



**BERITA DAERAH KABUPATEN BANTAENG
TAHUN 2019 NOMOR 69**

PERATURAN BUPATI BANTAENG

NOMOR 69 TAHUN 2019

TENTANG

**STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR SELEKSI TERBUKA JABATAN
PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANTAENG

- Menimbang :**
- a. bahwa dalam rangka memenuhi kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan pimpinan tinggi sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 19 ayat (3) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, perlu melakukan seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama secara terbuka;
 - b. bahwa memperhatikan kebutuhan untuk melakukan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Bantaeng perlu segera dipenuhi, dan guna lebih menjamin pejabat tersebut memenuhi kompetensi yang diperlukan dengan mempertimbangkan kesinambungan kariernya, perlu melakukan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dengan tetap berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Standar Operasional Prosedur Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantaeng.
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah- daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
 2. 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);
 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik

- Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 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);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
 5. 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);
 6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka Di Lingkungan Instansi Pemerintah;
 7. Peraturan Daerah Kabupaten Bantaeng Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bantaeng Nomor 5, Tambahan Lembar Daerah Kabupaten Bantaeng Nomor 6).

MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan :

1. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Bantaeng;
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya diangkat Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan;
3. 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 atau kondisi kecacatan.

Pasal 2

Standar Operasional Prosedur Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantaeng adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 3

Standar Operasional Prosedur Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 digunakan sebagai pedoman bagi panitia seleksi dalam penyelenggaraan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka.

Pasal 4

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bantaeng
Pada Tanggal 11 November 2019

BUPATI BANTAENG
Cap/ttd.
ILHAM SYAH AZIKIN

Diundangkan di Bantaeng
Pada Tanggal 11 November 2019



BERITA DAERAH KABUPATEN BANTAENG
TAHUN 2019 NOMOR 69

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI BANTAENG
NOMOR : 69 TAHUN 2019
TANGGAL : 11 NOVEMBER 2019
TENTANG : STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR
SELEKSI TERBUKA JABATAN
PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR
SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara antara lain mengamanatkan bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan madya pada kementerian, kesekretariatan lembaga negara, lembaga nonstruktural, dan Instansi Daerah 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 dan dilakukan pada tingkat nasional.

Sedangkan untuk pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.

Sesuai dengan Grand Design Reformasi Birokrasi yang dipertajam dengan rencana aksi 9 (Sembilan) Program Percepatan Reformasi Birokrasi salah satu diantaranya adalah Program Sistem Promosi PNS secara terbuka. Pelaksanaan sistem promosi secara terbuka yang dilakukan melalui pengisian jabatan yang lowong secara kompetitif dengan didasarkan pada sistem merit. Dengan sistem merit tersebut, maka pelaksanaan promosi jabatan didasarkan pada kebijakan dan Manajemen ASN yang dilakukan sesuai dengan 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, atau kondisi kecacatan. Untuk itu dalam rangka pengisian jabatan tinggi harus pula memperhatikan 9 (sembilan) prinsip dalam sistem merit, yaitu:

1. melakukan rekrutmen, seleksi dan prioritas berdasarkan kompetisi yang terbuka dan adil;
2. memperlakukan Pegawai Aparatur Sipil Negara secara adil dan setara;
3. memberikan remunerasi yang setara untuk pekerjaan-pekerjaan yang setara dan menghargai kinerja yang tinggi;
4. menjaga standar yang tinggi untuk integritas, perilaku dan kepedulian untuk kepentingan masyarakat;
5. mengelola Pegawai Aparatur Sipil Negara secara efektif dan efisien;
6. mempertahankan atau memisahkan Pegawai Aparatur Sipil berdasarkan kinerja yang dihasilkan;
7. memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara;

8. melindungi Pegawai Aparatur Sipil Negara dari pengaruh-pengaruh politis yang tidak pantas/tepat;
9. memberikan perlindungan kepada Pegawai Aparatur Sipil dari hukum yang tidak adil dan tidak terbuka.

Selain itu, terdapat 4 (empat) kategori yang dilarang dalam pelaksanaan kepegawaian, yaitu diskriminasi, praktek perekrutan yang melanggar sistem merit, upaya melakukan pembalasan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilindungi, dan pelanggaran terhadap berbagai peraturan yang berdasarkan prinsip-prinsip sistem merit.

Sehubungan dengan ketentuan sebagaimana tersebut di atas, guna lebih menjamin pejabat pimpinan tinggi memenuhi kompetensi jabatan yang diperlukan oleh jabatan tersebut, perlu Standar Operasional Prosedur seleksi jabatan pimpinan tinggi secara terbuka berdasarkan sistem merit, dengan mempertimbangkan kesinambungan karier PNS yang bersangkutan.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud disusun Standar Operasional Prosedur Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Daerah adalah sebagai pedoman bagi Panitia Seleksi dalam penyelenggaraan seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama secara terbuka.

Tujuannya adalah terselenggaranya seleksi calon pejabat pimpinan tinggi pratama yang transparan, objektif, kompetitif dan akuntabel.

C. SASARAN

Sasaran disusunnya Standar Operasional Prosedur Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Daerah ini adalah terpilihnya calon pejabat pimpinan tinggi pratama sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan sesuai sistem merit.

D. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup Standar Operasional Prosedur Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Daerah meliputi pengaturan persiapan, pelaksanaan serta monitoring dan evaluasi penyelenggaraan seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama secara terbuka.

II. TAHAPAN SELEKSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

Dalam melakukan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan tahapan sebagai berikut :

A. PERSIAPAN

1. Pembentukan Panitia Seleksi

- a. Panitia Seleksi dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian di Instansi Daerah dengan berkoordinasi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN);
- b. Panitia Seleksi terdiri atas unsur:
 - 1) Pejabat dari instansi lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong;
 - 2) Akademisi/pakar/professional;
- c. Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada huruf B angka 2 memenuhi persyaratan:
 - 1) Memiliki pengetahuan dan atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas dan kompetensi jabatan yang lowong, dan;
 - 2) Memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian

- kompetensi;
 - d. Panitia Seleksi berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 orang dan paling banyak 9 orang;
 - e. Perbandingan anggota Panitia Seleksi berasal dari internal paling banyak 45%.
 - f. Panitia seleksi melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh Tim penilai kompetensi (assessor) yang independen dan memiliki pengalaman dalam membantu seleksi Pejabat Pemerintah.
2. Penyusunan dan penetapan standar kompetensi jabatan yang lowong.

B. PELAKSANAAN

1. Pengumuman lowongan jabatan
 - a. Diumumkan secara terbuka, dalam bentuk surat edaran, melalui papan pengumuman dan media on-line/internet;
 - b. Pengumuman dilaksanakan paling kurang 15 (lima belas) hari kerja sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran;
 - c. Untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;
 - d. Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif dikalangan 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;
 - e. 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;
 - d) fotokopi hasil penilaian prestasi kerja 2 tahun terakhir;
 - e) fotokopi SPT tahun terakhir;
 - f) fotokopi bukti penyerahan LHKPN;
 - g) pernyataan Integritas yang dibuktikan dengan penandatanganan Fakta Integritas;
 - h) sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan surat keterangan sehat dan bebas narkoba dari Rumah Sakit Pemerintah yang ditunjuk;
 - i) surat Keterangan tidak sedang/pernah menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
 - j) Fotocopi STTP Diklatpim Tk. III atau Surat Keterangan Sedang Mengikuti Diklatpim Tk. III;
 - k) Daftar riwayat hidup (CV) lengkap;
 - 3) Batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
 - 4) Tahapan, jadwal dan system seleksi;
 - 5) Alamat atau nomor telepon Sekretariat Panitia Seleksi yang dapat dihubungi;

- 6) Prosedur lain yang diperlukan;
- 7) Lamaran disampaikan kepada Panitia Seleksi;
- 8) Pengumuman ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi;

2. Seleksi Administrasi

- a. Penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan dilakukan oleh sekretariat Panitia Seleksi, dan hasilnya disampaikan kepada Panitia Seleksi untuk ditetapkan calon-calon yang lolos seleksi administrasi;
- b. Penetapan minimal 3 (tiga) calon pejabat pimpinan tinggi yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan pimpinan tinggi.
 - a. Kriteria persyaratan administrasi didasarkan atas persyaratan yang telah ditetapkan oleh Panitia Seleksi;
 - b. 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;
- c. Pengumuman hasil seleksi ditanda tangani oleh Ketua Panitia Seleksi;

3. Penilaian Makalah

- a. Penilaian makalah dilakukan oleh Panitia Seleksi dengan memperhatikan kemampuan presentasi dan kesesuaian isi makalah dengan bidang tugas jabatan yang akan diisi;
- b. Mempresentasikan isi makalah di hadapan Panitia Seleksi.

4. Seleksi Kompetensi:

- a. Dalam melakukan penilaian Kompetensi Manajerial diperlukan metode:
 - 1) Untuk jabatan pimpinan tinggi pratama, menggunakan metode *assessment center* sesuai kebutuhan;
 - 2) Standar kompetensi manajerial disusun dan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
- b. Dalam melakukan penilaian Kompetensi Bidang dengan cara:
 - 1) Menggunakan metode tertulis dan wawancara serta metode lainnya oleh Panitia Seleksi;
 - 2) Standar Kompetensi Bidang disusun dan ditetapkan sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh assessor;
 - 3) kisi-kisi wawancara disiapkan oleh panitia seleksi;
- c. Standar Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Bidang ditetapkan mengacu pada ketentuan yang ada atau apabila belum terpenuhi dapat ditetapkan sesuai kebutuhan jabatan di instansi masing-masing.
- d. Hasil penilaian beserta peringkatnya disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi kepada Panitia Seleksi.

5. Wawancara Akhir.

- a. Dilakukan oleh Panitia Seleksi;
- b. Panitia seleksi menyusun materi wawancara yang terstandar sesuai jabatan yang dilamar;

- c. Wawancara bersifat klarifikasi/pendalaman terhadap pelamar yang mencakup peminatan, motivasi, perilaku, dan karakter;
 - d. Dalam pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsure pengguna (user) dari jabatan yang akan diduduki.
6. Rekam Jejak
- a. Dilakukan oleh Panitia Seleksi dibantu oleh Sekretariat Panitia Seleksi;
 - b. Rekam jejak bersifat klarifikasi/pendalaman terhadap informasi tentang pelamar yang mencakup jabatan, pengalaman, perilaku, karakter, kasus atau hal-hal lain yang diperlukan;
 - c. Penelusuran rekam jejak dilakukan secara tertutup, rahasia, dan objektif;
7. Hasil Seleksi
- a. Panitia Seleksi mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi dan menyusun peringkat nilai;
 - b. Panitia Seleksi mengumumkan hasil dari setiap tahapan kepada peserta seleksi;
 - c. Panitia Seleksi menyampaikan peringkat nilai kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
 - d. Peringkat nilai yang disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian bersifat rahasia;
 - e. Panitia Seleksi menyampaikan hasil penilaian jabatan tinggi pratama dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon sesuai urutan nilai tertinggi untuk disampaikan kepada Pejabat yang berwenang;
 - f. Pejabat yang berwenang mengusulkan calon yang telah dipilih Panitia Seleksi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian/Bupati;
 - g. Penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Panitia Seleksi;
 - h. Khusus untuk Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Sekretaris Daerah, Panitia Seleksi menyampaikan hasil penilaian jabatan tinggi pratama Sekretaris Daerah dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon sesuai urutan nilai tertinggi untuk disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
 - i. Hasil pelaksanaan seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama termasuk didalamnya berisi usulan 3 (tiga) kandidat terbaik dilaporkan oleh Bupati kepada Gubernur untuk dimintakan pendapat saran sebelum dilakukan penetapan dan pelantikan;
8. Tes Kesehatan dan psikologi:
- a. Tes kesehatan dan psikologi dapat dilakukan bekerjasama dengan unit pelayanan kesehatan pemerintah dan lembaga psikologi ;
 - b. Peserta yang telah dinyatakan lulus wajib menyerahkan hasil uji kesehatan dan psikologi.
9. Pembiayaan
- Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi, perlu merencanakan dan menyiapkan anggaran yang diperlukan secara efisien pada APBD Kabupaten Bantaeng.

C. MONITORING DAN EVALUASI

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

