



SALINAN

BUPATI LAMONGAN
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN BUPATI LAMONGAN

NOMOR 20 TAHUN 2023

TENTANG

TATA CARA SELEKSI PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN LAMONGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LAMONGAN,

- Menimbang : a. bahwa pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan dilaksanakan dengan sistem promosi secara terbuka melalui pengisian jabatan yang lowong secara transparan, objektif, kompetitif dan akuntabel berdasarkan sistem merit;
- b. bahwa pelaksanaan promosi jabatan didasarkan pada kebijakan dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar sesuai ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, serta guna lebih menjamin Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama memenuhi persyaratan jabatan yang dibutuhkan, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tata Cara Seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur sebagaimana telah diubah...

- diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur dan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
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 beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
 4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
 5. 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);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);

7.Peraturan...

7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);
8. Peraturan Bupati Lamongan Nomor 28.1 Tahun 2021 tentang Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2021 Nomor 28.1);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I
KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu
Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Lamongan.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Lamongan.
3. Bupati adalah Bupati Lamongan.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disebut PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara dan manajemen Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Pejabat yang berwenang yang selanjutnya disebut PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara

sesuai...

- sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat yang berwenang untuk menduduki jabatan pemerintahan.
 8. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah sekelompok jabatan tinggi pada Pemerintah Daerah.
 9. Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga non struktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.
 10. Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil 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.
 11. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan.
 12. Sistem Informasi Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat SIJAPTI merupakan suatu sistem teknologi informasi komunikasi yang memproses dan mengintegrasikan seluruh alur proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) di lingkungan instansi pemerintah, mulai dari konsultasi, penyampaian dokumen rencana seleksi dan laporan hasil seleksi serta dokumentasi database JPT.

Bagian Kedua Maksud dan Tujuan

Pasal 2

- (1) Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama secara terbuka dan kompetitif.
- (2) Peraturan Bupati ini bertujuan agar seleksi calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama terselenggara secara transparan, objektif, kompetitif dan akuntabel.

Bagian...

Bagian Ketiga
Sasaran

Pasal 3

Sasaran disusunnya Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Daerah ini adalah terpilihnya calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan berdasarkan sistem merit.

Bagian Keempat
Ruang Lingkup

Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. persiapan;
- b. pelaksanaan;
- c. monitoring dan evaluasi.

BAB II
PERSIAPAN

Bagian Kesatu
Penetapan Jabatan Yang Lowong

Pasal 5

- (1) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan untuk mengisi jabatan yang lowong di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Pengisian Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), karena Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama pada Perangkat Daerah:
 - a. pensiun;
 - b. meninggal dunia;
 - c. mengundurkan diri;
 - d. dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan jabatan, pembebasan jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS;
 - e. diangkat dalam jabatan lain;
 - f. diberhentikan sementara dari PNS;
 - g. diberhentikan karena tidak mencapai kinerja;

h. ditugaskan...

- h. ditugaskan secara penuh di luar Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- i. menjalani cuti di luar tanggungan negara; dan
- j. diberhentikan dari jabatan sebagai akibat dari reorganisasi karena yang bersangkutan tidak memiliki kesesuaian antara tugas jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi.

Bagian Kedua

Penyusunan Perencanaan Pelaksanaan Seleksi

Pasal 6

- (1) Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) harus menyusun dokumen perencanaan pelaksanaan seleksi yang meliputi :
 - a. penentuan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama 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 Panitia seleksi;
 - d. penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
 - e. penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi;
 - f. penentuan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama; dan
 - g. konsep pengumuman pembukaan dan penerimaan lamaran.
- (2) Perangkat Daerah menyampaikan dokumen perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada KASN sebagai bahan evaluasi dan penerbitan surat rekomendasi.

Bagian Ketiga
Panitia Seleksi

Paragraf 1
Tugas dan Persyaratan

Pasal 7

Panitia seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama mempunyai tugas :

a.menyusun...

- 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 dan persyaratan pelamaran;
- f. melakukan seleksi administrasi dan kompetensi; dan
- g. menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada PPK.

Pasal 8

Panitia seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 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;
- 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.

Paragraf 2 Pembentukan

Pasal 9

- (1) Panitia seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dibentuk oleh PPK.
- (2) PPK dalam membentuk panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkoordinasi dengan KASN.
- (3) Koordinasi KASN dilakukan dalam bentuk usulan susunan anggota panitia seleksi dengan melampirkan biodata.

(4) Panitia...

- (4) Panitia seleksi 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 sesuai kebutuhan kompetensi teknis tertentu; dan
 - c. akademisi, pakar, atau profesional yang mempunyai keahlian terkait jabatan yang akan diisi.
- (5) Panitia Seleksi dari internal Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a harus memiliki kedudukan minimal sama dengan jabatan yang akan diisi.
- (6) Khusus untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara eselon II.a, Panitia Seleksi dapat diangkat dari Pemerintah Provinsi Jawa Timur.
- (7) Panitia seleksi berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang, dengan perbandingan anggota Panitia seleksi berasal dari internal paling banyak 45% (empat puluh lima persen).

Pasal 10

- (1) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dalam melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh tim penilai kompetensi (assessor) yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya.
- (2) Tim penilai kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Bupati.
- (3) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mendiskusikan kembali/memantapkan standar kompetensi jabatan yang lowong bersama PyB.
- (4) Panitia seleksi dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 dibantu oleh sekretariat yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.
- (5) Sekretariat panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada panitia seleksi.

BAB III
PELAKSANAAN

Bagian Kesatu
Persyaratan

Pasal 11

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara eselon II.a sebagai berikut:
- a. berstatus PNS paling kurang di wilayah Provinsi Jawa Timur.
 - b. memiliki pangkat/golongan ruang Pembina Utama Muda (IV/c) atau Pembina Tingkat I (IV/b);
 - c. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - d. pernah 2 (dua) kali menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang berbeda;
 - e. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 5 (lima) tahun;
 - f. berusia setinggi-tingginya 56 (lima puluh enam) tahun pada saat pelantikan;
 - g. diutamakan memiliki sertifikat Pelatihan Kepemimpinan Nasional (Diklatpim Tingkat II);
 - h. memiliki rekam jejak jabatan, integritas dan moralitas yang baik;
 - i. seluruh unsur penilaian prestasi kerja PNS sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - j. sehat jasmani dan rohani serta bebas narkoba;
 - k. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
 - l. tidak sedang dalam pemeriksaan perkara pidana atau menjalani hukuman pidana;
 - m. tidak sedang menjalani hukuman disiplin PNS atau tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin PNS tingkat sedang dan/atau berat berdasarkan peraturan perundang-undangan;
 - n. mendapat persetujuan dari PPK;
 - o. telah melaporkan harta kekayaan sebagai pejabat negara (LHKPN) tahun terakhir; dan

p.telah...

- p. telah melaporkan SPT Tahun terakhir.
- (2) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara eselon II.b sebagai berikut :
- a. berstatus PNS di lingkungan Pemerintah Daerah atau Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota di Wilayah Provinsi Jawa Timur;
 - b. memiliki pangkat/golongan ruang sekurang-kurangnya Pembina (IV/a);
 - c. mendapat persetujuan dari PPK;
 - d. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - e. memiliki kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
 - f. khusus untuk Jabatan Inspektur diutamakan memiliki Sertifikat Pengawasan dan/atau pengalaman tugas di bidang pengawasan, dan untuk Kepala Satuan Polisi Pamong Praja diutamakan memiliki kualifikasi sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS);
 - g. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 5 (lima) tahun;
 - h. sedang atau telah menduduki Jabatan Administrator atau JF Ahli Madya minimal 2 (dua) tahun;
 - i. memiliki rekam jejak jabatan, integritas dan moralitas yang baik;
 - j. berusia setinggi-tingginya 56 (lima puluh enam) tahun pada saat pelantikan;
 - k. sehat jasmani dan rohani serta bebas narkoba;
 - l. tidak sedang dalam pemeriksaan perkara pidana atau menjalani hukuman pidana;
 - m. tidak sedang menjalani hukuman disiplin PNS atau pernah dijatuhi hukuman disiplin PNS tingkat sedang dan/atau berat berdasarkan peraturan perundang-undangan;
 - n. telah melaporkan harta kekayaan sebagai pejabat negara (LHKPN/LHKASN) tahun terakhir;
 - o. telah melaporkan SPT Tahun terakhir; dan
 - p. seluruh unsur penilaian prestasi kerja PNS sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 tahun terakhir.

Bagian Kedua
Rekrutmen

Pasal 12

- (1) Pengisian lowongan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama wajib diumumkan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.
- (2) Pengumuman pengisian lowongan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat melalui:
 - a. media cetak nasional dan/atau media elektronik termasuk media online/internet; dan
 - b. dapat ditambah pengumuman dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman.
- (3) Dokumen Pengumuman secara online sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a juga diupload pada aplikasi SIJAPTI KASN.
- (4) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.
- (5) Apabila pelamar belum memenuhi lebih dari 3 (tiga) orang, pengumuman dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali, masing-masing 7 (tujuh) hari kalender.
- (6) Apabila setelah 2 (dua) kali perpanjangan pengumuman namun pelamar hanya berjumlah 3 (tiga) orang tiap jabatan yang lowong, maka proses seleksi dapat dilakukan atas rekomendasi dari KASN.

Pasal 13

Pengumuman secara terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) harus memuat:

- a. nama jabatan yang lowong;
- b. persyaratan administrasi antara lain :
 1. surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai;
 2. fotokopi sah SK kepangkatan dan jabatan yang diduduki;
 3. fotokopi sah ijazah terakhir beserta transkrip nilai;
 4. fotokopi sah SPT tahun terakhir;

5.fotokopi...

5. fotokopi sah hasil penilaian prestasi kerja 2 tahun terakhir;
 6. riwayat hidup (CV) lengkap; dan
 7. fotokopi sah LHKPN/LHKASN.
- c. kualifikasi/jenjang pendidikan 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. pengalaman jabatan sesuai dengan jabatan yang lowong;
 - i. lamaran disampaikan kepada Panitia Seleksi;
 - j. pengumuman ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.

Bagian Ketiga
Tahapan Seleksi

Paragraf 1
Pelamaran PNS

Pasal 14

- (1) Lamaran pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama disampaikan kepada panitia seleksi.
- (2) Lamaran yang dilakukan oleh PNS atas persetujuan PPK.
- (3) Selain lamaran yang dilakukan PNS, panitia seleksi juga dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk diikutsertakan dalam seleksi.
- (4) Dalam hal panitia seleksi mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk ikut dalam seleksi, PNS yang bersangkutan harus tetap mendapat rekomendasi/persetujuan dari PPK.

Paragraf...

Paragraf 2
Penelusuran Rekam Jejak

Pasal 15

- (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, pelatihan teknis/fungsional yang pernah diikuti;
 - d. prestasi yang menonjol selama melaksanakan tugas;
 - e. integritas yang dimiliki.
- (2) Panitia menyusun instrumen/kriteria penilaian integritas sebagai bahan penilaian utama dengan pembobotan untuk mengukur integritasnya.
- (3) Apabila dalam penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdapat indikasi yang mencurigakan dilakukan klarifikasi dengan instansi terkait.
- (4) Penelusuran rekam jejak dilakukan ke tempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat, bawahan dan lingkungan terkait lainnya.
- (5) Penetapan/penunjukan pejabat yang akan melakukan penelusuran rekam jejak secara tertutup, objektif dan memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelejen.
- (6) Terhadap jabatan yang dipandang strategis dapat dilakukan uji publik.

Paragraf 3
Seleksi Administrasi

Pasal 16

- (1) Sekretariat panitia seleksi melakukan penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi persyaratan.
- (2) Syarat yang harus dipenuhi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah adanya keterkaitan objektif antara kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan

integritas...

integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan yang akan diduduki.

- (3) Setiap 1 (satu) lowongan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama paling sedikit ditetapkan 3 (tiga) calon pejabat yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya.
- (4) Dalam hal penetapan minimal calon sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak terpenuhi, maka seleksi dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali dan dilakukan setelah PPK berkoordinasi dan mendapatkan rekomendasi KASN.
- (5) Pengumuman hasil seleksi administrasi dilakukan secara online dan melalui surat edaran.
- (6) Pengumuman hasil seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.

Paragraf 4

Seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural

Pasal 17

- (1) Seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural dalam melakukan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural digunakan alternatif metode sebagai berikut :
 - a. metode *assessment center*, atau
 - b. metode psikometri, wawancara kompetensi, analisis kasus atau presentasi.
- (2) Peserta seleksi terbuka yang masuk dalam kelompok Rencana Suksesi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama peringkat 3 (tiga) besar ditetapkan oleh Pemerintah Daerah.
- (3) Peserta seleksi terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak perlu mengikuti seleksi kompetensi manajerial, kompetensi sosio kultural, kompetensi bidang, dan diberikan nilai maksimal.
- (4) Standar kompetensi manajerial disusun dan ditetapkan oleh Pemerintah Daerah sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh assessor.
- (5) Kisi-kisi wawancara disiapkan oleh panitia seleksi dan dapat dibantu oleh assessor.

Paragraf...

Paragraf 5
Seleksi Kompetensi Bidang

Pasal 18

- (1) Seleksi penilaian kompetensi bidang dilakukan dengan cara :
 - a. menggunakan metode tertulis dan wawancara dan/atau metode lainnya;
 - b. standar kompetensi bidang disusun dan ditetapkan sesuai kebutuhan jabatan dan dalam penyusunannya dapat dibantu oleh assessor.
- (2) Standar kompetensi manajerial dan kompetensi bidang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Apabila Standar kompetensi manajerial dan kompetensi bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) belum terpenuhi, dapat ditetapkan sesuai kebutuhan.
- (4) Hasil penilaian beserta peringkatnya disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural kepada Panitia Seleksi.

Paragraf 6
Wawancara Akhir

Pasal 19

- (1) Wawancara Akhir dilakukan oleh Panitia Seleksi.
- (2) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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) Panitia Seleksi dalam pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur pengguna dari jabatan yang akan diduduki atau dapat melibatkan narasumber untuk membantu dalam menggali potensi pelamar.
- (5) Narasumber sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dalam wawancara akhir tidak memiliki kewenangan dalam memberikan penilaian.

Paragraf...

Paragraf 7
Tes Kesehatan

Pasal 20

- (1) Tes kesehatan peserta seleksi dapat dilakukan berkerjasama dengan unit pelayanan kesehatan pemerintah.
- (2) Peserta seleksi yang telah dinyatakan lulus wajib menyerahkan hasil uji kesehatan kepada panitia seleksi.

Paragraf 8
Kriteria dan Metode Penilaian

Pasal 21

Kriteria dan metode penilaian didasarkan pada komposisi penilaian dan pembobotan hasil seleksi, yaitu :

- a. penulisan makalah dengan jumlah bobot 20% (dua puluh persen);
- b. asesmen dengan jumlah bobot 25% (dua puluh lima persen);
- c. wawancara dengan jumlah bobot 35% (tiga puluh lima persen);
- d. rekam jejak dengan jumlah bobot 20% (dua puluh persen).

Paragraf 9
Penetapan dan Pengumuman Hasil Seleksi

Pasal 22

- (1) Panitia seleksi mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi yang meliputi:
 - a. Administrasi;
 - b. rekam jejak;
 - c. kompetensi manajerial;
 - d. sosial kultural;
 - e. teknis; dan
 - f. wawancara akhir sebagai bahan menyusun peringkat nilai.
- (2) Panitia Seleksi mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi.

(3) Panitia...

- (3) Panitia Seleksi menyampaikan peringkat nilai kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (4) Peringkat nilai yang disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian bersifat rahasia.
- (5) Panitia Seleksi menyampaikan hasil penilaian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (setara dengan eselon II.a dan/atau setara dengan eselon II.b) dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon untuk disampaikan kepada Pejabat yang berwenang.
- (6) Pejabat yang berwenang mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih Panitia Seleksi kepada PPK.
- (7) Penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Panitia Seleksi.
- (8) PPK menyampaikan laporan hasil seleksi dengan dilampiri berita acara, keputusan panitia seleksi, nilai pada setiap tahapan seleksi dan hasil asesmen kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan pelantikan.
- (9) Sebanyak 3 (tiga) calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama terpilih di upload dalam portal SIJAPTI KASN.

Bagian Keempat

Perpanjangan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 23

- (1) PNS yang diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dapat menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun.
- (2) Masa jabatan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sejak diangkat, dapat diperpanjang oleh PPK.
- (3) Perpanjangan masa jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh PPK.
- (4) Perpanjangan masa jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan berdasarkan evaluasi kinerja dan kompetensi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi.
- (5) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan oleh tim seleksi 3 (tiga) bulan sebelum masa jabatannya berakhir.

(6)Tim...

- (6) Tim seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) terdiri dari:
 - a. 2 (dua) orang dari internal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (4) huruf a;
 - b. 1 (satu) orang dari eksternal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (4) huruf b dan huruf c.
- (7) Pejabat pimpinan tinggi pratama setelah menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun dapat juga ditempatkan ke jabatan pimpinan tinggi atau jabatan fungsional yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan penilaian kompetensi.
- (8) Pejabat pimpinan tinggi pratama yang tidak diperpanjang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang bersangkutan.
- (9) Pejabat pimpinan tinggi pratama sebagaimana tersebut pada ayat (8) dapat mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif kembali untuk jabatan lainnya.
- (10) Pelaksanaan perpanjangan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dikoordinasikan dan dilaporkan kepada KASN.

Bagian Kelima

Pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 24

- (1) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama diberhentikan, karena:
 - a. mencapai batas usia pensiun dalam jabatannya;
 - b. melakukan pelanggaran disiplin berat serta pelanggaran 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; dan
 - d. tidak memenuhi syarat Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
- (2) Tata cara pemberhentian Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian...

Bagian Keenam
Laporan Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pimpinan
Tinggi Pratama

Pasal 25

Pejabat Pembina Kepegawaian menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama secara terbuka kepada KASN dan tembusannya disampaikan kepada:

- a. Menteri Dalam Negeri; dan
- b. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

BAB IV
MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 26

- (1) Pengawasan pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan oleh KASN.
- (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi tahapan proses pengisian jabatan yang terdiri dari:
 - a. pembentukan panitia seleksi;
 - b. pengumuman lowongan;
 - c. pelaksanaan seleksi;
 - d. pengusulan nama calon;
 - e. penetapan; dan
 - f. pelantikan.
- (3) Kandidat yang terpilih dilakukan monitoring dan evaluasi sesuai peraturan perundang-undangan paling lama 2 (dua) tahun untuk kepentingan evaluasi kinerja.

Pasal 27

- (1) Rekomendasi hasil pengawasan oleh KASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1) wajib ditindaklanjuti dan dilaksanakan oleh pejabat pembina kepegawaian dan pejabat yang berwenang.
- (2) Dalam hal pejabat pembina kepegawaian dan pejabat yang berwenang tidak menindaklanjuti dan melaksanakan rekomendasi sebagaimana dimaksud

pada...

pada ayat (1) dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (3) Sanksi atas pelanggaran sistem merit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) direkomendasikan oleh KSN.

BAB V PEMBIAYAAN

Pasal 28

Pelaksanaan seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama secara terbuka dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

BAB VI KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 29

- (1) PNS yang telah mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif yang dinyatakan lulus asesmen, namun tidak dapat mengikuti tes lanjut, maka hasil asesmen tersebut dapat digunakan untuk seleksi berikutnya paling lama 3 (tiga) tahun.
- (2) Panitia seleksi dapat mempertimbangkan PNS yang telah memenuhi syarat pelatihan kepemimpinan dalam jabatan yang dilamar untuk tidak mengikuti asesmen.
- (3) Pengisian jabatan melalui mutasi/rotasi antar jabatan yang setingkat di lingkungan Pemerintah Daerah dilakukan dengan membentuk Panitia Seleksi 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 IV KETENTUAN PENUTUP

Pasal 30

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar...

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

Ditetapkan di Lamongan
pada tanggal 17 April 2023

BUPATI LAMONGAN,
ttd.
YUHRONUR EFENDI

Diundangkan di Lamongan
pada tanggal 17 April 2023

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN LAMONGAN
ttd.
MOH NALIKAN

BERITA DAERAH KABUPATEN LAMONGAN TAHUN 2023 NOMOR 20

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Bagian Hukum,

M. RO'IS
NIP. 19710615 200312 1 007

