



BUPATI MAMUJU TENGAH  
PROVINSI SULAWESI BARAT

PERATURAN BUPATI MAMUJU TENGAH  
NOMOR 39 TAHUN 2021

TENTANG

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MAMUJU TENGAH,

- ,Menimbang :
- a. bahwa dengan ditetapkannya Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah, perlu pengaturan lebih lanjut tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama secara terbuka dan kompetitif di lingkungan Pemerintah Daerah;
  - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2004 tentang Pembentukan Provinsi Sulawesi Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4422);
  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 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang

- Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
4. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2013 tentang Pembentukan Daerah Kabupaten Mamuju Tengah Dalam Lingkungan Provinsi Sulawesi Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5397);
  5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
  6. 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
  7. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
  8. 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);
9. 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);
  10. 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);
  11. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);
  12. Peraturan Daerah Kabupaten Mamuju Tengah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI MAMUJU TENGAH TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Mamuju Tengah;
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom;
4. Bupati adalah Bupati Mamuju Tengah;
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Mamuju Tengah;
6. Provinsi adalah Provinsi Sulawesi Barat;
7. Gubernur adalah Gubernur Sulawesi Barat;
8. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disingkat BKPP adalah BKPP Kabupaten Mamuju Tengah;
9. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada Instansi Pemerintah;
10. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai Tugas Negara lainnya dan di gaji berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan;
11. 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;
12. 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;
13. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada Instansi Pemerintah;
14. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT;

15. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu;
16. Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan yang selanjutnya disebut dengan Baperjakat adalah badan yang dibentuk pada Daerah untuk menjamin kualitas dan objektivitas dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS dalam dan dari JPT pratama ke bawah;
17. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan;
18. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan Perundang-Undangan;
19. Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah Lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik;
20. Seleksi Terbuka adalah proses pemilihan yang diumumkan secara luas melalui media cetak nasional dan/atau media elektronik bagi PNS yang memenuhi syarat untuk diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi;
21. Panitia Seleksi selanjutnya disingkat Pansel adalah panitia yang dibentuk Pejabat Pembina Kepegawaian untuk melaksanakan Seleksi Terbuka;
22. Sekretariat Pansel adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk membantu tugas Pansel;
23. Assessment Centre adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan PNS dalam suatu Jabatan dengan menggunakan alat ukur psikotest, kuisisioner kompetensi, dan wawancara kompetensi berdasarkan persyaratan kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi dan dilakukan oleh beberapa assessor;
24. Mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu Jabatan Pimpinan Tinggi ke Jabatan Pimpinan Tinggi lain.

## Pasal 2

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

### Pasal 3

Tujuan disusunnya Peraturan Bupati ini adalah agar pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi pratama terselenggara secara transparan, obyektif, kompetitif, dan akuntabel.

## BAB II

### RUANG LINGKUP DAN SASARAN

#### Pasal 4

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

#### Pasal 5

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

## BAB III

### JPT PRATAMA

#### Pasal 6

- (1) JPT pratama Daerah adalah merupakan jabatan tinggi pada instansi Pemerintah Daerah setara eselon II;
- (2) JPT pratama Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
  - a. JPT pratama setara jabatan eselon II.a, yang meliputi Sekretaris Daerah; dan
  - b. JPT pratama setara jabatan eselon II.b, yang meliputi:
    1. asisten pada Sekretariat Daerah;
    2. staf ahli Bupati;
    3. inspektur;
    4. sekretaris dewan perwakilan rakyat daerah;
    5. kepala dinas;
    6. kepala badan;
    7. kepala satuan polisi pamong praja; dan
    8. direktur rumah sakit umum di lingkungan Daerah.

BAB IV  
TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 7

Mekanisme pengisian JPT pratama, meliputi:

- a. pengukuhan;
- b. uji kesesuaian;
- c. Mutasi; dan
- d. seleksi secara terbuka dan kompetitif.

Bagian Kedua

Paragraf 1

Pasal 8

- (1) Dalam hal Pejabat Pimpinan Tinggi pratama telah memegang JPT pratama setingkat dengan JPT pratama yang akan diisi serta telah memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi jabatan, pengisian JPT pratama dilakukan melalui pengukuhan;
- (2) Dalam hal JPT pratama memiliki nomenklatur, tugas, dan fungsi yang masih sama, atau yang nomenklaturnya berubah, tetapi tugas dan fungsinya tidak mengalami perubahan yang signifikan, maka Pejabat Pimpinan Tinggi pratama dalam JPT pratama tersebut dapat dikukuhkan untuk diangkat dan dilantik kembali dalam jabatan tersebut;
- (3) Dalam hal JPT pratama mengalami perubahan karena dipecah kedalam beberapa JPT lain, maka Pejabat Pimpinan Tinggi pratama sebelumnya yang sesuai kualifikasi dan kompetensi dapat dikukuhkan untuk diangkat dan dilantik kembali dalam salah satu JPT pratama yang paling sesuai; dan
- (4) Dalam hal terdapat JPT pratama yang digabung, maka salah satu Pejabat Pimpinan Tinggi pratama yang paling sesuai kualifikasi dan kompetensinya dapat dikukuhkan untuk diangkat dan dilantik kembali pada JPT pratama baru hasil penggabungan.

Paragraf 2

Tata Cara Pengukuhan

Pasal 9

- (1) Pengisian JPT pratama dengan pengukuhan dilakukan melalui mekanisme pertimbangan dari Baperjakat.
- (2) Pengukuhan JPT pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

- (3) Penetapan pengukuhan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan kepada KASN.

### Paragraf 3

#### Syarat Pengukuhan

#### Pasal 10

Untuk dapat dikukuhkan sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi pratama, harus dipenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. sedang menduduki JPT pratama;
- b. memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. tidak sedang menjalani hukuman disiplin;
- e. ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian; dan
- f. mendapat rekomendasi dari KASN.

### Bagian Kedua

#### Uji Kesesuaian

#### Paragraf 1

#### Umum

#### Pasal 11

- (1) Pengisian JPT pratama melalui uji kesesuaian dilakukan bagi Pejabat Pimpinan Tinggi pratama yang tidak mendapatkan jabatan akibat adanya penggabungan, penurunan status kelembagaan/unit kerja, atau karena urusan dan kewenangannya beralih ke pemerintah yang lebih tinggi.
- (2) Pejabat Pimpinan Tinggi pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mengikuti uji kesesuaian untuk mengisi JPT pratama yang lowong.

### Paragraf 2

#### Tata Cara Uji Kesesuaian

#### Pasal 12

- (1) Pengisian JPT pratama dengan uji kesesuaian dilaksanakan melalui mekanisme evaluasi kesesuaian kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dilakukan oleh tim evaluasi/tim penilai kinerja yang terdiri dari unsur Baperjakat dan dapat dibantu oleh unsur akademisi, pakar, atau professional;
- (2) Tim evaluasi/tim penilai kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah berkoordinasi dengan KASN.

### Paragraf 3

#### Tugas Tim Evaluasi/Tim Penilai Kinerja

#### Pasal 13

Tugas tim evaluasi/tim penilai kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 meliputi:

- a. melakukan pembahasan evaluasi keseluruhan dalam Rangka pengukuhan, pengangkatan, pemindahan, dan/atau pemberhentian Pejabat Pimpinan Tinggi pratama berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
- b. melakukan evaluasi uji kesesuaian kualifikasi, kompetensi, dan kinerja;
- c. meminta klarifikasi hasil tes kompetensi kepada assessor yang melaksanakan tes kompetensi apabila dipandang perlu;
- d. melakukan wawancara apabila dipandang perlu;
- e. melakukan tugas dan fungsi Baperjakat sepanjang relevan dengan pelaksanaan evaluasi uji kesesuaian;
- f. membuat berita acara dan laporan hasil pelaksanaan evaluasi uji kesesuaian JPT; dan
- g. menyampaikan hasil uji kesesuaian kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.

### Paragraf 4

#### Syarat Uji Kesesuaian

#### Pasal 14

Uji kesesuaian kompetensi, kualifikasi, dan kinerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian bagi Pejabat Pimpinan Tinggi pratama yang memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1);
- b. telah mengikuti tes kompetensi;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. tidak sedang menjalani hukuman disiplin;
- e. ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian; dan
- f. mendapat rekomendasi dari KASN.

### Bagian Ketiga

#### Mutasi

#### Paragraf 1

#### umum

#### Pasal 15

Pejabat Pembina Kepegawaian melakukan pengisian JPT pratama yang lowong melalui mekanisme Mutasi yang dilakukan oleh Pansel Mutasi.

## Paragraf 2

### Tata Cara Pengisian JPT Pratama Melalui Mekanisme Mutasi

#### Pasal 16

- (1) Pengisian JPT pratama melalui mekanisme Mutasi dilakukan oleh yang bertugas melakukan evaluasi kesesuaian kompetensi pejabat tersebut dengan JPT pratama yang akan diduduki;
- (2) Pansel Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah berkoordinasi dengan KASN; dan
- (3) Susunan Pansel terdiri dari 5 (lima) orang, meliputi:
  - a. Sekretaris Daerah sebagai ketua Pansel merangkap anggota;
  - b. 1 (satu) orang Pejabat JPT pratama setara eselon II.b sebagai sekretaris merangkap anggota;
  - c. 3 (tiga) orang anggota dari unsur akademisi/pakar/ profesional.

## Paragraf 3

### Tugas Pansel Mutasi

#### Pasal 17

Tugas Pansel Mutasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (13), meliputi:

- a. melakukan evaluasi kesesuaian kompetensi Pejabat Pimpinan Tinggi pratama dengan jabatan yang akan diduduki;
- b. menyusun tata cara pelaksanaan Mutasi;
- c. melakukan pembahasan Mutasi atas hasil evaluasi dari Pejabat Pembina Kepegawaian;
- d. meminta klarifikasi kepada assessor yang melaksanakan tes kompetensi dalam hal Pejabat Pimpinan Tinggi pratama yang bersangkutan telah mengikuti tes kompetensi;
- e. melakukan pembahasan penilaian kinerja;
- f. melakukan wawancara;
- g. menyampaikan hasil pembahasan Mutasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian; dan
- h. melaksanakan evaluasi dan pelaporan hasil Mutasi JPT pratama setara eselon II.b.

#### Pasal 18

- (1) Pansel Mutasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dibantu oleh sekretariat Pansel yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah berkoordinasi dengan KASN.
- (2) Pembentukan Pansel Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
  - a. susunan sekretariat Pansel Mutasi meliputi: kepala BKPSDM sebagai ketua sekretariat;

- b. anggota, yang terdiri dari unsur:
1. sekretaris pada BKPSDM;
  2. kepala bidang perencanaan aparatur pada BKPSDM;
  3. kepala bidang mutasi aparatur pada BKPSDM;
  4. kepala sub bidang pengembangan karier dan kompetensi pada BKPSDM;
  5. kepala sub bidang mutasi jabatan pimpinan tinggi dan administrasi pada BKPSDM; dan
  6. pelaksana sub bidang pengembangan karier dan kompetensi pada BKPSDM.

#### Paragraf 4

#### Tugas Sekretariat Pansel Mutasi Pengisian JPTP

#### Pasal 19

Tugas sekretariat Pansel Mutasi meliputi:

- a. menyiapkan dan membantu dukungan administrasi terhadap pelaksanaan Mutasi;
- b. melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dalam pelaksanaan Mutasi;
- c. melaksanakan seleksi administrasi calon peserta seleksi Mutasi;
- d. menyampaikan hasil seleksi administrasi kepada Pansel Mutasi dan instansi terkait; dan
- e. melaksanakan evaluasi dan pelaporan hasil Mutasi.

#### Paragraf 5

#### Syarat Mutasi

#### Pasal 20

Untuk dapat mengikuti seleksi Mutasi, Pejabat Pimpinan Tinggi pratama harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. PNS yang menduduki JPT pratama paling sedikit 2 (dua) tahun;
- b. telah mengikuti tes kompetensi;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. tidak sedang menjalani hukuman disiplin;
- e. ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
- f. mendapat rekomendasi dari KASN.

## Bagian Keempat

### Seleksi Secara Terbuka dan Kompetitif

#### Pasal 21

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

#### Pasal 22

Tata Cara Seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dilaksanakan dengan mekanisme :

- a. persiapan; dan
- b. pelaksanaan.

#### Paragraf 1

#### Persiapan

#### Pasal 23

- (1) Penetapan Jabatan Yang Lowong dilakukan secara terbuka dan kompetitif di lingkungan instansi pemerintah Daerah, dikarenakan Pejabat Pimpinan Tinggi pada instansi tersebut:
  - a. pensiun;
  - b. meninggal dunia;
  - c. mengundurkan diri;
  - d. dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan jabatan, pembebasan jabatan, pemberhentian PNS tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian PNS dengan tidak hormat;
  - e. diangkat dalam jabatan lain;
  - f. diberhentikan sementara dari PNS;
  - g. diberhentikan karena tidak mencapai kinerja;
  - h. ditugaskan secara penuh di luar JPT;
  - i. menjalani cuti di luar negara; atau
  - j. diberhentikan dari jabatan sebagai akibat dari reorganisasi dimana yang bersangkutan tidak memiliki kesesuaian antara tugas jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi.

- (2) Penyusunan perencanaan pelaksanaan seleksi instansi harus menyusun dokumen perencanaan yang meliputi:
- a. penentuan JPT yang akan diisi, terkait dengan nama jabatan dan deskripsi tugasnya yang akan diisi/lowong;
  - b. kualifikasi dan standar kompetensi untuk masing masing jabatan yang akan diisi/lowong;
  - c. pembentukan Pansel;
  - d. penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian JPT;
  - e. penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi;
  - f. penentuan system yang digunakan pada setiap tahapan pengisian JPT;
  - g. konsep pengumuman pembukaan dan penerimaan lamaran;
  - h. instansi menyampaikan dokumen perencanaan kepada KASN sebagai bahan evaluasi dan penerbitan surat rekomendasi.
- (3) Pansel
- a. Pansel bertugas:
    1. menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian;
    2. menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
    3. menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian;
    4. menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;
    5. mengumumkan lowongan JPT dan persyaratan pelamaran;
    6. melakukan seleksi administrasi dan kompetensi; dan
    7. Menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada PPK.
  - b. Persyaratan Pansel sebagai berikut:
    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 Rp6.000,00 (enam ribu rupiah);
    4. tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan;
    5. memiliki integritas, netral, independen, dan menghindarkan diri dari konflik kepentingan dengan pernyataan pakta integritas; dan
    6. menaati kode etik sebagai Pansel yang ditetapkan oleh KASN.
  - c. Pembentukan Pansel sebagai berikut:
    1. pansel untuk JPT pratama (setara Esselon II) dibentuk oleh PPK (Bupati Mamuju Tengah);
    2. dalam membentuk Pansel, PPK berkoordinasi dengan KASN;
    3. koordinasi KASN dilakukan dalam bentuk usulan susunan anggota Pansel dengan melampirkan biodata;

4. Panitia seleksi terdiri atas unsur:

- a) Pejabat Pimpinan Tinggi terkait dari lingkungan Pemerintah Kabupaten
- b) Pejabat Pimpinan Tinggi dari instansi
- c) pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong kebutuhan kompetensi teknis tertentu; dan
- d) akademisi, pakar, atau profesional yang mempunyai keahlian terkait jabatan yang akan diisi.
- e) untuk Pansel dari internal harus memiliki kedudukan minimal sama dari jabatan yang akan diisi.
- f) khusus untuk JPT Sekretaris Daerah, Pansel dapat diangkat dari Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat
- g) Pansel berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang, dengan perbandingan anggota Pansel berasal dari internal paling banyak 45% (empat puluh lima perseratus/persen).
- h) Pansel melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh tim penilai kompetensi (assessor) yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya.
- i) badan kepegawaian negara melakukan standarisasi terhadap assesmen center instansi pemerintah dan menetapkan lembaga serta assessor yang memenuhi standar untuk melakukan assesmen.
- j) Pansel mendiskusikan kembali/memantapkan standar kompetensi jabatan yang lowong bersama Pejabat yang Berwenang dan assessor.
- k) dalam melaksanakan tugasnya Pansel dibantu oleh sekretariat yang dilaksanakan oleh unit organisasi yang membidangi urusan kepegawaian.
- l) sekretariat Pansel memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada Pansel.

#### Paragraf 2

#### Pelaksanaan

#### Pasal 24

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT pratama di lingkungan pemerintah Kabupaten Mamuju Tengah, meliputi:
  - a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV (empat);
  - b. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
  - c. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling sedikit selama 5 (lima) tahun;

- d. sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau Jabatan Fungsional jenjang ahli madya paling sedikit 2 (dua) tahun;
- e. memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- f. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
- g. sehat jasmani dan rohani;

(2) Rekrutmen JPT Pratama, sebagai berikut;

a. Ketentuan dan persyaratan pengumuman

- 1. Untuk mengisi lowongan JPT pratama (Setara Esselon II) wajib diumumkan secara terbuka melalui media cetak nasional dan/atau media elektronik (termasuk media *on-line*/internet) dan dapat ditambah pengumuman dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman.
- 2. Pengumuman dilakukan pula melalui portal nasional seleksi JPT yang berada pada website Sistem Jabatan Pimpinan Tinggi (Sijapti) KASN.
- 3. Pengumuman dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.
- 4. apabila pelamar belum memenuhi lebih dari 3 (tiga) orang, pengumuman dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali, masing-masing 7 (tujuh) hari kalender.
- 5. setelah 2 (dua) kali diperpanjang namun pelamar hanya berjumlah 3 (tiga) orang, KASN dapat memberikan rekomendasi untuk dilakukan proses seleksi.

b. Dalam pengumuman tersebut harus memuat:

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

10. lamaran disampaikan kepada Pansel;
  11. pengumuman ditandatangani oleh ketua Pansel.
- c. pengumuman lowongan jabatan
1. untuk mengisi JPT pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif paling kurang pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;
  2. pengisian JPT pratama (setara eselon II) pemerintah Kabupaten Mamuju Tengah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas, serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
  3. seleksi JPT pratama (setara eselon II)
    - a. pelamaran
      1. pelamaran pengisian JPT disampaikan kepada Pansel;
      2. pelamaran yang dilakukan oleh PNS harus direkomendasikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian instansi bagi JPT pratama atas persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian;
      3. selain pelamaran yang dilakukan PNS, panitia seleksi dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk diikutsertakan di dalam seleksi;
      4. dalam hal panitia seleksi mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk ikut dalam seleksi, PNS yang bersangkutan harus tetap mendapat rekomendasi dari Pejabat Pembina Kepegawaian instansinya.
    - b. penelusuran Rekam Jejak
      1. penelusuran (rekam jejak) dapat dilakukan melalui evaluasi terhadap profil pelamar untuk melihat kesesuaian jabatan yang dilamar dan potensi dalam melaksanakan tugas jabatan yang meliputi:
        - a) jabatan yang pernah dan sedang diduduki;
        - b) latar belakang pendidikan formal;
        - c) pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan teknis/fungsional yang pernah diikuti;
        - d) prestasi yang menonjol selama melaksanakan tugas;
        - e) integritas yang dimiliki.
      2. menyusun instrumen/kriteria penilaian integritas sebagai bahan penilaian utama dengan pembobotan untuk mengukur integritasnya;
      3. apabila terdapat indikasi yang mencurigakan dilakukan klarifikasi dengan instansi terkait;

4. melakukan penelusuran rekam jejak ke tempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat, dan bawahan dan lingkungan terkait lainnya;
  5. menetapkan pejabat yang akan melakukan penelusuran rekam jejak secara tertutup, obyektif dan memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelejen;
  6. melakukan uji publik bagi jabatan yang dipandang strategis jika diperlukan.
- c. seleksi administrasi, sebagai berikut
1. penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan dilakukan oleh sekretariat Pansel;
  2. penetapan paling kurang 3 (tiga) calon Pejabat
  3. pimpinan Tinggi yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan Jabatan Pimpinan Tinggi;
  4. dalam hal penetapan minimal calon sebagaimana tersebut pada huruf b tidak terpenuhi, maka seleksi dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali dan dilakukan setelah Pejabat Pembina Kepegawaian berkoordinasi dan mendapatkan rekomendasi KASN;
  5. kriteria persyaratan administrasi didasarkan atas Peraturan Perundang-undangan dan peraturan internal instansi yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian masing-masing;
  6. 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;
  7. bagi pengumuman pelamaran yang dilakukan secara online maka pengumuman hasil seleksi administrasi dapat pula dilakukan secara online;
  8. pengumuman hasil seleksi ditandatangani oleh Ketua Pansel.
- d. seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural.
- e. dalam melakukan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural diperlukan metode:
1. untuk jabatan pimpinan tinggi pratama, menggunakan metode assessment center atau metode lainnya sesuai kebutuhan masing-masing instansi;
  2. untuk daerah yang belum dapat menggunakan metode assessmen center secara lengkap dapat menggunakan metode psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus, atau presentasi;

3. standar kompetensi manajerial disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh assessor; dan
  4. kisi-kisi wawancara disiapkan oleh panitia seleksi dan dapat dibantu oleh assessor.
- f. seleksi Kompetensi Bidang, sebagai berikut:
1. dalam melakukan penilaian kompetensi bidang 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.
  2. 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;
  3. hasil penilaian beserta peringkatnya disampaikan oleh tim penilai kompetensi manajerial dan sosial kultural kepada Pansel.
- g. wawancara akhir sebagai berikut:
1. dilakukan oleh Pansel
  2. pansel menyusun materi wawancara yang terstandar sesuai jabatan yang dilamar.
  3. wawancara bersifat klarifikasi/pendalaman terhadap pelamar yang mencakup kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural, peminatan, motivasi, perilaku, karakter dan pemahaman teknis terkait dengan isu-isu aktual dan terkini.
  2. dalam pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur pengguna (user) dari jabatan yang akan diduduki atau dapat melibatkan narasumber untuk membantu dalam menggali potensi pelamar.
  3. narasumber dalam wawancara akhir tidak memiliki kewenangan dalam memberikan penilaian
- h. tes kesehatan sebagai berikut:
1. tes kesehatan dapat dilakukan bekerjasama dengan unit pelayanan kesehatan pemerintah;
  2. peserta yang telah dinyatakan lulus wajib menyerahkan hasil uji kesehatan.
- i. kriteria dan Mode Penilaian didasarkan pada komposisi penilaian dan pembobotan hasil, yaitu:
1. penulisan makalah dengan jumlah bobot (15% (lima belas persen) sampai dengan 20% (dua puluh persen));

2. assesmen center dengan jumlah bobot (20% (dua puluh persen) sampau dengan 25%(dua puluhmlima persen));
3. wawancara dengan jumlah bobot (30% (tiga puluh persen) sampai dengan 35% (tiga puluh lima persen));
4. rekam jejak dengan jumlah bobot (15% (lima belas persen) sampai dengan 20% (dua puluh persen)).

j. penetapan dan Pengumuman Hasil Seleksi, yaitu:

1. Pansel mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi yang meliputi administrasi/rekam jejak, kompetensi manajerial, sosial kultural dan teknis serta wawancara akhir sebagai bahan menyusun peringkat nilai;
2. Pansel mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi;
3. Pansel menyampaikan peringkat nilai kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
4. Peringkat nilai yang disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian bersifat rahasia;
5. Pansel menyampaikan hasil penilaian jabatan tinggi pratama (setara dengan eselon IIa dan IIb) dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon untuk disampaikan kepada Pejabat yang Berwenang;
6. Pejabat yang Berwenang mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih Pansel kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (Menteri/Pimpinan Lembaga/Gubernur/Bupati/Walikota);
7. Penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Pansel;
8. Pansel menyampaikan laporan hasil seleksi berupa berita acara, keputusan Pansel, nilai pada setiap tahapan seleksi dan hasil assesmen kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan pelantikan;
9. 3 (tiga) calon Pejabat Pimpinan Tinggi terpilih dimasukkan dalam Portal Sijapti KASN.

(3) Pengangkatan JPT pratama (Setara Esselon II).

Persyaratan usia paling tinggi untuk diangkat dalam jabatan pimpinan tinggi adalah usia pada saat diangkat dalam jabatan pimpinan tinggi tersebut oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, kecuali bagi JPT yang ditetapkan oleh Presiden.

(4) Perpanjangan Jabatan JPT Pratama.

- a. ASN yang diangkat dalam JPT dapat menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun;
- b. Setelah 5 (lima) tahun sejak diangkat menjadi pejabat pimpinan tinggi, Pejabat Pembina Kepegawaian 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. Pejabat Pimpinan Tinggi pratama yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana tersebut pada huruf b, maka Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Surat Keputusan perpanjangan/pengangkatan kembali dalam jabatan tersebut.
- e. Pejabat Pimpinan Tinggi setelah menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun dapat pula ditempatkan ke JPT yang setara atau jabatan fungsional yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan penilaian kompetensi.
- f. Pejabat Pimpinan Tinggi yang tidak diperpanjang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang bersangkutan.
- g. Pejabat Pimpinan Tinggi sebagaimana tersebut pada huruf f dapat mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif kembali untuk jabatan lainnya.
- h. Pelaksanaan perpanjangan JPT agar dikoordinasikan dan dilaporkan kepada KASN.

(5) Pemberhentian JPT Pratama.

- a. mencapai batas usia pensiun dalam jabatannya;
- b. melakukan pelanggaran disiplin berat serta integritas dan moralitas;
- c. tidak memenuhi kinerja yang diperjanjikan dalam waktu 1 (satu) tahun pada suatu jabatan dan setelah 6 (enam) bulan diberikan kesempatan tidak dapat memperbaiki kinerjanya serta tidak lulus uji kompetensi;
- d. tidak memenuhi syarat jabatan pimpinan tinggi.

(6) Laporan Pelaksanaan Seleksi JPT Pratama.

Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka kepada KASN dan tembusannya kepada Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, bagi instansi Daerah.

BAB V  
MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 25

- (1) Pengawasan pelaksanaan seleksi JPT
  - a. pengawasan pelaksanaan seleksi terbuka JPT pratama di lingkungan pemerintah Kabupaten Tangerang dilakukan oleh KASN, yang meliputi tahapan proses pengisian JPT mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi.
  - b. kandidat yang terpilih ditetapkan dengan dilakukan monitoring dan evaluasi sesuai peraturan perundang-undangan paling lama 2 (dua) tahun untuk kepentingan evaluasi kinerja.
- (2) Rekomendasi hasil pengawasan oleh KASN
  - a. wajib ditindaklanjuti dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang.
  - b. 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.
  - c. rekomendasi hasil pengawasan KASN bersifat mengikat.

BAB VI  
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 26

- (1) Bagi ASN 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.
- (2) Pengisian JPT yang diamanatkan untuk berkonsultasi dengan pimpinan selain Pejabat Pembina Kepegawaian, dilakukan setelah proses seleksi dan mendapatkan 3 (tiga) calon Pejabat Pimpinan Tinggi.
- (3) Pengisian jabatan melalui Mutasi/rotasi antar jabatan yang setingkat pada instansi Pemerintah Pusat dan Daerah dilakukan dengan membentuk Pansel serta melaporkan kepada KASN, dengan memperhatikan:
  - a. kesesuaian antara kualifikasi dan kompetensi jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi pejabat;
  - b. kinerja pejabat yang bersangkutan.

BAB VII  
PENDANAAN

Pasal 27

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

BAB VIII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 28

Peraturan Bupati ini berlaku sejak tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Mamuju Tengah.

Ditetapkan di Tobadak  
Pada Tanggal, 28 Desember 2021  
BUPATI MAMUJU TENGAH,

ttd

ARAS TAMMAUNI

Diundangkan di Tobadak  
pada tanggal, 28 Desember 2021  
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MAMUJU TENGAH,

ttd

ASKARY  
LEMBARAN DAERAH KABUPATEN MAMUJU TENGAHTAHUN 2021 NOMOR 39

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM,



SABRY, S. Ag  
Pangkat: Pembina Tk. I  
NIP.19720619 200312 1 004