



BUPATI TASIKMALAYA
PROVINSI JAWA BARAT
PERATURAN BUPATI TASIKMALAYA
NOMOR 32 TAHUN 2024
TENTANG
TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
MELALUI SELEKSI TERBUKA DAN KOMPETITIF
SERTA PERPANJANGAN MASA JABATAN DAN PEMBERHENTIAN
PEJABAT PIMPINAN TINGGI PRATAMA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TASIKMALAYA,

- Menimbang : a. bahwa jabatan pimpinan tinggi merupakan jabatan manajerial tingkat tinggi yang bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan pegawai aparatur sipil negara, mendayagunakan sumber daya serta mengambil keputusan menurut tingkatan jabatannya, untuk mencapai tujuan organisasi;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 110 ayat (3) dan (4) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan pegawai negeri sipil sesuai dengan persyaratan, dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;
- c. bahwa untuk memberikan kejelasan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, serta perpanjangan dan pemberhentian Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya, perlu menyusun pedoman agar terlaksana secara transparan, objektif, kompetitif dan akuntabel;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Melalui Seleksi Terbuka dan Kompetitif serta Perpanjangan Masa Jabatan dan Pemberhentian Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara tanggal 8 Agustus 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah

- Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
2. 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 4. 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);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
 6. 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);
 7. 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);
 8. Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2016 Nomor 1);
 9. Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 3 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya (Lembaran Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2016 Nomor 3);
 10. Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 152 Tahun 2022 tentang Pola Karir Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya (Berita Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022 Nomor 153);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA MELALUI SELEKSI TERBUKA DAN KOMPETITIF SERTA PERPANJANGAN DAN PEMBERHENTIAN PEJABAT PIMPINAN TINGGI PRATAMA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu
Definisi

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Tasikmalaya.
2. Bupati adalah Bupati Tasikmalaya.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan dewan perwakilan rakyat daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. 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.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Tim Penilai Kompetensi (Assessor) adalah tim yang berasal unsur independen, bersertifikat, dan memiliki pengalaman uji kompetensi, yang ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai aparatur sipil negara dalam suatu satuan organisasi.
10. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.

11. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disebut JPT Pratama adalah sekelompok jabatan tinggi pada Pemerintah Daerah.
12. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama adalah pegawai aparatur sipil negara yang menduduki JPT Pratama.
13. Pejabat Fungsional adalah pegawai aparatur sipil negara yang menduduki jabatan fungsional pada instansi pemerintah.
14. Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga non struktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.
15. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
16. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/ atau mengelola unit organisasi.
17. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.

Bagian Kedua
Maksud, Tujuan, dan Sasaran

Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkannya Peraturan Bupati ini yaitu sebagai pedoman dalam proses pengisian JPT Pratama secara terbuka dan kompetitif, serta perpanjangan dan pemberhentian Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.
- (2) JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. sekretaris daerah;
 - b. asisten sekretaris daerah;
 - c. staf ahli; dan
 - d. kepala Perangkat Daerah.

Pasal 3

Tujuan ditetapkannya Peraturan Bupati ini yaitu terselenggaranya proses pengisian Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama secara transparan, objektif, kompetitif, dan akuntabel, serta terwujudnya tertib administrasi proses perpanjangan dan pemberhentian Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.

Pasal 4

Sasaran ditetapkan Peraturan Bupati ini adalah terpilihnya Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang berkompeten sesuai standar kompetensi Jabatan, dan terselenggaranya proses perpanjangan dan pemberhentian Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.

Bagian Ketiga Ruang Lingkup

Pasal 5

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini terdiri atas:

- a. persyaratan calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama;
- b. persiapan pengisian JPT Pratama;
- c. pelaksanaan pengisian JPT Pratama;
- d. perpanjangan masa jabatan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama;
- e. pemberhentian Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama;
- f. pelaporan; dan
- g. pembiayaan.

BAB II

PERSYARATAN CALON PEJABAT PIMPINAN TINGGI PRATAMA

Pasal 6

- (1) Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Daerah harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. berstatus PNS pada Pemerintah Daerah, PNS pada Pemerintah Provinsi Jawa Barat, atau PNS pada pemerintah kabupaten/kota di wilayah Provinsi Jawa Barat;
 - b. pernah atau sedang menduduki JPT Pratama;
 - c. bagi pelamar yang berasal dari pejabat administrator dengan ketentuan paling singkat telah 2 (dua) tahun dalam jabatan administrator yang pernah atau masih didudukinya;
 - d. bagi pelamar yang berasal dari Pejabat Fungsional telah menduduki jabatan paling rendah jenjang ahli madya selama 2 (dua) tahun;
 - e. pangkat paling rendah 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan kecuali bagi Pejabat Fungsional;
 - f. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah strata satu (S1)/Diploma IV;
 - g. berusia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun, bagi pelamar yang berasal dari pejabat administrator dan pejabat fungsional;
 - h. semua unsur penilaian prestasi kerja paling kurang harus bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;

- i. telah menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN)/Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN);
 - j. tidak dalam masa menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
 - k. bebas dari narkoba, psikotropika, dan zat adiktif;
 - l. sehat jasmani dan rohani;
 - m. memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moral yang baik; dan
 - n. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan.
- (2) Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama selain Sekretaris Daerah harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
- a. berstatus PNS pada Pemerintah Daerah, PNS pada Pemerintah Provinsi Jawa Barat, atau PNS pada pemerintah kabupaten/kota di wilayah Provinsi Jawa Barat;
 - b. paling singkat telah 2 (dua) tahun dalam jabatan administrator yang pernah atau masih didudukinya;
 - c. bagi calon peserta Pejabat Fungsional telah menduduki jabatan paling rendah jenjang ahli madya pangkat/golongan IV/b selama 2 (dua) tahun;
 - d. pangkat paling rendah 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan kecuali bagi Pejabat Fungsional;
 - e. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah strata satu (S1)/Diploma IV;
 - f. berusia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun;
 - g. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 5 (lima) tahun;
 - h. semua unsur penilaian prestasi kerja paling kurang harus bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - i. telah menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN)/Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN);
 - j. tidak dalam masa menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
 - k. bebas dari narkoba, psikotropika, dan zat adiktif;
 - l. sehat jasmani dan rohani;
 - m. memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moral yang baik; dan
 - n. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan.
- (3) Persyaratan pernah menduduki JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b berlaku bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang dikenakan pejatuhan hukuman disiplin berupa pembebasan jabatan dan telah habis masa hukuman disiplinnya.
- (4) Persyaratan pernah menduduki jabatan administrator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c berlaku bagi pejabat administrator yang dikenakan pejatuhan

hukuman disiplin berupa pembebasan jabatan dan telah habis masa hukuman disiplinnya.

- (5) Persyaratan usia paling tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g dan ayat (2) huruf f untuk diangkat dalam JPT adalah usia pada saat diangkat dalam jabatan pimpinan tinggi tersebut oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

BAB III PERSIAPAN PENGISIAN JPT PRATAMA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 7

Tahap persiapan meliputi:

- a. penetapan JPT Pratama yang lowong;
- b. penyusunan perencanaan pelaksanaan seleksi; dan
- c. pembentukan panitia seleksi.

Bagian Kedua Penetapan Jabatan yang Lowong

Pasal 8

- (1) Penetapan JPT Pratama yang lowong sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a dilakukan dalam rangka pengisian JPT Pratama secara terbuka dan kompetitif.
- (2) Pengisian JPT Pratama yang lowong sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disebabkan:
 - 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 tanggungan negara; dan
 - j. diberhentikan dari jabatan sebagai akibat dari reorganisasi dimana yang bersangkutan tidak memiliki kesesuaian antara tugas jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi.

Bagian Ketiga
Penyusunan Perencanaan Pelaksanaan Seleksi

Pasal 9

- (1) Penyusunan perencanaan pelaksanaan seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b disusun oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang bidang Kepegawaian.
- (2) Dokumen perencanaan pelaksanaan seleksi JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - 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 panitia seleksi;
 - 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; dan
 - g. konsep pengumuman pembukaan dan penerimaan lamaran.
- (3) Dokumen perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang bidang Kepegawaian kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (4) Pejabat Pembina Kepegawaian menyampaikan dokumen perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) kepada KASN sebagai bahan evaluasi dan penerbitan surat rekomendasi.

Bagian Keempat
Pembentukan Panitia Seleksi

Pasal 10

- (1) Pembentukan panitia seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c ditetapkan dengan Keputusan Bupati setelah berkoordinasi dengan KASN.
- (2) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur:
 - a. Pejabat Pimpinan Tinggi terkait dari 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; dan
 - d. khusus untuk JPT Pratama Sekretaris Daerah, panitia seleksi dapat diangkat dari Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

- (3) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berjumlah gasal, paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang.
- (4) Komposisi anggota panitia seleksi paling banyak 45% (empat puluh lima persen) berasal dari internal Pemerintah Daerah.
- (5) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang berasal dari internal harus memiliki kedudukan paling rendah sama dari jabatan yang akan diisi.

Pasal 11

- (1) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas dan kompetensi jabatan yang akan diisi;
 - b. memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
 - c. tidak menjadi anggota/pengurus partai politik;
 - d. tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan;
 - e. memiliki integritas, netral, independen dan menghindarkan diri dari konflik kepentingan; dan
 - f. menaati kode etik sebagai panitia seleksi yang ditetapkan oleh KASN.
- (2) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas sebagai berikut:
 - a. menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan seleksi;
 - b. menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
 - c. menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan seleksi;
 - d. menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;
 - e. mengumumkan lowongan JPT Pratama dan persyaratan pelamaran;
 - f. melakukan seleksi administrasi dan kompetensi; dan
 - g. menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pasal 12

- (1) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 menjalankan tugas untuk proses seleksi pengisian JPT Pratama secara terbuka dan kompetitif untuk masa tugas yang ditetapkan oleh Bupati.
- (2) Dalam hal anggota panitia seleksi mendaftarkan diri menjadi calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, harus mengundurkan diri dari keanggotaan panitia seleksi.
- (3) Penggantian anggota panitia seleksi yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 13

- (1) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), panitia seleksi dibantu:
 - a. Tim Penilai Kompetensi (*Assessor*); dan
 - b. sekretariat yang bertugas memberikan dukungan administratif.
- (2) Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b berkedudukan pada Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang bidang Kepegawaian waian.
- (3) Panitia seleksi mendiskusikan kembali/memantapkan standar kompetensi jabatan yang lowong bersama Pejabat yang Berwenang dan Tim Penilai Kompetensi (*Assessor*).

BAB IV

TAHAPAN PELAKSANAAN PENGISIAN JPT PRATAMA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 14

Pelaksanaan meliputi tahapan sebagai berikut:

- a. pengumuman lowongan jabatan;
- b. seleksi pengisian JPT Pratama;
- c. pengolahan dan penetapan hasil seleksi;
- d. penyampaian laporan hasil seleksi kepada KASN; dan
- e. pengangkatan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.

Bagian Kedua

Pengumuman Lowongan Jabatan

Pasal 15

- (1) Pengumuman lowongan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. diumumkan secara terbuka melalui *website* dan akun media sosial resmi Pemerintah Daerah, dan/atau media cetak dan elektronik;
 - b. jangka waktu pengumuman paling singkat 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran;
 - c. dalam hal pelamar belum memenuhi lebih dari 3 (tiga) orang, pengumuman dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali, masing-masing 7 (tujuh) hari kalender;
 - d. setelah 2 (dua) kali diperpanjang sebagaimana dimaksud pada huruf c namun pelamar hanya berjumlah 3 (tiga) orang, panitia seleksi berkoordinasi dengan KASN untuk kelanjutan tahapan seleksi; dan

- e. setelah 2 (dua) kali diperpanjang sebagaimana dimaksud pada huruf d namun pelamar hanya berjumlah 3 (tiga) orang, panitia seleksi berkoordinasi dengan KASN untuk kelanjutan tahapan seleksi.
- (2) Pengumuman lowongan jabatan dan persyaratan pelamaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani ketua panitia seleksi atau sekretaris panitia atas nama ketua panitia seleksi.
- (3) Pengumuman lowongan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat hal-hal sebagai berikut:
 - a. nama jabatan yang akan diisi;
 - b. kualifikasi dan standar kompetensi;
 - c. kelengkapan persyaratan administrasi yaitu:
 - 1. surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermeterai cukup;
 - 2. fotokopi Surat Keputusan kepangkatan terakhir;
 - 3. fotokopi Surat Keputusan pengangkatan terakhir bagi peserta seleksi dari Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama;
 - 4. fotokopi Surat Keputusan pengangkatan pertama dan terakhir dalam Jabatan Administrator bagi peserta seleksi dari Pejabat Administrator atau Jabatan Fungsional jenjang Ahli Madya yang relevan bagi peserta seleksi dari Pejabat Fungsional;
 - 5. fotokopi ijazah strata satu (S1)/Diploma IV dan ijazah terakhir bagi yang memiliki yang dilegalisir pejabat yang berwenang;
 - 6. fotokopi hasil penilaian prestasi kerja 2 (dua) tahun terakhir dengan ketentuan semua unsur penilaian prestasi kerja paling rendah bernilai baik;
 - 7. rekomendasi mengikuti seleksi;
 - 8. surat pernyataan tidak dalam masa menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau tingkat berat bermeterai cukup;
 - 9. surat keterangan bebas dari narkoba, psikotropika, dan zat adiktif yang dilengkapi hasil pemeriksaan laboratorium unit kesehatan pemerintah paling lambat 1 (satu) bulan terakhir sebelum penyampaian lamaran;
 - 10. surat keterangan sehat jasmani dan rohani dari dokter pemerintah;
 - 11. pakta integritas;
 - 12. fotokopi Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN)/Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN);
 - 13. fotokopi surat pemberitahuan pajak terutang tahun terakhir; dan
 - 14. daftar riwayat hidup lengkap.
 - d. batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
 - e. tahapan, jadwal, dan sistem seleksi; dan
 - f. alamat dan nomor telepon sekretariat panitia seleksi.

- (4) Dalam hal pengumuman lowongan jabatan dilaksanakan pada masa keadaan darurat, pelaksanaannya disesuaikan dengan kondisi kedaruratan yang ditetapkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Seleksi Pengisian JPT Pratama

Paragraf 1
Umum

Pasal 16

- (1) Seleksi pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas serta persyaratan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Seleksi pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan tahapan sebagai berikut:
 - a. pengajuan lamaran;
 - b. penelusuran rekam jejak;
 - c. seleksi administrasi;
 - d. seleksi kompetensi;
 - e. penulisan dan penilaian makalah; dan
 - f. wawancara akhir.

Paragraf 2
Pengajuan Lamaran

Pasal 17

- (1) Lamaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf a ditujukan kepada ketua panitia seleksi melalui sekretariat panitia seleksi.
- (2) Pelamaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus direkomendasikan oleh Pejabat yang Berwenang atas persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (3) Selain pelamaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2), panitia seleksi dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk diikutsertakan di dalam seleksi.
- (4) Dalam hal panitia seleksi mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk ikut dalam seleksi, PNS yang bersangkutan harus tetap mendapat rekomendasi dari Pejabat Pembina Kepegawaian.

Paragraf 3
Penelusuran Rekam Jejak

Pasal 18

- (1) Penelusuran rekam jejak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf b 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) Panitia seleksi menyusun instrumen/kriteria penilaian integritas sebagai bahan penilaian utama dengan pembobotan untuk mengukur integritasnya.

Paragraf 4
Seleksi Administrasi

Pasal 19

- (1) Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf c dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. pemeriksaan dilaksanakan oleh sekretariat panitia seleksi;
 - b. penetapan paling sedikit 3 (tiga) calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti tahapan seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan JPT Pratama;
 - c. syarat yang dipenuhi yaitu adanya keterkaitan obyektif antara kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas serta persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan yang diduduki; dan
 - d. pengumuman hasil seleksi ditandatangani ketua panitia seleksi dan diumumkan melalui *website* dan/atau akun media sosial resmi Pemerintah Daerah.
- (2) Dalam hal calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memenuhi persyaratan administrasi kurang dari 3 (tiga) orang, panitia seleksi mengumumkan ulang seleksi pengisian JPT Pratama untuk menjangkau calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama paling banyak 2 (dua) kali, masing-masing 7 (tujuh) hari kalender.
- (3) Dalam hal setelah dilakukan pengumuman ulang sebagaimana dimaksud pada ayat (2), belum diperoleh jumlah paling sedikit 3 (tiga) orang calon yang memenuhi syarat, tetapi sudah diperoleh pendaftar 2 (dua) orang calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memenuhi syarat, tahapan seleksi dapat ditunda, atau calon yang memenuhi persyaratan administrasi ditetapkan untuk mengikuti tahapan seleksi berikutnya setelah berkoordinasi dengan KASN.

Paragraf 5
Seleksi Kompetensi

Pasal 20

- (1) Seleksi Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf d meliputi:
 - a. seleksi Kompetensi Manajerial;
 - b. seleksi Kompetensi Sosial Kultural; dan
 - c. seleksi Kompetensi Teknis.
- (2) Seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b dibantu oleh Tim Penilai Kompetensi (*Assessor*) yang berpedoman kepada Standar Kompetensi Manajerial dengan menggunakan metode:
 - a. *assessment centre*;
 - b. *quasi assessment centre*; atau
 - c. psikometri/psikotes laporan panjang.
- (3) Hasil penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) beserta peringkatnya disampaikan Tim Penilai Kompetensi (*Assessor*) kepada panitia seleksi.
- (4) Penilaian Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan dengan menggunakan metode tertulis, wawancara dan/atau metode lainnya.
- (5) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh Tim Penilai Kompetensi (*Assessor*) atau panitia seleksi.

Paragraf 6
Penulisan dan Penilaian Makalah

Pasal 21

- (1) Penulisan dan penilaian makalah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf e dilaksanakan terhadap peserta yang dinyatakan lulus seleksi administrasi.
- (2) Penulisan makalah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. topik atau judul yang berkaitan dengan jabatan yang dilamar;
 - b. makalah merupakan karya sendiri; dan
 - c. tata cara dan ketentuan penulisan makalah ditentukan oleh panitia seleksi.
- (3) Penilaian makalah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh panitia seleksi dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. memperhatikan kesesuaian isi makalah dengan bidang tugas jabatan yang akan diisi; dan
 - b. apabila diperlukan, panitia seleksi dapat meminta peserta untuk mempresentasikan isi makalah.

Paragraf 7
Wawancara Akhir

Pasal 22

- (1) Wawancara Akhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf f dilaksanakan oleh panitia seleksi.
- (2) Wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. wawancara sesuai materi yang telah ditetapkan; dan
 - b. wawancara bersifat klarifikasi terhadap pelamar yang mencakup peminatan, motivasi, perilaku dan karakter dan pemahaman teknis terkait dengan isu-isu aktual dan terkini.
- (3) Dalam pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur pengguna (*user*) dari jabatan yang akan diduduki atau dapat melibatkan narasumber untuk membantu dalam menggali potensi calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.
- (4) Narasumber dalam wawancara akhir tidak memiliki kewenangan dalam memberikan penilaian.

Paragraf 8
Pembobotan Hasil Seleksi

Pasal 23

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

- a. penulisan makalah dengan jumlah bobot (15% sampai dengan 20%);
- b. *assesment center* dengan jumlah bobot (20% sampai dengan 25%);
- c. wawancara dengan jumlah bobot (30% sampai dengan 35%); dan
- d. rekam jejak dengan jumlah bobot (15% sampai dengan 20%).

Bagian Keempat
Pengolahan dan Penetapan Hasil Seleksi

Pasal 24

- (1) Pengolahan dan penetapan hasil seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf c dilakukan oleh panitia seleksi.
- (2) Pengolahan dan penetapan hasil seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. panitia seleksi mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi sebagai bahan menyusun peringkat nilai;
 - b. panitia seleksi mengumumkan hasil dari setiap tahap 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 dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon untuk disampaikan kepada Pejabat yang Berwenang;
- f. Pejabat yang Berwenang mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih panitia seleksi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
- g. penetapan calon dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi panitia seleksi.

Bagian Kelima

Penyampaian Laporan Hasil Seleksi kepada KASN

Pasal 25

Panitia seleksi menyampaikan laporan hasil seleksi berupa berita acara, keputusan pansel, nilai pada setiap tahapan seleksi dan hasil *assessment* kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan pengangkatan dan pelantikan.

Bagian Keenam

Pengangkatan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 26

- (1) Pejabat Pembina Kepegawaian memilih 1 (satu) nama dari calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) huruf f untuk ditetapkan dan dilantik sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.
- (2) Dalam hal calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang mendapat rekomendasi KASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 kurang dari 3 (tiga), Pejabat Pembina Kepegawaian memilih 1 (satu) nama calon untuk ditetapkan dan dilantik sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.
- (3) Sebelum ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian:
 - a. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama calon Sekretaris Daerah dan calon Inspektur Daerah, dikoordinasikan dengan Gubernur; dan
 - b. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama calon sekretaris dewan perwakilan rakyat daerah, dimintakan persetujuan pimpinan dewan perwakilan rakyat daerah.
- (4) Sebelum dilantik oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama calon kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil, dikoordinasikan dengan menteri dalam negeri untuk mendapatkan penetapan.
- (5) Penetapan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama terpilih dilaksanakan setelah koordinasi dan mendapat rekomendasi KASN.
- (6) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama terpilih ditetapkan dengan Keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian.

- (7) Pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V

PERPANJANGAN MASA JABATAN PEJABAT PIMPINAN TINGGI PRATAMA

Pasal 27

- (1) PNS yang diangkat dalam JPT Pratama dapat menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun.
- (2) Setelah 5 (lima) tahun sejak diangkat menjadi Pejabat Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pejabat Pembina Kepegawaian dapat memperpanjang masa jabatan PNS yang bersangkutan dengan terlebih dahulu melakukan evaluasi terhadap kinerja dan kompetensi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi.
- (3) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) 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.
- (4) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan keputusan perpanjangan/pengangkatan kembali dalam jabatan tersebut.
- (5) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama setelah menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun dapat ditempatkan ke JPT yang setara atau jabatan fungsional yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan penilaian kompetensi.
- (6) Pejabat Pimpinan Tinggi yang tidak diperpanjang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang bersangkutan, serta dapat mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif kembali untuk jabatan lainnya.
- (7) Pelaksanaan perpanjangan JPT dikoordinasikan dan dilaporkan kepada KASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI

PEMBERHENTIAN PEJABAT PIMPINAN TINGGI PRATAMA

Pasal 28

- (1) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama diberhentikan karena:
 - a. mengundurkan diri sebagai JPT Pratama;
 - b. mencapai batas usia pensiun dalam jabatannya;
 - c. melakukan pelanggaran disiplin berat serta integritas dan moralitas;

- d. 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/atau
 - e. kondisi kesehatan baik jasmani maupun rohani yang menyebabkan tidak dapat dilaksanakannya tugas dan fungsi sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.
- (2) Pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam Keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian.
 - (3) Tata cara pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII PELAPORAN

Pasal 22

- (1) Bupati menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian JPT Pratama secara terbuka dan kompetitif kepada KASN dengan tembusan kepada Menteri Dalam Negeri, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan Gubernur Jawa Barat.
- (2) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII PEMBIAYAAN

Pasal 23

Pelaksanaan seleksi pengisian JPT Pratama secara terbuka dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah.

BAB IX KETENTUAN PENUTUP

Pasal 24

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Singaparna
pada tanggal 8 Juli 2024

BUPATI TASIKMALAYA,


H. ADE SUGIANTO

Diundangkan di Singaparna
pada tanggal 8 Juli 2024

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN TASIKMALAYA,


H. MOHAMAD ZEN

BERITA DAERAH KABUPATEN TASIKMALAYA TAHUN 2024 NOMOR 32