



SALINAN

BUPATI KAIMANA  
PROVINSI PAPUA BARAT

PERATURAN BUPATI KAIMANA

NOMOR 5 TAHUN 2023

TENTANG

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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
BUPATI KAIMANA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka memenuhi kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan untuk menduduki Jabatan Pimpinan tinggi Pratama, maka perlu dilakukan pengisian Jabatan Pimpinan Pratama secara terbuka dan kompetitif;
- b. bahwa sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Pemerintah, maka perlu menyusun pedoman tata cara pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kaimana;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 135, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4151) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

2021 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6697);

2. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Sarmi, Kabupaten Keerom, Kabupaten Raja Ampat, Kabupaten Pegunungan Bintang, Kabupaten Yahukimo, Kabupaten Tolikara, Kabupaten Waropen, Kabupaten Kaimana, Kabupaten Boven Digoel, Kabupaten Mappi, Kabupaten Asmat, Kabupaten Teluk Bintuni dan Kabupaten Teluk Wondama di Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 129, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4245);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 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);
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4594);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali 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);
6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
7. 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);

8. 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 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 60 Tahun 2021 tentang Pengangkatan, Pemberhentian, dan Penilaian Kinerja Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, dan Pejabat Pengawas pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Provinsi dan Kabupaten/Kota (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1447)
11. Surat esaran Menteri dalam Negeri Nomor 800/4070/SJ tentang Konsultasi Pembentukan Panitia Seleksi Jabatan Inspektur Daerah Dan Konsultasi Pemberhentian Atau Mutasi Inspektur Daerah Dan Inspektur Pembantu Di Lingkungan Pemerintah Daerah;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Kaimana Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kaimana (Lembaran Daerah Kabupaten Kaimana Tahun 2016 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kaimana Nomor3), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kaimana Nomor 6 Tahun 2021 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kaimana (Lembaran Daerah Kabupaten Kaimana Tahun 2021 Nomor 39).

## MEMUTUSKAN:

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

### BAB I KETENTUAN UMUM

#### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kaimana.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Otonom.
3. Bupati adalah Bupati Kaimana yang dalam Peraturan Bupati ini juga sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian.
4. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaimana.
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 disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi 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 Pembina Kepegawaian untuk menduduki Jabatan Pemerintahan.
8. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT Adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
9. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
10. Panitia Seleksi Adalah tim yang dibentuk oleh Bupati untuk melaksanakan seleksi terbuka calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.
11. Pejabat pimpinan tinggi yang selanjutnya disingkat PPT adalah pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.

12. Sekretariat Panitia Seleksi adalah tim yang dibentuk oleh Bupati untuk membantu Panitia Seleksi dalam melaksanakan Seleksi Terbuka calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.
13. Tim Penilai Kompetensi adalah tim yang ditunjuk oleh Pejabat yang berwenang yang bertugas untuk membantu Panitia Seleksi Mengukur kepemimpinan dan kompetensi.
14. Pejabat yang berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
15. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya di singkat PPK adalah Pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai ASN dan Pembinaan Manajemen ASN di Instansi Pemerintah sesuai ketentuan perundang-undangan.
16. 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.
17. Sistem Merit adalah Kebijakan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan.
18. *Assessmen Center* adalah Metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan PNS dalam suatu Jabatan dengan menggunakan alat ukur psikotes, kuesioner kompetensi dan wawancara kompetensi berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa Assessor.
19. Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga Nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik yang berwenang mengawasi setiap tahap proses pengisian jabatan pimpinan tinggi.

## BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

### Pasal 2

Maksud Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman bagi Panitia Seleksi dalam menyelenggarakan Seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Daerah.

### Pasal 3

Tujuan Peraturan Bupati ini adalah terselenggaranya seleksi calon pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang Transparan, Obyektif, Kompetitif, dan Akuntabel.

## BAB III RUANG LINGKUP

### Pasal 4

Peraturan Bupati ini mengatur hal-hal sebagai berikut :

- a. Persyaratan calon pejabat pimpinan tinggi pratama;
- b. Tahapan pengisian jabatan tinggi pratama;
- c. Monitoring dan evaluasi;
- d. Ketentuan lain-lain; dan
- e. Pembiayaan.

## BAB IV PESYARATAN CALON PEJABAT PIMPINAN TINGGI PRATAMA

### Pasal 5

Persyaratan calon pejabat pimpinan tinggi pratama sebagai berikut:

- a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
- b. pangkat/golongan Ruang paling kurang Pembina Tingkat I (IV/b) untuk JPT Pratama yang disetarakan eselon II.a dan Pembina (IV/a) untuk JPT Pratama yang disetarakan eselon II.b;
- c. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
- d. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
- e. sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
- f. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- g. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
- h. sehat jasmani dan rohani.

BAB V  
TAHAPAN PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

Bagian Kesatu  
Pembentukan Panitia Seleksi

Pasal 6

- (1) Panitia seleksi untuk JPT Pratama dibentuk oleh Bupati.
- (2) Dalam membentuk panitia seleksi, Bupati berkoordinasi dengan KASN.
- (3) Koordinasi KASN dilakukan dalam bentuk usulan susunan anggota panitia seleksi dengan melampirkan biodata.

Pasal 7

- (1) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
  - a. memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas dan kompetensi jabatan yang akan lowong;
  - b. memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
  - c. tidak menjadi anggota/pengurus partai politik yang dibuktikan dengan surat pernyataan bermeterai 6000;
  - d. tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan;
  - e. memiliki integritas, netral, independen dan menghindarkan diri dari konflik kepentingan dengan pernyataan pakta integritas; dan
  - f. menaati kode etik sebagai panitia seleksi yang ditetapkan oleh KASN.
- (2) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas sebagai berikut:
  - a. menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian;
  - b. menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
  - c. menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian;
  - d. menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;
  - e. mengumumkan lowongan JPT dan persyaratan pelamaran;
  - f. melakukan seleksi administrasi dan kompetensi; dan
  - g. menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada Bupati.
- (3) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Panitia Seleksi dibantu oleh sekretariat sebagai pelaksana teknis dan administrasi.
- (4) Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dikoordinasikan oleh BKPSDM dan ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

- (5) Dalam melaksanakan tugasnya panitia seleksi dibantu oleh sekretariat yang dilaksanakan oleh unit organisasi yang membidangi urusan kepegawaian

Bagian Kedua  
Pelaksanaan

Pasal 8

- (1) Seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan tahapan sebagai berikut:
- a. Pengumuman lowongan jabatan;
  - b. Pelamaran;
  - c. Seleksi Administrasi;
  - d. Seleksi Kompetensi manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural;
  - e. Seleksi kompetensi bidang;
  - f. Wawancara akhir;
  - g. Kriteria dan Metode Penilaian;
  - h. Penelusuran Rekam Jejak;
  - i. Tes Kesehatan; dan
  - j. Penetapan dan Pengumuman Hasil Seleksi.

Paragraf Kesatu  
Pengumuman lowongan jabatan

Pasal 9

- (1) Pengumuman lowongan jabatan pimpinan tinggi pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf a dilaksanakan dengan ketentuan :
- a. Untuk mengisi lowongan jabatan Pimpinan Tinggi wajib diumumkan secara terbuka melalui media cetak nasional dan/atau media elektronik (termasuk media on-line/internet) dan dapat ditambah pengumuman dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman.
  - b. Selain itu, pengumuman dilakukan pula melalui Portal Nasional Seleksi JPT yang berada pada website Sistem Jabatan Pimpinan Tinggi (Sijapti) KASN.
  - c. Pengumuman dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.



- d. Apabila pelamar belum memenuhi lebih dari 3 (tiga) orang, pengumuman dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali, masing-masing 7 (tujuh) hari kalender.
  - e. Setelah 2 (dua) kali diperpanjang namun pelamar hanya berjumlah 3 (tiga) orang, KASN dapat memberikan rekomendasi untuk dilakukan proses seleksi.
- (2) Pengumuman lowongan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditanda tangani Ketua Panitia Seleksi yang memuat hal-hal sebagai berikut:
- a. nama jabatan yang lowong akan di isi;
  - b. persyaratan administrasi antara lain :
    - 1) surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai;
    - 2) fotokopi SK kepangkatan dan jabatan yang diduduki;
    - 3) fotokopi ijazah terakhir yang sesuai dengan jabatan yang dilamar
    - 4) fotokopi SPT tahun terakhir;
    - 5) fotokopi hasil penilaian prestasi kerja 2 tahun terakhir;
    - 6) riwayat hidup (CV) lengkap; dan
    - 7) fotokopi LHKASN/LHKPN.
  - c. kualifikasi/jenjang pendidikan dan sesuai dengan bidang jabatan yang lowong dan standar kompetensi jabatan yang lowong;
  - d. persyaratan integritas yang dibuktikan dengan penandatanganan Pakta Integritas;
  - e. batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
  - f. tahapan, jadwal dan sistem seleksi;
  - g. alamat atau nomor telepon sekretariat panitia seleksi yang dapat dihubungi;
  - h. prosedur lain yang diperlukan;
  - i. pengalaman jabatan sesuai dengan jabatan yang lowong;
  - j. lamaran disampaikan kepada Panitia Seleksi.

Paragraf Kedua  
Pelamaran

Pasal 10

Pelamaran sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 ayat (2) huruf b , memuat ketentuan sebagai berikut:

- a. Pelamaran pengisian JPT disampaikan kepada panitia seleksi;
- b. Pelamaran bagi JPT Pratama harus mendapat rekomendasi dari PPK;
- c. Selain pelamaran yang dilakukan PNS, panitia seleksi dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk diikutsertakan di dalam seleksi;
- d. Dalam hal panitia seleksi mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk ikut dalam seleksi, PNS yang bersangkutan harus tetap mendapat rekomendasi dari Kepala Perangkat Daerah.

## Pasal 11

Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 ayat (2) huruf c, memuat ketentuan sebagai berikut:

- a. Penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan dilakukan oleh Sekretariat Panitia Seleksi;
- b. Penetapan paling kurang 3 (tiga) calon pejabat pimpinan tinggi yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan pimpinan tinggi;
- c. Dalam hal penetapan minimal calon sebagaimana tersebut pada huruf b tidak terpenuhi, maka seleksi dapat di perpanjang paling banyak 2 (dua) kali dan dilakukan setelah PPK berkoordinasi dan mendapatkan rekomendasi KASN;
- d. Syarat yang harus dipenuhi adalah adanya keterkaitan obyektif antara kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan yang diduduki;
- e. Pengumuman hasil seleksi di tanda tangani oleh ketua panitia seleksi.

## Pasal 12

- (1) Peserta yang dinyatakan lulus seleksi administrasi wajib menyusun makalah dengan topik atau judul yang berkaitan dengan jabatan yang dilamar.
- (2) Makalah merupakan karya sendiri yang di buktikan dengan surat pernyataan bermaterai cukup dan di lampirkan pada halaman terakhir makalah.
- (3) Makalah di susun dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Kertas A4/kuarto;
  - b. Jumlah 5 (lima) sampai dengan 10 (sepuluh) halaman;
  - c. Penulisan sesuai standar ilmiah;
  - d. Sistematika:
    - 1) Bab I : Pendahuluan/Identitas Permasalahan.
    - 2) Bab II : Landasan Teori.
    - 3) Bab III : Pembahasan.
    - 4) Bab IV : Penutup.
- (4) Makalah diserahkan 3 (tiga) hari sebelum presentasi dan dinilai oleh Panitia seleksi.
- (5) Peserta wajib mempresentasikan isi makalah di hadapan Panitia Seleksi.
- (6) Penilaian makalah dilakukan oleh Panitia Seleksi dengan memperhatikan kemampuan presentasi dan kesesuaian isi makalah dengan bidang tugas jabatan yang akan di isi.

### Pasal 13

Seleksi kompetensi manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural Sebagaimana di maksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf d, dilakukan melalui metode :

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

### Pasal 14

Seleksi kompetensi bidang Sebagaimana di maksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf e, dilaksanakan dengan cara :

- a. menggunakan metode tertulis dan wawancara atau/dan metode lainnya;
- b. standar kompetensi Bidang disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh *assessor*.
- c. Standar Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Bidang ditetapkan oleh masing-masing instansi mengacu pada ketentuan yang ada atau apabila belum terpenuhi dapat ditetapkan sesuai kebutuhan jabatan di instansi masing-masing.
- d. Hasil penilaian beserta peringkatnya disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural kepada Panitia Seleksi.

### Pasal 15

Wawancara akhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf f, dilaksanakan oleh Panitia Seleksi dengan ketentuan sebagaimana berikut:

- a. dilakukan oleh panitia seleksi;
- b. panitia seleksi menyusun materi wawancara yang terstandar sesuai jabatan yang dilamar;
- c. wawancara bersifat klarifikasi/pendalaman terhadap pelamar yang mencakup kompetensi teknis, manajerial dan social kultural, peminatan, motifasi, perilaku, karakter dan pemahaman teknis terkait dengan isu-isu aktual dan terkini;
- d. dalam pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur pengguna (*user*) dari jabatan yang akan di duduki atau

- dapat melibatkan narasumber untuk membantu dalam menggali potensi pelamar;
- e. Narasumber dalam wawancara akhir tidak memiliki kewenangan dalam memberikan penilaian.

#### Pasal 16

Kriteria dan metode penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf g 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%).

#### Pasal 17

Penelusuran rekam jejak calon sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 ayat (2) huruf h dilakukan melalui evaluasi terhadap profil pelamar untuk melihat kesesuaian jabatan yang dilamar dan potensi dalam melaksanakan tugas jabatan yang meliputi:

- a. jabatan yang pernah dan sedang diduduki;
- b. latar belakang pendidikan formal;
- c. pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan teknis/fungsional yang pernah diikuti;
- d. prestasi yang menonjol selama melaksanakan tugas;
- e. integritas yang dimiliki;
- f. menyusun instrumen/kriteria penilaian integritas sebagai bahan penilaian utama dengan pembobotan untuk mengukur integritasnya;
- g. apabila terdapat indikasi yang mencurigakan dilakukan klarifikasi dengan instansi terkait;
- h. melakukan penelusuran rekam jejak ke tempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat, dan bawahan dan lingkungan terkait lainnya;
- i. menetapkan pejabat yang akan melakukan penelusuran rekam jejak secara tertutup, obyektif dan memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelegen;
- j. melakukan uji publik bagi jabatan yang dipandang strategis jika diperlukan.

#### Pasal 18

Tes kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf i, memuat kriteria sebagai berikut:

- a. pelaksanaan tes kesehatan dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah;
- b. peserta yang telah dinyatakan lulus wajib menyerahkan hasil uji kesehatan kepada panitia seleksi.

## Pasal 19

Penetapan dan pengumuman hasil seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf j, memuat kriteria sebagai berikut:

- a. panitia seleksi mengolah hasil setiap tahapan seleksi yang meliputi administrasi/rekam jejak, kompetensi manajerial, sosial kultural, dan teknis serta wawancara akhir sebagai bahan penyusunan peringkat nilai;
- b. panitia seleksi mengumumkan hasil dari setiap tahapan kepada peserta seleksi;
- c. panitia seleksi menyampaikan peringkat nilai kepada PPK dan bersifat rahasia;
- d. panitia seleksi menyampaikan hasil penilaian JPT Pratama (setara dengan eselon IIa dan IIb) dan memilih 3 (tiga) calon peringkat tertinggi untuk disampaikan kepada PyB ;
- e. PyB mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih oleh panitia seleksi kepada PPK;
- f. penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi panitia seleksi.
- g. penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi panitia seleksi;
- h. panitia seleksi menyampaikan laporan hasil seleksi berupa berita acara, keputusan Panitia Seleksi, nilai pada setiap tahapan seleksi dan hasil assesment kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan pelantikan.
- i. 3 (tiga) calon pejabat pimpinan tinggi sebagaimana dimaksud huruf d dimasukkan dalam Portal Sistem Informasi Jabatan Pimpinan Tinggi (Sijapti) KASN;

## BAB VI PENETAPAN, PELANTIKAN DAN PENGAMBILAN SUMPAH/JANJI JABATAN

## Pasal 20

- (1) Bupati memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) nama calon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf i untuk ditetapkan dan dilantik sebagai PPT Pratama.
- (2) Dalam hal calon pimpinan tinggi pratama yang memenuhi persyaratan kurang dari 3 (tiga), Bupati memilih 1 (satu) nama calon yang memenuhi syarat untuk ditetapkan dan dilantik sebagai PPT pratama.
- (3) Terhadap PPT Pratama calon Sekretaris Daerah sebelum ditetapkan oleh Bupati dikoordinasikan dengan Gubernur Papua Barat.

- (4) Terhadap PPT Pratama calon Inspektur sebelum ditetapkan oleh Bupati dikoordinasikan dengan Gubernur Papua Barat.
- (5) Terhadap PPT Pratama calon kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil sebelum dilantik oleh Bupati dikoordinasikan dengan Menteri Dalam Negeri untuk mendapatkan penetapan.
- (6) Terhadap PPT Pratama calon Sekretaris DPRD sebelum ditetapkan oleh Bupati dimintakan persetujuan Pimpinan DPRD.
- (7) Penetapan calon PPT Pratama terpilih dilaksanakan setelah berkoordinasi dan mendapat rekomendasi KASN.

#### Pasal 21

Bupati melantik dan mengambil sumpah jabatan/janji Jabatan PPT Pratama sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

### BAB VII PELAPORAN

#### Pasal 22

Bupati menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama secara terbuka dan kompetitif kepada KASN dengan tembusan kepada Menteri Dalam Negeri, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan Gubernur Papua Barat.

### BAB VIII MONITORING DAN EVALUASI

#### Pasal 23

Monitoring dan evaluasi di laksanakan sebagai berikut:

a. Pengawasan Pelaksanaan Seleksi JPT :

1. Pengawasan pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan oleh KASN, yang meliputi tahapan proses pengisian jabatan pimpinan tinggi mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan pejabat pimpinan tinggi.
2. Kandidat yang terpilih ditetapkan dengan dilakukan monitoring dan evaluasi sesuai peraturan perundang-undangan paling lama 2 (dua) tahun untuk kepentingan evaluasi kinerja;

- b. Rekomendasi Hasil Pengawasan oleh KASN :
1. Wajib ditindaklanjuti dan dilaksanakan oleh pejabat Pembina kepegawaian dan pejabat yang berwenang.
  2. Terhadap hasil pengawasan yang tidak ditindaklanjuti, KASN merekomendasikan untuk menjatuhkan sanksi terhadap pejabat pembina kepegawaian dan pejabat yang berwenang yang melanggar prinsip sistem merit sesuai peraturan perundang-undangan.
  3. Rekomendasi hasil pengawasan KASN bersifat mengikat.

## BAB IX PEMBIAYAAN

### Pasal 24

Pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama secara terbuka dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

BAB X  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 25

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal di undangkan.  
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Kaimana.

Ditetapkan di Kaimana  
pada tanggal 7 Februari 2023

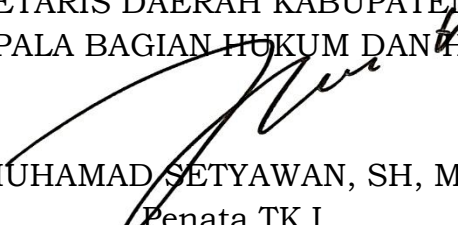
BUPATI KAIMANA,  
CAP/TTD  
FREDDY THIE

Diundangkan di Kaimana  
Pada tanggal 7 Februari 2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KAIMANA,  
CAP/TTD  
DONALD RAIMOND WAKUM

BERITA DAERAH KABUPATEN KAIMANA TAHUN 2023 NOMOR 381

Salinan sesuai dengan aslinya  
A.n. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KAIMANA  
KEPALA BAGIAN HUKUM DAN HAM

  
MUHAMAD SETYAWAN, SH, MH  
Penata TK I  
Nip. 19780605 200603 1 001