



GUBERNUR BANTEN

PERATURAN GUBERNUR BANTEN

NOMOR 51 TAHUN 2021

TENTANG

TATA CARA DAN MEKANISME PENGISIAN JABATAN
PIMPINAN TINGGI DAN ADMINISTRASI
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI BANTEN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR BANTEN,

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan ketentuan dalam Pasal 181 ayat (4), ayat (5), ayat (6) dan Pasal 198 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
 - b. bahwa agar pelaksanaan pengisian jabatan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten dapat menghasilkan pejabat yang memenuhi kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang diperlukan oleh jabatan tersebut, perlu dilakukan pengaturan mengenai tata cara pengisian jabatan secara terbuka dan kompetitif berdasarkan sistem merit dengan mempertimbangkan kesinambungan karier setiap Pegawai Negeri Sipil;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Tata Cara dan Mekanisme Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten.

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 182, tambahan Lembaran Negara Nomor 4010);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494);
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 Nomor 5679);
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) 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);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);

7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28)
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
10. Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Banten (Berita Daerah Provinsi Banten Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Banten Tahun 2016 Nomor 8);
11. Peraturan Gubernur Banten Nomor 27 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Banten Nomor 83 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Tipe, Susunan Organisasi, Dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Banten (Berita Daerah Provinsi Banten Tahun 2020 Nomor 28).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN GUBERNUR TENTANG TATA CARA DAN MEKANISME PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI DAN ADMINISTRASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI BANTEN**

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Banten.
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 Gubernur sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Gubernur adalah Gubernur Banten.
5. Wakil Gubernur adalah Wakil Gubernur Banten.
6. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Provinsi Banten.
7. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Banten dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
8. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS dan pembinaan manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
11. 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 Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
12. 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.
 13. Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga Nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik yang berwenang mengawasi setiap tahap proses pengisian jabatan pimpinan tinggi
 14. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
 15. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan daerah.
 16. Jabatan Target adalah jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi.
 17. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada Pemerintah Provinsi Banten.
 18. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah PNS yang menduduki JPT.
 19. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
 20. Pejabat Administrasi adalah PNS yang menduduki JA pada Pemerintah Provinsi Banten.
 21. Pejabat Administrator adalah PNS yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
 22. Pejabat Pengawas adalah PNS yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
 23. Pejabat Pelaksana adalah PNS yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

24. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
25. Pejabat Fungsional adalah Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Fungsional pada Pemerintah Provinsi Banten.
26. Panitia Seleksi yang selanjutnya disebut Pansel adalah tim Independen yang dibentuk dan ditunjuk oleh Gubernur untuk melaksanakan seluruh tahapan pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif.
27. Sekretariat Panitia Seleksi adalah Tim yang dibentuk dan ditunjuk oleh Gubernur untuk membantu Panitia Seleksi dalam melaksanakan Pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif.
28. Tim Pelaksana Teknis adalah Tim yang dibentuk dan ditunjuk oleh Gubernur untuk membantu Panitia Seleksi dan Sekretariat Panitia Seleksi dalam melaksanakan Pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif.
29. Tim Penilai Kompetensi adalah Tim independen yang memiliki kemampuan dalam melakukan penilaian kompetensi.
30. *Assessment Center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan PNS dalam suatu jabatan dengan menggunakan alat ukur psikotest, kuisioner kompetensi dan wawancara kompetensi berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa assessor.
31. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
32. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
33. Kelompok Rencana Suksesi Instansi adalah kelompok talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan instansinya.
34. *Talent Pool* adalah Pegawai Negeri Sipil potensial yang telah memenuhi standar kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan dalam jabatan yang setingkat lebih tinggi.

35. Tim Penilai Kinerja yang selanjutnya disingkat TPK adalah tim untuk memberikan pertimbangan kepada PPK atas usulan mutasi atau promosi, pemberhentian dalam jabatan, dan pemberian penghargaan bagi PNS.
36. Sistem Informasi Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat dengan SIJAPTI adalah suatu sistem teknologi informasi komunikasi yang memproses dan mengintegrasikan seluruh alur proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan instansi pemerintah, mulai dari konsultasi, menyampaikan dokumen rencana seleksi dan laporan hasil seleksi serta dokumentasi database Jabatan Pimpinan Tinggi.

BAB II

RUANG LINGKUP

Pasal 2

Ruang lingkup Peraturan Gubernur ini meliputi pengaturan tentang pengisian:

- a. promosi dan mutasi JPT; dan
- b. promosi dan mutasi JA.

BAB III

MAKSUD, TUJUAN DAN SASARAN

Pasal 3

- (1) Maksud disusunnya Peraturan Gubernur ini adalah sebagai pedoman dalam tata cara pengisian JPT dan JA.
- (2) Tujuan ditetapkanannya Peraturan Gubernur ini adalah terselenggaranya pengisian jabatan JPT dan JA yang transparan, objektif, kompetitif, akuntabel dan berkeadilan.
- (3) Sasaran ditetapkanannya Peraturan Gubernur ini adalah terpilihnya pejabat JPT dan JA di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan berdasarkan sistem merit.

BAB IV

PENGISIAN JPT DAN JA MELALUI PROMOSI DAN MUTASI

Pasal 4

Pengisian JPT dan JA meliputi:

- a. penetapan jabatan yang lowong;
- b. penyusunan perencanaan pelaksanaan seleksi; dan
- c. pembentukan Panitia Seleksi.
- d. Pelaksanaan pengisian JPT dilakukan berdasarkan hasil seleksi dan uji kompetensi dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. Pelaksanaan pengisian JA dilakukan dengan memperhatikan syarat capaian kinerja, kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 5

Ketentuan mengenai tata cara dan mekanisme pengisian JPT dan JA sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

BAB V

PEMBIAYAAN

Pasal 6

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

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 7

Pada saat Peraturan Gubernur ini mulai berlaku, Peraturan Gubernur Banten Nomor 60 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Provinsi Banten (Berita Daerah Provinsi Banten Tahun 2017 Nomor 60), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 8

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Banten.

Ditetapkan di Serang
pada tanggal 6 Oktober 2021

GUBERNUR BANTEN,



WAHIDIN HALIM

Diundangkan di Serang
pada tanggal 6 Oktober 2021

Plt. SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI BANTEN,



MUHTAROM

51

BERITA DAERAH PROVINSI BANTEN TAHUN 2021 NOMOR ..51

Salinan sesuai dengan aslinya

Plt. KEPALA BIRO HUKUM,



Drs. E. A. DENI HERMAWAN, M. Si
Pembina Utama Madya
NIP. 19671228 199312 1 001

LAMPIRAN
PERATURAN GUBERNUR BANTEN
NOMOR 51 TAHUN 2021 TENTANG
TATA CARA DAN MEKANISME
PENGISIAN JABATAN PIMPINAN
TINGGI DAN ADMINISTRASI DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH
PROVINSI BANTEN

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Berdasarkan amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi madya dan pratama pada Instansi Pemerintah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat capaian kinerja, kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.

Hal ini tentunya sejalan dengan Program Percepatan Reformasi Birokrasi yang 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) kriteria sistem merit, meliputi:

1. seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi jabatan;
2. perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja;

3. pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka;
4. memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
5. memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan;
6. menerapkan kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;
7. merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja;
8. memberikan perlindungan kepada Pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; dan
9. memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.

Dengan telah diundangkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, lebih menguatkan bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi dilakukan secara terbuka dan kompetitif baik untuk instansi pusat maupun daerah.

Sehubungan dengan ketentuan sebagaimana tersebut di atas, guna lebih menjamin proses pengisian pejabat pimpinan tinggi agar memenuhi persyaratan jabatan yang diperlukan, perlu dilakukan pengaturan mengenai tata cara dan persyaratan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif berdasarkan sistem merit, dengan mempertimbangkan kesinambungan karier PNS yang bersangkutan.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

1. MAKSUD

Maksud disusunnya Peraturan Gubernur Banten tentang Tata Cara dan Mekanisme Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten adalah sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pengisian JPT dan JA pada Pemerintah Provinsi Banten.

2. TUJUAN

- a. Terselenggaranya seleksi terbuka dan Uji Kompetensi calon Pejabat Pimpinan Tinggi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten yang transparan, objektif, kompetitif dan akuntabel.
- b. Terselenggaranya pengisian Pejabat Administrasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten dengan memperhatikan syarat capaian kinerja, kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

C. SASARAN

Sasaran disusunnya Peraturan Gubernur Banten tentang Tata Cara dan Mekanisme Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten adalah terpilihnya Pejabat Pimpinan Tinggi dan Pejabat Administrasi pada Pemerintah Provinsi Banten sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dan memperhatikan manajemen kepegawaian.

D. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup disusunnya Peraturan Gubernur Banten tentang Tata Cara dan Mekanisme Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten meliputi pengaturan persiapan, pelaksanaan serta monitoring dan evaluasi penyelenggaraan;

1. Seleksi terbuka dalam rangka pengisian JPT yang lowong;
2. Seleksi terbuka dan Uji Kompetensi dalam rangka pengisian jabatan lowong melalui promosi dan mutasi dari JPT ke JPT yang lain dan/atau pengisian JPT melalui mutasi dari JPT ke JPT yang lain;
3. Pemetaan kinerja, kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, dan integritas seluruh Pegawai dalam rangka pengisian jabatan lowong melalui promosi dan mutasi dari JA dan JF ke JA dan JF yang lain dan/atau pengisian JA dan JF melalui promosi dan mutasi dari JA dan JF ke JA dan JF yang lain.

BAB II

PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI

A. PERSIAPAN

1. Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT, sebagai berikut:
 - a. berstatus Pegawai Negeri Sipil;
 - b. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - c. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
 - d. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
 - e. sedang atau pernah menduduki Jabatan Administrator atau Jabatan Fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
 - f. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
 - g. serendah-rendahnya menduduki pangkat Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b untuk JPT eselon II a;
 - h. serendah-rendahnya menduduki pangkat Pembina, golongan ruang IV/a untuk JPT eselon II b;
 - i. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun;
 - j. semua unsur penilaian kinerja pegawai sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - k. telah melaporkan SPT PPh tahun terakhir;
 - l. telah melaporkan LHKPN;
 - m. tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
 - n. bebas dari narkoba; dan
 - o. sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan surat keterangan sehat dari dokter pelayanan kesehatan pemerintah.
 - p. Jabatan pimpinan tinggi pratama yang membutuhkan kualifikasi tertentu, persyaratan calon pejabatnya diatur lebih lanjut oleh Panitia Seleksi.
2. Gubernur selaku pejabat pembina kepegawaian terlebih dahulu membentuk panitia seleksi yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur setelah berkoordinasi dengan KASN.

3. Panitia Seleksi terdiri atas unsur:

- a. pejabat pimpinan tinggi terkait dari lingkungan instansi Pemerintah Provinsi Banten;
- b. pejabat pimpinan tinggi dari instansi pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong; dan
- c. akademisi, pakar, atau professional.
- d. Panitia Seleksi berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang
- e. Perbandingan anggota Panitia Seleksi berasal dari internal Pemerintah Provinsi Banten paling banyak 45% (empat puluh lima persen) dan berasal dari instansi pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong paling sedikit 55% (lima puluh lima persen) dari unsur akademisi, pakar, atau professional.
- f. Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada angka (2), apabila mendaftarkan diri menjadi calon pejabat pimpinan tinggi Provinsi Banten terlebih dahulu mengundurkan diri dari keanggotaan panitia seleksi.
- g. Penggantian panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada huruf f, ditetapkan oleh PPK dengan Keputusan Gubernur.
- h. Persyaratan untuk menjadi Panitia Seleksi, sebagai berikut:
 - memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi jabatan yang akan diisi;
 - memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
 - tidak menjadi anggota/pengurus partai politik; dan
 - tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan.
- i. Tugas Panitia Seleksi, sebagai berikut:
 - menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian;
 - menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
 - menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian;
 - menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;
 - mengumumkan lowongan JPT dan persyaratan pelamaran;
 - melakukan seleksi administrasi dan kompetensi; dan
 - menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada PPK.
- j. Untuk melaksanakan tugasnya, Panitia Seleksi dibantu oleh:

- tim seleksi kompetensi yang independen dan memiliki keahlian untuk melakukan seleksi kompetensi;
- Sekretariat yang dikoordinasikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten yang membantu secara teknis dan administrasi dan ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

B. PELAKSANAAN

Pengisian JPT di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, integritas dan moralitas, serta persyaratan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pengisian JPT dilaksanakan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Pengumuman Lowongan Jabatan;
 - a. diumumkan secara terbuka, melalui papan pengumuman dan/atau surat edaran, media cetak, media elektronik;
 - b. pengumuman dilaksanakan paling kurang 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran;
 - c. pengumuman memuat:
 - 1) nama jabatan yang lowong;
 - 2) persyaratan administrasi antara lain:
 - surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai Rp. 10.000,-;
 - fotocopy SK kepangkatan serendah-rendahnya menduduki pangkat Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b untuk JPT eselon II a dan fotokopi SK kepangkatan serendah-rendahnya menduduki pangkat Pembina, golongan ruang IV/a untuk JPT eselon II b;
 - fotokopi SK pengangkatan Jabatan Administrator atau Jabatan Fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
 - fotokopi SK pengangkatan dalam Jabatan yang berkaitan dengan bidang tugas JPT yang dilamar secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
 - fotokopi ijazah terakhir yang sesuai dengan jabatan yang dilamar dan dilegalisasi pejabat yang berwenang;

- fotokopi Sertifikat Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan/ Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional;
 - fotokopi hasil penilaian kinerja pegawai 2 (dua) tahun terakhir;
 - fotokopi tanda bukti lapor SPT PPh tahun terakhir;
 - fotokopi bukti penyerahan/pelaporan LHKPN;
 - surat rekomendasi dari PPK Instansinya untuk mengikuti seleksi JPT;
 - surat keterangan tidak sedang/pernah menjalani hukuman disiplin yang ditandatangani atasan langsung;
 - surat keterangan bebas dari narkoba yang dilengkapi hasil pemeriksaan laboratorium unit pelayanan kesehatan pemerintah paling lama 1 (satu) bulan sebelum penyampaian lamaran;
 - surat keterangan sehat dari dokter unit pelayanan kesehatan pemerintah; dan
 - biodata/daftar riwayat hidup (CV) lengkap.
- 3) persyaratan integritas yang dibuktikan dengan penandatanganan pakta integritas;
 - 4) batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
 - 5) tahapan, jadwal, dan sistem seleksi;
 - 6) alamat atau nomor telepon Sekretariat Panitia Seleksi yang dapat dihubungi;
 - 7) prosedur lain yang diperlukan;
 - 8) lamaran ditujukan kepada Panitia Seleksi yang disampaikan kepada Sekretariat Panitia Seleksi; dan
 - 9) pengumuman ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi atau Ketua Sekretariat Panitia Seleksi atas nama Ketua Panitia Seleksi.
- d. Seleksi Administrasi, memuat;
- 1) penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan dilaksanakan oleh Sekretariat Panitia Seleksi;

- 2) penetapan sekurang-kurangnya 4 (empat) calon pejabat pimpinan tinggi yang memenuhi persyaratan administrasi dan sebanyak-banyaknya 10 (sepuluh) calon pejabat pimpinan tinggi yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti tahapan seleksi berikutnya dalam pengisian JPT;
 - 3) syarat yang dipenuhi adalah adanya keterkaitan objektif antara kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, integritas dan moralitas, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan yang diduduki; dan
 - 4) pengumuman hasil seleksi ditandatangani Ketua Panitia Seleksi.
- e. Seleksi Kompetensi, dilaksanakan melalui:
- 1) penilaian kompetensi manajerial dan penilaian kompetensi bidang dapat dibantu oleh Tim Penilai Kompetensi yang berpedoman kepada standar kompetensi jabatan pimpinan tinggi dan peraturan lainnya.
 - 2) penilaian kompetensi manajerial dilaksanakan melalui metode *Assessment Center* sesuai kebutuhan dan wawancara
 - 3) penilaian kompetensi bidang dilaksanakan melalui metode tertulis, wawancara dan metode lainnya.
 - 4) Hasil penilaian kompetensi manajerial beserta peringkatnya disampaikan Tim Penilai Kompetensi kepada Panitia Seleksi.
- f. penelusuran rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas calon, dengan ketentuan sebagai berikut:
- 1) dapat dilakukan melalui rekam jejak jabatan dan pengalaman untuk melihat kesesuaian dengan jabatan yang dilamar;
 - 2) sesuai dengan instrumen/kriteria penilaian integritas dan moralitas yang telah ditetapkan sebagai bahan penilaian utama dengan pembobotan untuk mengukur integritasnya;
 - 3) apabila terdapat indikasi yang mencurigakan dilakukan klarifikasi dengan instansi terkait;
 - 4) dapat melakukan penelusuran rekam jejak ke tempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat, bawahan dan lingkungan kerja lainnya;

- 5) hasil penelusuran dari pejabat yang diberikan tugas untuk melakukan penelusuran rekam jejak secara tertutup, obyektif dan memiliki kemampuan dan pengetahuan intelegen dijadikan sebagai bahan pertimbangan; dan
 - 6) Panitia Seleksi dapat melaksanakan uji publik calon pejabat pimpinan tinggi.
- g. tes kesehatan dan tes kejiwaan, memuat sebagai berikut:
- 1) unit pelayanan kesehatan pemerintah yang sudah bekerjasama dengan Panitia Seleksi, melakukan tes kesehatan dan tes kejiwaan bagi calon pimpinan tinggi;
 - 2) hasil tes kesehatan dan tes kejiwaan disampaikan kepada Panitia Seleksi; dan
 - 3) hasil tes kesehatan dan tes kejiwaan yang diterima Panitia Seleksi bersifat rahasia dan mengikat untuk kepentingan seleksi JPT.
- h. wawancara akhir, dilaksanakan oleh Panitia Seleksi dengan ketentuan sebagai berikut:
- 1) wawancara sesuai dengan materi yang telah ditetapkan;
 - 2) wawancara bersifat klarifikasi/pendalaman terhadap pelamar yang mencakup peminatan, motivasi, perilaku dan karakter; dan
 - 3) dapat melibatkan PPK.
- i. Pengumuman hasil seleksi.
- Panitia Seleksi melaksanakan kegiatan sebagai berikut:
- 1) mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi dan menyusun peringkat nilai;
 - 2) mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi;
 - 3) menyampaikan dan memilih peringkat nilai sebanyak 3 (tiga) calon sesuai urutan nilai tertinggi yang bersifat rahasia kepada PPK.
 - 4) PPK memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama yang telah disampaikan Panitia Seleksi untuk ditetapkan dan dilantik dalam JPT setelah mendapatkan rekomendasi KASN.

C. MONITORING DAN EVALUASI

1. Kandidat yang sudah dipilih dan ditetapkan (dilantik) diberikan orientasi tugas oleh PPK selama 1 (satu) bulan;
2. PPK menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian JPT secara terbuka kepada KASN dan Menteri Dalam Negeri, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan Kepala Badan Kepegawaian Negara.

BAB III

PENGISIAN JABATAN ADMINISTRASI

A. PERSIAPAN

1. Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JA, sebagai berikut:
 - a. berstatus Pegawai Negeri Sipil;
 - b. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah Sarjana atau Diploma IV;
 - c. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
 - d. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
 - e. sedang atau pernah menduduki Jabatan Pengawas atau JF jenjang ahli muda paling singkat 3 (tiga) tahun bagi Jabatan Administrator, memiliki pengalaman dalam Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan pelaksana sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki bagi Jabatan Pengawas;
 - f. serendah-rendahnya menduduki pangkat Penata Tingkat I, golongan ruang III/d untuk Jabatan Administrator dan Penata, golongan ruang III/c untuk Jabatan Pengawas;
 - g. semua unsur penilaian kinerja pegawai sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - h. telah melaporkan SPT PPh tahun terakhir;
 - i. telah melaporkan LHKPN;
 - j. tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
 - k. bebas dari narkoba.
2. Gubernur selaku PPK terlebih dahulu membentuk Tim Penilai Kinerja yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur setelah berkoordinasi dengan KASN.
3. Tim Penilai Kinerja terdiri atas unsur:
 - a. pejabat pimpinan tinggi terkait dari lingkungan Pemerintah Provinsi Banten;

b. pejabat pimpinan tinggi dari instansi pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong dan unsur internal Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten.

4. Tugas Tim Penilai Kinerja, sebagai berikut:

- a. menentukan kriteria penilaian pemetaan capaian kinerja, kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, dan integritas Pegawai;
- b. melakukan seleksi administrasi dan kompetensi; dan
- c. menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada PPK.
- d. Untuk melaksanakan tugasnya, Tim Penilai Kinerja dibantu oleh Sekretariat yang dikoordinasikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten secara teknis dan administrasi dan ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

2. PELAKSANAAN

- a. Pengisian JA di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten dilaksanakan dengan memperhatikan unsur capaian kinerja, kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, integritas dan moralitas, serta persyaratan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. Pemetaan dari unsur capaian kinerja, kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, integritas dan moralitas, serta persyaratan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan berdasarkan pada *database* kepegawaian melalui aplikasi simpeg yang dikelola Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten.

3. MONITORING DAN EVALUASI

Kandidat yang sudah dipilih dan ditetapkan (dilantik) diberikan orientasi tugas oleh Pejabat Pembina Kepegawaian selama 1 (satu) bulan.

Salinan sesuai dengan aslinya
Plt. KEPALA BIRO HUKUM,



Drs. E. A. DENI HERMAWAN, M.Si.
Pembina Utama Madya
NIP. 19671228 199312 1 001

GUBERNUR BANTEN,
ttd.

WAHIDIN HALIM