



BUPATI BULELENG  
PROVINSI BALI

PERATURAN BUPATI BULELENG  
NOMOR 19 TAHUN 2022

TENTANG

PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BULELENG,

- Menimbang : a. bahwa untuk lebih memberikan kejelasan tentang pelaksanaan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama secara terbuka dan kompetitif, guna lebih menjamin pejabat pimpinan tinggi pratama memenuhi persyaratan jabatan tersebut;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 2 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah, mengatur pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif digunakan sebagai pedoman bagi instansi Daerah dalam penyelenggaraan pengisian jabatan tinggi secara terbuka dan kompetitif;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Daerah;

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II Dalam Wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);
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);

7.

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 5494);
5. 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);
6. 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);
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 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);
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 tentang 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 Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);

**MEMUTUSKAN :**

**Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.**

4.



# BAB I KETENTUAN UMUM

## Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Buleleng.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Buleleng.
3. Bupati adalah Bupati Buleleng.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah dalam dan dari jabatan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
5. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang diberi kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
6. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Buleleng.
7. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah BKPSDM Kabupaten Buleleng.
8. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah Daerah.
9. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS yang bekerja di lingkungan Pemerintah Daerah.
10. Manajemen Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut 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.
11. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
12. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan penghargaan/kepercayaan/hak PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi.
13. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi Pemerintah Daerah.
14. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT.
15. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
16. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas yang berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
17. 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.

7.

18. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk oleh PyB untuk memberikan pertimbangan kepada PPK atas usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam Jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi pegawai ASN.
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 dan/atau media elektronik bagi PNS yang memenuhi syarat untuk diangkat dalam JPT.
21. Panitia Seleksi selanjutnya disebut Pansel adalah panitia yang dibentuk PPK untuk melaksanakan Seleksi Terbuka.
22. Sekretariat Pansel adalah tim yang dibentuk oleh PPK untuk membantu tugas Pansel.
23. Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen 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.
24. Promosi adalah perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi dalam lingkup Pemerintah Daerah.
25. Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat PNS Pemerintah Daerah yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu.

#### Pasal 2

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

#### Pasal 3

Tujuan ditetapkan Peraturan Bupati ini, agar pengisian JPT Pratama terselenggara secara transparan, objektif, kompetitif, dan akuntabel.

### BAB II RUANG LINGKUP DAN SASARAN

#### Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi :

- a. persiapan;
- b. pelaksanaan; dan
- c. monitoring dan evaluasi penyelenggaraan promosi terbuka JPT di Daerah.

#### Pasal 5

Sasaran ditetapkan Peraturan Bupati ini, terpilihnya calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan berdasarkan Sistem Merit.



BAB III  
JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

Pasal 6

- (1) JPT Pratama Daerah merupakan JPT 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, yaitu Sekretaris Daerah; dan
  - b. JPT Pratama setara Jabatan eselon II.b, 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 Pemerintah 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  
Pengukuhan  
Paragraf 1  
Umum

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 nomenklturnya 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.

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

Paragraf 3  
Syarat Pengukuhan

Pasal 10

Untuk dapat dikukuhkan sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, harus memenuhi persyaratan 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 PPK; 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 profesional.
- (2) Tim Evaluasi/Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh PPK 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 sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan;
- b. melakukan evaluasi uji kesesuaian kualifikasi, kompetensi, dan kinerja;
- c. meminta klarifikasi hasil tes kompetensi kepada asesor 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 PPK.

Paragraf 4  
Syarat Uji Kesesuaian

Pasal 14

Uji kesesuaian kompetensi, kualifikasi, dan kinerja oleh PPK bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memenuhi persyaratan 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 PPK; dan
- f. mendapat rekomendasi dari KASN.

Bagian Ketiga  
Mutasi Paragraf 1  
Umum

Pasal 15

PPK melakukan pengisian JPT Pratama yang lowong melalui mekanisme mutasi yang dilakukan oleh Pansel.

Paragraf 2  
Tata Cara Pengisian JPT Pratama Melalui Mekanisme Mutasi

Pasal 16

- (1) Pengisian JPT Pratama melalui mekanisme mutasi dilakukan oleh Pansel yang bertugas melakukan evaluasi kesesuaian kompetensi pejabat tersebut dengan JPT Pratama yang akan diduduki.
- (2) Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibentuk oleh PPK setelah berkoordinasi dengan KASN.

7.

- (3) Susunan Pansel Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) 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

Pasal 17

- Tugas Pansel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (3), meliputi:
- a. melakukan evaluasi kesesuaian kompetensi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dengan Jabatan yang akan diduduki;
  - b. menyusun tata cara pelaksanaan mutasi;
  - c. melakukan pembahasan mutasi atas hasil evaluasi dari PPK;
  - 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 PPK; dan
  - h. melaksanakan evaluasi dan pelaporan hasil mutasi JPT Pratama setara eselon II.b.

Pasal 18

- (1) Pansel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dalam melaksanakan tugasnya dapat dibantu oleh Sekretariat Pansel yang dibentuk oleh PPK setelah berkoordinasi dengan KASN.
- (2) Untuk mendukung tugas Pansel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dibentuk Sekretariat Pansel.
- (3) Sekretariat Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati
- (4) Susunan Sekretariat Pansel Mutasi meliputi:
  - a. Kepala BKPSDM sebagai Ketua Sekretariat;
  - b. anggota, yang terdiri dari unsur:
    1. Sekretaris pada BKPSDM;
    2. Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur pada BKPSDM;
    3. Kepala Sub Bidang Pengembangan Karier dan Promosi pada BKPSDM;
    4. Kepala Sub Bidang Kinerja Aparatur pada BKPSDM;
    5. Kepala Sub Bidang Disiplin pada BKPSDM; dan
    6. pelaksana Sub Bidang Pengembangan Karier dan Promosi pada BKPSDM.

Paragraf 4  
Tugas Sekretariat Pansel Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 19

- Tugas Sekretariat Pansel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (3) 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 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 persyaratan 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 PPK; dan
- f. mendapat rekomendasi dari KASN.

Bagian Keempat  
Seleksi Secara Terbuka dan Kompetitif

Paragraf 1  
Umum

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 PPK dan ditetapkan dengan Keputusan Bupati setelah berkoordinasi dengan KASN.

Paragraf 2  
Tata Cara Seleksi Pengisian JPT pratama

Paragraf 1  
Umum

Pasal 22

Tata cara seleksi pengisian JPT dilaksanakan dengan mekanisme:

- a. persiapan; dan
- b. pelaksanaan.

Pasal 23

Pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif dilakukan untuk mengisi Jabatan yang lowong di lingkungan 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.

#### Paragraf 2

#### Persiapan

#### Pasal 24

Tahap persiapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf a meliputi:

- a. penyusunan perencanaan pelaksanaan seleksi; dan
- b. pembentukan Pansel.

#### Pasal 25

Penyusunan perencanaan pelaksanaan seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf a 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 sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian JPT;
- g. konsep pengumuman pembukaan dan penerimaan lamaran; dan
- h. instansi menyampaikan dokumen perencanaan kepada KASN sebagai bahan evaluasi dan penerbitan surat rekomendasi.

#### Pasal 26

- (1) Pansel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf b dibentuk oleh PPK.
- (2) Dalam membentuk Pansel, PPK berkoordinasi dengan KASN.
- (3) Koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam bentuk usulan susunan anggota Pansel dengan melampirkan biodata.
- (4) Persyaratan sebagai anggota Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi jabatan yang lowong;
  - b. memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
  - c. tidak menjadi anggota/pengurus partai politik yang dibuktikan dengan surat pernyataan bermaterai Rp10.000,00 (sepuluh ribu rupiah);
  - 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 Pansel yang ditetapkan oleh KASN.



- (5) Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur:
- a. Pejabat Pimpinan Tinggi terkait di lingkungan Pemerintah Daerah;
  - b. Pejabat Pimpinan Tinggi dari instansi pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas Jabatan yang lowong kebutuhan kompetensi teknis tertentu;
  - c. akademisi, pakar, atau profesional yang mempunyai keahlian terkait Jabatan yang akan diisi;
  - d. untuk Pansel dari internal harus memiliki kedudukan minimal sama dari jabatan yang akan diisi;
  - e. khusus untuk JPT Sekretaris Daerah, Pansel dapat diangkat dari Pemerintah Provinsi Bali;
  - f. Pansel berjumlah gasal 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);
  - g. Pansel melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh tim penilai kompetensi (asesor) yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya;
  - h. Badan Kepegawaian Negara melakukan standarisasi terhadap *assesment center* instansi pemerintah dan menetapkan lembaga serta asesor yang memenuhi standar untuk melakukan *assessment*;
  - i. Pansel mendiskusikan kembali/memantapkan standar kompetensi jabatan yang lowong bersama PyB dan asesor;
  - j. dalam melaksanakan tugasnya Pansel dibantu oleh sekretariat yang dilaksanakan oleh unit organisasi yang membidangi urusan kepegawaian; dan
  - k. sekretariat Pansel memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada Pansel.

Paragraf 3  
Pelaksanaan

Pasal 27

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Pratama di lingkungan Daerah, meliputi:
- a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
  - 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 JA atau JF 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 :
- a. Ketentuan dan persyaratan pengumuman

1. untuk mengisi lowongan JPT pratama (setara eselon 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 JPT (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 jabatan yang 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 Buleleng 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 PPK.
3. selain pelamaran yang dilakukan PNS, panitia seleksi dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk diikutsertakan di dalam seleksi.
4. dalam hal panitia seleksi mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk ikut dalam seleksi, PNS yang bersangkutan harus tetap mendapat rekomendasi dari PPK 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
6. melakukan uji publik bagi jabatan yang dipandang strategis jika diperlukan

c. Seleksi administrasi

1. penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan dilakukan oleh sekretariat Pansel.
2. penetapan paling kurang 3 (tiga) calon Pejabat Pimpinan Tinggi yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan Jabatan Pimpinan Tinggi.
3. dalam hal penetapan minimal calon sebagaimana tersebut pada huruf b tidak terpenuhi, maka seleksi dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali dan dilakukan setelah PPK berkoordinasi dan mendapatkan rekomendasi KASN.
4. kriteria persyaratan administrasi didasarkan atas Peraturan Perundang-undangan dan peraturan internal instansi yang ditetapkan oleh PPK masing-masing.
5. 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.



6. bagi pengumuman pelamaran yang dilakukan secara online maka pengumuman hasil seleksi administrasi dapat pula dilakukan secara daring.
  7. pengumuman hasil seleksi ditandatangani oleh Ketua Pansel.
- d. Seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural.
- 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 assessment 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 asesor;
  4. kisi-kisi wawancara disiapkan oleh panitia seleksi dan dapat dibantu oleh asesor.
- e. Seleksi Kompetensi Bidang
1. dalam melakukan penilaian kompetensi bidang dengan cara :
    1. menggunakan metode tertulis dan wawancara atau/dan metode lainnya;
    2. standar kompetensi bidang disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh asesor.
  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.
- f. Wawancara akhir
1. dilakukan oleh Pansel.
  2. panitia seleksi 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.
  4. dalam pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur pengguna (user) dari jabatan yang akan diduduki atau dapat melibatkan narasumber untuk membantu dalam menggali potensi pelamar.
  5. narasumber dalam wawancara akhir tidak memiliki kewenangan dalam memberikan penilaian.
- g. Tes kesehatan
1. tes kesehatan dapat dilakukan bekerjasama dengan unit pelayanan kesehatan pemerintah;
  2. peserta yang telah dinyatakan lulus wajib menyerahkan hasil uji kesehatan.



- h. Kriteria dan Model Penilaian Kriteria dan metode penilaian didasarkan pada komposisi penilaian dan pembobotan hasil seleksi, yaitu:
1. penulisan makalah dengan jumlah bobot 20% (dua puluh persen) sampai dengan 25% (dua puluh lima persen));
  2. assesment center dengan jumlah bobot 25% (dua puluh lima persen) sampai dengan 30%(tiga puluh persen));
  3. wawancara dengan jumlah bobot 35% (tiga puluh lima persen) sampai dengan 40% (empat puluh persen));
  4. rekam jejak dengan jumlah bobot 20% (dua puluh persen) sampai dengan 25% (dua puluh lima persen)).
- i. Penetapan dan Pengumuman Hasil Seleksi
1. panitia seleksi mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi yang meliputi administrasi/rekam jejak, kompetensi manajerial, sosial kultural dan teknis serta wawancara akhir sebagai bahan menyusun peringkat nilai;
  2. pansel mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi;
  3. pansel menyampaikan peringkat nilai kepada PPK;
  4. peringkat nilai yang disampaikan kepada PPK bersifat rahasia.
  5. pansel menyampaikan hasil penilaian jabatan tinggi pratama (setara dengan eselon II.a dan II.b) dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon untuk disampaikan kepada PyB.
  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 assessmen kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan pelantikan.
  9. 3 (tiga) calon Pejabat Pimpinan Tinggi terpilih dimasukkan dalam Portal Sijapti KASN.
- (4) Pengangkatan JPT pratama (Setara Esselon II).
- Persyaratan usia paling tinggi untuk diangkat dalam JPT adalah usia pada saat diangkat dalam JPT tersebut oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, kecuali bagi JPT yang ditetapkan oleh Presiden.
- (5) 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.

c. Rekomendasi hasil pengawasan KASN bersifat mengikat.

## BAB VI PENDANAAN

### Pasal 29

Sumber pendanaan dalam pelaksanaan seleksi pengisian JPT Pratama bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

## BAB VII KETENTUAN LAIN-LAIN

### Pasal 30

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

## BAB VIII KETENTUAN PENUTUP

### Pasal 31

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Singaraja  
pada tanggal 4 April 2022  
BUPATI BULELENG,

ttd

PUTU AGUS SURADNYANA

Diundangkan di Singaraja  
pada tanggal 4 April 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BULELENG,

ttd

GEDE SUYASA