%)	DUK (2,5%)	DP3/SKP (2,5%)	Disiplin (2,5%)	skor	Manajerial (AC) (25%)	Bidang (15 %)	skor	Visi dan misi (10%)	Pandangan thd otda (5%)	Manajemen orgs (10%)	skor		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1.																				
2.																				
dst																				

Keterangan :

Kolom 3 s.d. 11 = bobot X skala

Kolom 12 = Hasil Penjumlahan kolom 3 s.d.11

Kolom 13 s.d. 14 = Sesuai hasil penilaian Panselkab bersama assessor

Kolom 15 = Hasil Penjumlahan kolom 13 s.d. 14

Kolom 16 s.d. 18 = bobot X skala

Kolom 19 = Hasil Penjumlahan kolom 16 s.d. 18

Kolom 20 = Total kolom 12 + kolom 15 + kolom 1

F. INSTRUMEN PENILAIAN PERSYARATAN ADMINISTRASI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA (SETARA ESELON II.B) KABUPATEN SAMPANG

Kabupaten : SAMPANG
 Jabatan yang akan diisi :

NO	NAMA/NIP /PANG KAT/TMT/TTL/JABATAN	PENILAIAN ADMINISTRASI (35%)										PENILAIAN KOMPETENSI (40 %)			PENILAIAN RENCANA STRATEGIS (25 %)				TOTAL SKOR	KET.
		Kepangkatan (5%)	Diklat pim (5%)	Pendidikan (5%)	Riwayat Jabatan (5%)	Diklat Teknis (5%)	Diklat Fungsional (2,5%)	DUK (2,5%)	DP3/SKP (2,5%)	Disiplin (2,5%)	skor	Manajerial (AC) (25%)	Bidang (15 %)	skor	Visi dan misi (10%)	Pandangan thd otda (5%)	Manajemen orgs (10%)	skor		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1.																				
2.																				
dst																				

Keterangan :

- Kolom 3 s.d. 11 = bobot X skala
- Kolom 12 = Hasil Penjumlahan kolom 3 s.d.11
- Kolom 13 s.d. 14 = Sesuai hasil penilaian Panselkab bersama assessor
- Kolom 15 = Hasil Penjumlahan kolom 13 s.d. 14
- Kolom 16 s.d. 18 = bobot X skala
- Kolom 19 = Hasil Penjumlahan kolom 16 s.d. 18
- Kolom 20 = Total kolom 12 + kolom 15 + kolom 19

Assessment Center adalah suatu metode untuk memprediksi perilaku melalui beberapa simulasi oleh beberapa penilai untuk mengukur kemampuan seseorang dalam menangani tanggung jawab di masa mendatang dengan menggunakan kriteriakuksesan dalam jabatan tersebut.

Karakteristik Assessment Center

Sebagai suatu metode, *Assessment Center* mempunyai beberapa karakteristik, yaitu :

- Dirancang berkaitan dengan suatu jabatan tertentu
- Menggunakan berbagai simulasi yang mencerminkan perilaku yang dipersyaratkan dalam jabatan tertentu.
- Diikuti oleh minimal 5 orang dan maksimal 6 orang. Tujuannya agar tercipta interaksi yang maksimal antar *assessee* (peserta).

- Proses *assessment* melibatkan 6 *assessor* (penilai), tujuannya mengoptimalkan objektivitas penilaian.
- Penilaian akhir ditentukan berdasarkan hasil integrasi data yang diperoleh melalui *assessor meeting*
- *Assessee* dinilai berdasarkan kriteria jabatan yang telah ditentukan.
- *Assessee* berhak mendapatkan umpan balik mengenai hasil *assessment*
- Hasil *assessment* dapat digunakan hingga 2 tahun sejak *assessment center* dilaksanakan.

Manfaat *Assessment Center*

Beberapa keuntungan yang dapat diperoleh melalui metode *assessment center* :

Bagi organisasi :

- Mendapatkan calon pejabat sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.
- Dapat mengembangkan potensi personilnya secara terus menerus sehingga didapatkan kinerja yang lebih baik.
- Dapat dipergunakan untuk mendiagnosa kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi organisasi.

Bagi Pegawai :

- Dapat bekerja pada posisi atau tempat yang sesuai dengan kompetensinya.
- Dapat mengoptimalkan potensi diri.
- Dapat mengetahui kebutuhan pengembangan dirinya berdasarkan feedback yang diterimanya.

BUPATI SAMPANG,

H. SLAMET JUNAIDI