



GUBERNUR SUMATERA SELATAN

PERATURAN GUBERNUR SUMATERA SELATAN

NOMOR 25 TAHUN 2023

TENTANG

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR SUMATERA SELATAN,

Menimbang :

- a. bahwa untuk memberikan kesempatan yang sama bagi Pegawai Negeri Sipil dalam mengembangkan karier berdasarkan pola karier, kinerja dan kompetensi serta untuk menghadirkan pemerintahan yang berbasis kinerja maka dalam pengisian jabatan tinggi dilaksanakan melalui seleksi terbuka dan uji kesesuaian (*job fit*);
- b. bahwa dalam rangka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dengan menerapkan sistem merit agar menghasilkan pejabat yang berkualitas dan memiliki kompetensi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, maka perlu pedoman mengenai tata cara pengisian jabatan pimpinan tinggi melalui seleksi terbuka, mutasi dan promosi;
- c. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 110 dan Pasal 181 ayat (3) dan ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Instansi Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif serta dapat dilakukan melalui mutasi dan /atau promosi secara terbuka sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi yang dilakukan melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*);
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan;

Mengingat :

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
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 Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali di ubah, 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);
4. 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);
5. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2023 tentang Provinsi Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 56, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6865);
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 Tahun 2017 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 6865);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);
9. 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);
10. Peraturan Gubernur Nomor 45 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan (Berita Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2016 Nomor 45);

11. Peraturan Gubernur Nomor 50 Tahun 2018 tentang Pola Karier, Mutasi, Promosi dan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan (Berita Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2018 Nomor 50);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN GUBERNUR TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini, yang dimaksud dengan:

1. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
2. Provinsi adalah Provinsi Sumatera Selatan.
3. Pemerintah Provinsi adalah Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
4. Gubernur adalah Gubernur Sumatera Selatan.
5. Gubernur selaku Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN serta pembinaan Manajemen ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
7. Sekretaris Daerah selaku Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Badan/Lembaga adalah badan/lembaga yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang kepegawaian.
9. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
10. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
11. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
12. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi pada Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

13. Jabatan Pimpinan Tinggi Madya adalah Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
14. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah Asisten Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
15. 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.
16. Pejabat Fungsional adalah Aparatur Sipil Negara yang menduduki jabatan Fungsional di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
17. Panitia Seleksi adalah panitia yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Provinsi Sumatera Selatan dan bertugas untuk menyelenggarakan uji kelayakan dan kepatutan dalam rangka mengevaluasi kelayakan talent untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
18. Sekretariat Panitia Seleksi adalah Tim yang dibentuk dan ditunjuk oleh Gubernur untuk membantu Panitia Seleksi dalam melaksanakan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif.
19. Tim Pelaksana Teknis adalah Tim yang dibentuk dan ditunjuk oleh Gubernur untuk membantu Panitia Seleksi dan Sekretariat Panitia Seleksi dalam melaksanakan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif.
20. Tim Penilai Kompetensi adalah Tim yang dibentuk selama Unit Penilaian Kompetensi belum terbentuk yang mempunyai tugas membuat perencanaan dan melaksanakan penilaian kompetensi PNS dengan menggunakan metode Assessment Center.
21. Metode Assessment Center adalah metode terstandar yang dilakukan untuk mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan Pegawai dalam suatu jabatan dengan menggunakan beberapa alat ukur atau simulasi berdasarkan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa orang assessor.
22. Mutasi adalah Perpindahan tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar- Instansi Daerah, antar- Instansi Pusat dan Instansi Daerah dan ke perwakilan Negara Republik Indonesia di luar Negeri serta atas permintaan sendiri.
23. Promosi adalah Perpindahan Pegawai Negeri Sipil dari tingkat yang lebih rendah ke jabatan dengan tingkat yang lebih tinggi.
24. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara 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.

25. Seleksi Terbuka adalah Proses Pengisian Jabatan Tinggi yang dilakukan melalui Kompetisi secara terbuka atau transparan dengan tujuan untuk memperoleh Aparatur memiliki kemampuan, Kompetensi dan Integritas untuk mengisi jabatan tertentu secara efektif dan efisien.
26. Talent Pool adalah Pemetaan Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi standar kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan dalam jabatan yang setingkat lebih tinggi.
27. Uji Kesesuaian (*Job Fit*) adalah Metode untuk mengevaluasi kesesuaian antara karakteristik, kandidat atau Pegawai dengan posisi yang ada di suatu instansi berdasarkan kepribadian, keterampilan interpersonal, pengalaman, dan nilai-nilai yang Pegawai ASN miliki dalam lingkup pekerjaan.

Pasal 2

- (1) Peraturan Gubernur ini dimaksudkan sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pengisian JPT di Lingkungan Pemerintah Provinsi.
- (2) Peraturan Gubernur ini bertujuan untuk :
 - a. terselenggaranya pengisian JPT yang transparan, objektif, kompetitif, akuntabel dan berkeadilan; dan
 - b. terpilihnya Pejabat Pimpinan Tinggi sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan berdasarkan sistem merit.

BAB II

PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 3

- (1) Jenjang JPT di lingkungan Pemerintah Provinsi meliputi :
 - a. JPT Madya; dan
 - b. JPT Pratama.
- (2) Pengisian JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
 - a. Seleksi Terbuka; dan
 - b. Uji Kesesuaian (*Job Fit*).
- (3) Seleksi Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a meliputi:
 - a. Seleksi Terbuka JPT Madya; dan
 - b. Seleksi Terbuka JPT Pratama.
- (4) Pengisian JPT melalui Uji Kesesuaian (*Job fit*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan untuk Pengisian JPT Pratama dengan cara :
 - a. Promosi; dan
 - b. Mutasi.

Bagian Kedua

Seleksi Terbuka

Pasal 4

- Pengisian JPT melalui Seleksi Terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf a dilakukan melalui tahapan:
- a. penetapan jabatan yang lowong;

- b. penyusunan perencanaan pelaksanaan seleksi;
- c. pembentukan Panitia Seleksi;
- d. pelaksanaan seleksi;
- e. penetapan dan pengumuman hasil seleksi; dan
- f. pengangkatan.

Pasal 5

- (1) Pengisian JPT melalui Seleksi Terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 memperhatikan syarat:
 - a. kompetensi;
 - b. kualifikasi;
 - c. kepangkatan;
 - d. pendidikan dan Latihan;
 - e. rekam jejak jabatan;
 - f. integritas; dan
 - g. persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Ketentuan pengisian JPT Pratama melalui Seleksi Terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf b dikecualikan setelah Pemerintah Provinsi dinyatakan telah menerapkan Sistem Merit dalam Manajemen ASN dan telah mendapatkan persetujuan oleh Menteri/ Badan/ Lembaga sesuai ketentuan Pertauran Perundangan-undangan.
- (3) PNS yang akan mengikuti seleksi JPT melalui Seleksi Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus membuat:
 - a. pernyataan;
 - b. daftar riwayat hidup;
 - c. surat pernyataan; dan
 - d. surat pernyataan persetujuan.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pengisian JPT melalui Seleksi Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Bagian Ketiga

Uji Kesesuaian (*Job Fit*)

Pasal 6

- (1) Pengisian JPT Pratama setelah menerapkan Sistem Merit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) dilaksanakan dengan Promosi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (4) huruf a melalui mekanisme *Talent Pool*.
- (2) Pengisian JPT Pratama melalui Mutasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (4) huruf b dapat dilakukan melalui uji kompetensi.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara pengisian JPT melalui uji kesesuaian (*Job Fit*) baik melalui Promosi ataupun Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 7

Ketentuan mengenai format pernyataan, daftar riwayat hidup, surat pernyataan dan surat pernyataan persetujuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

BAB III

PERPANJANGAN DALAM JABATAN PIMPINAN TINGGI

Pasal 8

- (1) Pejabat Pimpinan Tinggi dapat menduduki JPT paling lama 5 (lima) tahun.
- (2) JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang berdasarkan evaluasi terhadap pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi, dan berdasarkan kebutuhan instansi setelah mendapat persetujuan PPK dan berkoordinasi dengan Menteri/Badan/Lembaga sesuai ketentuan Pertauran Perundangan-undangan.
- (3) Persetujuan PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan dalam hal target kinerja organisasi tercapai selama menjabat menjadi Pejabat Pimpinan Tinggi.
- (4) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh Tim yang dibentuk oleh PPK paling lama 3 (tiga) bulan sebelum masa JPT berakhir.
- (5) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdiri dari:
 - a. 1 (satu) orang dari eksternal; dan
 - b. 2 (dua) orang dari internal.
- (6) JPT diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk:
 - a. JPT Pratama, PPK menetapkan keputusan perpanjangan/pengangkatan kembali dalam jabatan tersebut; dan
 - b. JPT Madya, PPK melaporkan hasilnya kepada Presiden.
- (7) Pejabat Pimpinan Tinggi setelah menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun dapat pula ditempatkan ke JPT atau jabatan fungsional yang setara setelah dilakukan evaluasi dan penilaian kompetensi.
- (8) Pejabat Pimpinan Tinggi yang tidak diperpanjang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang bersangkutan.
- (9) Pejabat Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dapat mengikuti Seleksi Terbuka dan kompetitif kembali untuk jabatan lainnya.
- (10) Pelaksanaan perpanjangan JPT dikoordinasikan dan dilaporkan kepada Menteri/Badan/Lembaga sesuai ketentuan Pertauran Perundangan-undangan.

- (2) Dalam rangka menjamin kinerja bagi JPT yang terpilih, PPK melakukan evaluasi sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

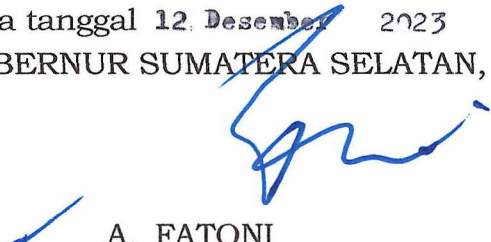
BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 10

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Palembang
pada tanggal 12 Desember 2023
Pj. GUBERNUR SUMATERA SELATAN,


A. FATONI

Diundangkan di Palembang
pada tanggal 12 Desember 2023

SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN


S.A. SUPRIONO

BERITA DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN TAHUN 2023 NOMOR 25

LAMPIRAN I
PERATURAN GUBERNUR SUMATERA SELATAN
NOMOR 25 TAHUN 2023
TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN
TINGGI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI
SUMATERA SELATAN

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI
MELALUI SELEKSI TERBUKA

TATA CARA SELEKSI PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI

A. PERSIAPAN

1. Penetapan Jabatan yang lowong

Pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan *job fit* secara kompetitif dilakukan untuk mengisi jabatan yang lowong di lingkungan Instansi Pemerintah, dikarenakan :

- 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 jabatan pimpinan tinggi;
- i. menjalani cuti di luar negara; dan
- j. diberhentikan dari jabatan sebagai akibat dari reorganisasi dimana yang bersangkutan tidak memiliki kesesuaian antara tugas jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi.

2. Penyusunan Perencanaan Pelaksanaan Seleksi

Penyusunan dokumen perencanaan yang meliputi :

- a. penentuan jabatan pimpinan tinggi 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;
- e. penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi;
- f. penentuan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian jabatan pimpinan tinggi;
- g. konsep pengumuman pembukaan dan penerimaan lamaran; dan
- h. instansi menyampaikan dokumen perencanaan kepada Menteri/Badan/Lembaga sesuai ketentuan Pertauran Perundangan-undangan sebagai bahan evaluasi dan penerbitan surat rekomendasi.

3. Panitia Seleksi

a. Tugas Panitia Seleksi adalah sebagai berikut :

- 1) menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian;
- 2) menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
- 3) menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian;
- 4) menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;
- 5) mengumumkan lowongan jabatan pimpinan tinggi dan persyaratan pelamaran;
- 6) melaksanakan seluruh tahapan seleksi; dan
- 7) menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada PPK.

b. Persyaratan

- 1) memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi Jabatan yang lowong;
- 2) memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
- 3) tidak menjadi anggota/pengurus partai politik yang dibuktikan dengan surat pernyataan bermeterai 10.000;
- 4) tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan;
- 5) memiliki integritas, netral, independen dan menghindarkan diri dari konflik kepentingan dengan pernyataan pakta integritas; dan
- 6) menaati kode etik sebagai Panitia Seleksi yang ditetapkan oleh Menteri/Badan/Lembaga sesuai ketentuan Pertauran Perundangan-undangan.

c. Pembentukan

- 1) panitia seleksi untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dibentuk oleh PPK;
- 2) koordinasi Menteri/Badan/Lembaga sesuai ketentuan Pertauran Perundangan-undangan dilakukan dalam bentuk usulan susunan anggota panitia seleksi dengan melampirkan biodata;
- 3) panitia seleksi terdiri atas unsur :
 - a) pejabat pimpinan tinggi terkait dari lingkungan Instansi Pemerintah yang bersangkutan;
 - b) pejabat pimpinan tinggi dari Instansi Pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong; dan
 - c) akademisi, pakar, atau professional yang mempunyai keahlian terkait jabatan yang akan diisi.
- 4) untuk Panitia Seleksi dari internal harus memiliki kedudukan minimal sama dari jabatan yang akan diisi.
- 5) khusus untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya Sekretaris Daerah Provinsi, panitia seleksi dapat diangkat dari kementerian terkait.
- 6) panitia seleksi berjumlah gasal 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).

- 7) panitia seleksi melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh Tim penilai kompetensi (assessor) yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya.
- 8) Panitia seleksi dapat mendiskusikan kembali/memantapkan standar kompetensi jabatan yang lowong bersama PyB atau *assessor*.
- 9) Dalam melaksanakan tugasnya Panitia Seleksi dibantu oleh Sekretariat dan Tim Pelaksana Teknis yang dilaksanakan oleh unit organisasi yang membidangi urusan kepegawaian.
- 10) Sekretariat dan Tim Pelaksana Teknis memiliki tugas memberikan dukungan administratif dan teknis kepada panitia seleksi.

B. PELAKSANAAN

1. Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, adalah sebagai berikut :
 - a. Jabatan Pimpinan Tinggi Madya :
 - 1) Memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau Diploma IV;
 - 2) Memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
 - 3) memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki dan/atau telah menduduki JPT Pratama (esselon II.a) secara kumulatif paling singkat 7 (tujuh) tahun;
 - 4) sedang atau pernah menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama atau JF jenjang ahli utama paling singkat 2 (dua) tahun;
 - 5) telah mengikuti dan lulus diklat kepemimpinan tingkat II kecuali pejabat fungsional;
 - 6) tidak dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - 7) tidak pernah dipidana penjara karena melakukan tindakan pidana korupsi;
 - 8) tidak sedang menjalani pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin atau sebagai tersangka pelaku tindak pidana;
 - 9) memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
 - 10) usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun pada saat dilantik; dan
 - 11) sehat jasmani dan rohani.
 - b. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
 - 1) memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - 2) memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;

- 3) memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki dan/atau telah menduduki Jabatan Administrator (esselon III.a) secara kumulatif paling singkat selama 5 (lima) tahun;
- 4) sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
- 5) telah mengikuti dan lulus diklat kepemimpinan tingkat III kecuali pejabat fungsional;
- 6) tidak dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- 7) tidak pernah dipidana penjara karena melakukan tindakan pidana korupsi;
- 8) tidak sedang menjalani pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin atau sebagai tersangka pelaku tindak pidana;
- 9) memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- 10) usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun pada saat dilantik; dan
- 11) sehat jasmani dan rohani.

2. Rekrutmen Jabatan Pimpinan Tinggi

a. Ketentuan dan Persyaratan Pengumuman

- 1) untuk mengisi lowongan jabatan Pimpinan Tinggi wajib diumumkan secara terbuka melalui media cetak nasional dan/atau media elektronik (termasuk media *on-line*/internet) dan dapat ditambah pengumuman dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman.
- 2) pengumuman dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.
- 3) apabila pelamar belum memenuhi lebih dari 3 (tiga) orang, pengumuman dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali, masing-masing 7 (tujuh) hari kalender.

b. Dalam pengumuman tersebut harus memuat :

- 1) nama jabatan yang lowong;
- 2) persyaratan administrasi antara lain :
 - a) surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermeterai;
 - b) SK kepangkatan dan jabatan yang diduduki;
 - c) ijazah terakhir yang sesuai dengan jabatan yang dilamar;
 - d) kartu tanda penduduk (KTP);
 - e) SPT tahun terakhir;
 - f) hasil penilaian prestasi kerja 2 tahun terakhir;
 - g) riwayat hidup (CV) lengkap;
 - h) fotokopi LHKASN/LHKPN;
 - i) pas foto berwarna terbaru;
 - j) sertifikat diklat kepemimpinan;

- k) hasil pemeriksaan kesehatan atau laboratorium sederhana; dan
- l) dan persyaratan lain sesuai dengan kebutuhan yang ditetapkan oleh Pansel.
- 3) kualifikasi/jenjang pendidikan dan sesuai dengan bidang jabatan yang lowong dan standar kompetensi jabatan yang lowong;
- 4) persyaratan integritas yang dibuktikan dengan penandatanganan Pakta Integritas;
- 5) batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
- 6) tahapan, jadwal dan sistem seleksi;
- 7) alamat atau nomor telepon Sekretariat Panitia Seleksi yang dapat dihubungi;
- 8) prosedur lain yang diperlukan;
- 9) pengalaman jabatan sesuai dengan jabatan yang lowong;
- 10) lamaran disampaikan kepada Panitia Seleksi; dan
- 11) pengumuman ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.
- c. Ketentuan pengumuman Lowongan Jabatan
 - 1) Untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi madya diumumkan terbuka dan kompetitif seluruh instansi secara nasional;
 - 2) untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;
 - 3) pengisian jabatan pimpinan tinggi madya dan pratama pada Instansi Pemerintah Provinsi dilakukan secara terbuka dan kompetitif dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 3. Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi
 - a. Pendaftaran
 - 1) Pendaftaran dilakukan secara mandiri melalui *website* resmi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
 - 2) Pelamaran yang dilakukan oleh PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan harus direkomendasikan oleh pimpinan instansi dan bagi PNS dari luar Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan atas persetujuan PPK.
 - 3) Selain pelamaran yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil panitia seleksi dapat mengundang Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat untuk diikutsertakan di dalam seleksi.
 - 4) Dalam hal panitia seleksi mengundang Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat untuk ikut dalam seleksi, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan harus tetap mendapat rekomendasi dari PPK instansinya.

b. Seleksi Administrasi

- 1) Penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan dilakukan oleh sekretariat Panitia Seleksi.
- 2) Penetapan paling kurang 3 (tiga) calon pejabat Pejabat Pimpinan Tinggi yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan pimpinan tinggi.
- 3) Dalam hal penetapan minimal calon tidak terpenuhi, maka seleksi dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali dan dilakukan setelah PPK berkoordinasi dan mendapatkan rekomendasi Menteri/Badan/Lembaga sesuai ketentuan Pertauran Perundangan-undangan.
- 4) Kriteria persyaratan administrasi didasarkan atas peraturan perundang-undangan dan peraturan internal instansi.
- 5) Syarat yang harus dipenuhi adalah adanya keterkaitan objektif antara kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan yang akan diduduki.
- 6) Pengumuman hasil seleksi ditandatangani oleh Ketua Seleksi dan disampaikan secara online.
- 7) Peserta yang lulus seleksi administrasi berhak mengikuti tahapan selanjutnya.

c. Uji Gagasan Tulis

- 1) Pelaksanaan Uji Gasasan Tertulis dilaksanakan secara serentak dengan menggunakan media komputer dengan ketentuan :
 - a) Peserta Uji Gagasan tertulis wajib mencetak dan membawa Kartu Tanda Peserta;
 - b) Pada saat memasuki ruang ujian peserta dilarang membawa *handphone*, *flashdisk* atau sejenisnya, alat tulis, buku-buku atau literatur dan catatan lainnya;
 - c) Peserta yang tidak hadir sesuai dengan jadwal yang ditentukan dianggap mengundurkan diri dan dianggap gugur; dan
 - d) Peserta yang dinyatakan memenuhi syarat Uji Gagasan Tertulis berhak mengikuti tahapan selanjutnya.
- 2) Adapun materi Uji Gagasan Tertulis ditentukan oleh Pansel berdasarkan kebutuhan jenis kompetensi di masing- masing jabatan.

d. Penelusuran Rekam Jejak

- 1) Penelusuran (rekam jejak) dapat dilakukan melalui evaluasi terhadap profil pelamar untuk melihat kesesuaian jabatan yang dilamar dan potensi dalam melaksanakan tugas jabatan yang meliputi:

- a) jabatan yang pernah dan sedang diduduki;
 - b) latar belakang pendidikan formal;
 - c) pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan teknis/fungsional yang pernah diikuti;
 - d) prestasi yang menonjol selama melaksanakan tugas; dan
 - e) integritas yang dimiliki.
- 2) Menyusun instrumen/kriteria penilaian integritas sebagai bahan penilaian utama dengan pembobotan untuk mengukur integritasnya.
 - 3) Apabila terdapat indikasi yang mencurigakan dilakukan klarifikasi dengan instansi terkait.
 - 4) Melakukan penelusuran rekam jejak ke tempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat, dan bawahan dan lingkungan terkait lainnya.
 - 5) Penelusuran rekam jejak dapat dilakukan ke tempat kediaman atau tempat tinggal untuk mengetahui aktivitas kemasyarakatan dan keagamaan kepada tetangga, tokoh agama dan tokoh masyarakat.
 - 6) penelusuran rekam jejak dilaksanakan secara tertutup dan obyektif serta tim yang ditugaskan harus memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelegen.
- e. Seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosio Kultural
- Dalam melakukan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural diperlukan metode :
- 1) Seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosio Kultural dilakukan oleh Tim Penilai Kompetensi Independen yang ditunjuk oleh PPK.
 - 2) Penilaian kompetensi manajerial dan sosio kultural metode assessment center secara lengkap dan atau menggunakan metode psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus atau presentasi sesuai kebutuhan.
 - 3) Standar kompetensi manajerial dan sosio kultural ditetapkan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang mengatur.
 - 4) Hasil penilaian kompetensi beserta peringkatnya disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi kepada Panitia Seleksi.
 - 5) Peserta yang dinyatakan lulus seleksi kompetensi mengikuti tahapan selanjutnya.
- f. Wawancara Akhir
- 1) Panitia seleksi menyusun materi wawancara yang terstandar sesuai jabatan yang dilamar.
 - 2) Wawancara dilakukan oleh Panitia Pansel 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.

- 3) Dalam pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur pengguna (user) dari jabatan yang akan diduduki atau dapat melibatkan narasumber untuk membantu dalam menggali potensi pelamar.
 - 4) Narasumber dalam wawancara akhir tidak memiliki kewenangan dalam memberikan penilaian.
- g. Tes Kesehatan
- 1) Untuk menguatkan hasil penilaian, Panitia Pansel dapat melaksanakan tes kesehatan dengan bekerjasama dengan unit pelayanan kesehatan pemerintah.
 - 2) Tes kesehatan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan.
- h. Rapat Pleno dan Penyampaian Hasil Seleksi
- 1) Panitia Pansel mengolah hasil keseluruhan tahapan seleksi, menyusun peringkat dan nilai serta menetapkan 3 (tiga) orang terbaik untuk setiap Jabatan yang lowong dan diumumkan secara terbuka.
 - 2) Pansel menyampaikan hasil keseluruhan tahapan seleksi berdasarkan peringkat dan nilai bersifat rahasia kepada PPK melalui PyB.
 - 3) Sebelum menetapkan calon terpilih dan guna memantapkan penilaian, PPK dapat melaksanakan wawancara dengan 3 (tiga) orang calon terbaik setiap jabatan dengan didampingi oleh Panitia Pansel dan pejabat yang ditunjuk sesuai kebutuhan.
 - 4) Khusus untuk Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Madya, dilakukan dengan mekanisme sebagai berikut :
 - a) Panitia Seleksi menyampaikan hasil penilaian calon Pejabat Pimpinan Tinggi Madya dan memilih 3 (tiga) orang calon sesuai urutan nilai tertinggi, untuk disampaikan kepada Gubernur;
 - b) Gubernur mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih oleh Panitia Seleksi kepada Presiden untuk dilakukan penetapan.
- i. Kriteria dan Metode Penilaian
- Kriteria dan metode penilaian didasarkan pada komposisi Penilaian dan Pembobotan Hasil Seleksi, yaitu :
- 1) Uji Gagasan Tertulis dengan jumlah bobot (15% s.d. 20%).
 - 2) Seleksi Kompetensi Manajerial dengan jumlah bobot (20% s.d. 25%).
 - 3) Wawancara dengan jumlah bobot (30% s.d. 35%).
 - 4) Rekam jejak dengan jumlah bobot (15% s.d. 20%).
- j. Penetapan dan Pengumuman Hasil Seleksi
- 1) Panitia seleksi mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi yang meliputi Uji Gagasan Tertulis, kompetensi manajerial dan sosial kultural, wawancara, dan rekam jejak sebagai bahan menyusun peringkat nilai.

- 2) Panitia Seleksi mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi.
 - 3) Penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Panitia Seleksi.
 - 4) Panitia Seleksi menyampaikan laporan hasil seleksi berupa Berita Acara, Keputusan Panitia Seleksi, nilai pada setiap tahapan seleksi dan hasil seleksi kompetensi manajerial kepada Menteri/Badan/Lembaga sesuai ketentuan Pertauran Perundangan-undangan untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan pelantikan.
 - 5) 3 (tiga) calon Pejabat Pimpinan Tinggi terpilih dimasukkan dalam Portal Sijapti Menteri.
4. Pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi
Persyaratan usia paling tinggi untuk diangkat dalam jabatan pimpinan tinggi adalah usia pada saat diangkat dalam jabatan pimpinan tinggi tersebut oleh PPK, kecuali bagi jabatan pimpinan tinggi yang ditetapkan oleh Presiden.
 5. Pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi
 - a. Mencapai batas usia pensiun dalam jabatannya.
 - b. Melakukan pelanggaran disiplin berat serta 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.
 - d. Tidak memenuhi syarat jabatan pimpinan tinggi.
 6. Laporan Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi
Pejabat Pembina Kepegawaian menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka kepada Badan/Lembaga sesuai ketentuan Pertauran Perundangan-undangan dan tembusannya kepada Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

C. MONITORING DAN EVALUASI

1. Pengawasan Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi
 - a. Pengawasan pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama dilakukan oleh Menteri/Badan/Lembaga sesuai ketentuan Pertauran Perundangan-undangan, yang meliputi tahapan proses pengisian jabatan pimpinan tinggi mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan pejabat pimpinan tinggi.
 - b. Kandidat yang terpilih ditetapkan dengan dilakukan monitoring dan evaluasi sesuai peraturan perundang undangan paling lama 2 (dua) tahun untuk kepentingan evaluasi kinerja.

2. Rekomendasi Hasil Pengawasan oleh Menteri/ Badan/ Lembaga sesuai ketentuan Pertauran Perundangan-undangan
 - a. Wajib ditindaklanjuti dan dilaksanakan oleh PPK dan pejabat yang berwenang.
 - b. Terhadap hasil pengawasan yang tidak ditindaklanjuti, Menteri/ Badan/ Lembaga sesuai ketentuan Pertauran Perundangan-undangan merekomendasikan untuk menjatuhkan sanksi terhadap pejabat pembina kepegawaian dan pejabat yang berwenang yang melanggar prinsip sistem merit sesuai peraturan perundang-undangan.
 - c. Rekomendasi hasil pengawasan Menteri/Badan/Lembaga sesuai ketentuan Pertauran Perundangan-undangan bersifat mengikat.

D. KETENTUAN LAIN-LAIN

1. Bagi Aparatur Sipil Negara yang telah mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif dan dinyatakan lulus *assessment*, namun tidak dapat mengikuti tes selanjutnya, maka hasil *assessment* tersebut dapat digunakan untuk seleksi berikutnya paling lama 3 (tiga) tahun. Selain itu Panitia Seleksi mempertimbangkan ASN yang telah memenuhi syarat Diklat Kepemimpinan dalam jabatan yang dilamar untuk tidak mengikuti *assessment*.
2. Pengisian jabatan pimpinan tinggi yang diamanatkan untuk berkonsultasi dengan pimpinan selain PPK, dilakukan setelah proses seleksi dan mendapatkan 3 (tiga) calon pejabat pimpinan tinggi.
3. Pengisian jabatan juga dapat dilakukan melalui mutasi/rotasi antar jabatan yang setingkat dilakukan dengan membentuk Panitia Seleksi serta melaporkan kepada Menteri/Badan/Lembaga sesuai ketentuan Pertauran Perundangan-undangan, dengan memperhatikan :
 1. kesesuaian antara kualifikasi dan kompetensi jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi pejabat.
 2. kinerja pejabat yang bersangkutan.
 3. maksimal batas usia pensiun kurang dari 1 (satu) tahun.

Pj. GUBERNUR SUMATERA SELATAN,



A. FATONI

LAMPIRAN II
PERATURAN GUBERNUR SUMATERA SELATAN
NOMOR 25 TAHUN 2023
TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN
TINGGI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI
SUMATERA SELATAN

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI
MELALUI UJI KESESUAIAN (*JOB FIT*)

A. TATA CARA UJI KESESUAIAN (*JOB FIT*) MELALUI MUTASI

I. PERSYARATAN

- a. Pengisian JPT Pratama yang lowong melalui mutasi dari satu JPT Pratama ke JPT Pratama yang lain dapat dilakukan melalui uji kompetensi dari pejabat yang ada.
- b. Pengisian JPT Pratama harus memenuhi syarat :
 1. 1 (satu) klasifikasi Jabatan, yaitu Jabatan yang memiliki tugas pokok dan fungsi yang sejenis atau serumpun;
 2. memenuhi standar kompetensi Jabatan; dan
 3. telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun, dapat dilakukan dengan syarat telah menduduki JPT paling singkat 2 (dua) tahun sejak dilantik.
- c. Kompetensi teknis dalam standar kompetensi jabatan dibuktikan dengan:
 1. sertifikasi teknis dari organisasi profesi; atau
 2. lulus pendidikan dan pelatihan teknis yang diselenggarakan oleh instansi teknis.
- d. Dalam hal pelaksanaan pengisian JPT tidak memperoleh calon pejabat pimpinan tinggi yang memiliki kompetensi sesuai, pengisian JPT dilakukan melalui Seleksi Terbuka.
- e. Pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) mutasi dari satu JPT Pratama ke JPT Pratama yang lain dilakukan melalui uji kompetensi di antara pejabat pimpinan tinggi di lingkungan Pemerintah Provinsi maupun antar instansi.
- f. Mutasi JPT harus memenuhi syarat :
 1. sesuai standar kompetensi Jabatan; dan
 2. telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun, dapat dilakukan dengan syarat telah menduduki JPT paling singkat 2 (dua) tahun sejak dilantik.
- g. Pengisian JPT Pratama terlebih dahulu berkoordinasi dengan Menteri/ Badan/ Lembaga sesuai peraturan perundang-undangan.

II. PELAKSANAAN

a. INVENTARISASI PPT

1. PyB melakukan inventarisasi PPT Pratama yang telah menjabat paling singkat 2 (dua) tahun pada jabatan terakhir.
2. Terhadap PPT Pratama yang telah menjabat paling singkat 2 (dua) tahun pada Jabatan terakhir dilakukan evaluasi kinerja atas kontrak kinerja yang dibuat.

3. Berdasarkan hasil evaluasi kinerja, PyB menyusun usulan mutasi PPT Pratama.
 4. PyB menyampaikan usulan mutasi PPT kepada PPK.
- b. PEMBENTUKAN PANITIA SELEKSI
1. Keanggotaan Panitia Seleksi
 - a) Untuk melaksanakan mutasi PPT Pratama dibentuk Panitia Seleksi.
 - b) Panitia seleksi ditetapkan oleh PPK setelah berkoordinasi dengan Menteri/ Badan/ Lembaga sesuai peraturan perundang-undangan.
 - c) Panitia seleksi terdiri atas unsur :
 - 1) PPT Pratama terkait di lingkungan Pemerintah Provinsi;
 - 2) PPT dari Instansi Pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas Jabatan yang lowong; dan
 - 3) akademisi, pakar, atau profesional.
 - d) Panitia seleksi harus memenuhi persyaratan :
 - 1) memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi Jabatan yang lowong;
 - 2) memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
 - 3) tidak menjadi anggota/pengurus partai politik; dan
 - 4) tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan.
 - e) Panitia seleksi berjumlah ganjil paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang.
 - f) Untuk pengisian Jabatan Inspektur Daerah, PPK menyampaikan usulan pembentukan Panitia Seleksi kepada Menteri Dalam Negeri sesuai peraturan perundang-undangan.
 2. Tugas Panitia Seleksi
 - a) Panitia Seleksi mempunyai tugas sebagai berikut :
 - 1) menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan mutasi;
 - 2) menetapkan instrumen/kriteria penilaian;
 - 3) menetapkan pejabat penelusur rekam jejak apabila diperlukan yang dilaksanakan secara tertutup dan obyektif;
 - 4) melakukan seleksi administrasi dan kompetensi;
 - 5) mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi dan menyusun analisis kesesuaian kualifikasi dan kompetensi jabatan dengan calon pemangku jabatan;
 - 6) menetapkan hasil penilaian mutasi; dan
 - 7) menyampaikan hasil penilaian pejabat pimpinan tinggi pratama kepada Gubernur melalui pejabat yang berwenang.
 - b) Panitia Seleksi dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab melaporkan hasilnya kepada Gubernur melalui PyB.

3. Sekretariat
 - a) Dalam melaksanakan tugas Panitia Seleksi dibantu oleh sekretariat.
 - b) Sekretariat dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.
 - c) Sekretariat memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada panitia seleksi.
 - d) Sekretariat ditetapkan oleh PPK.
- c. PELAKSANAAN UJI KOMPETENSI
 1. PPK menyampaikan rencana pelaksanaan uji kompetensi kepada Menteri/Badan/Lembaga sesuai ketentuan Pertauran Perundangan-undangan dengan melampirkan persyaratan yang ditentukan.
 2. Rekomendasi Menteri/Badan/Lembaga sesuai ketentuan Pertauran Perundangan-undangan tentang Persetujuan pelaksanaan uji kompetensi digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan proses seleksi lebih lanjut.
 3. Uji kompetensi dapat dilakukan melalui penelusuran rekam jejak Jabatan dan wawancara.
 4. Panitia seleksi melaksanakan uji kompetensi terhadap PPT yang akan dimutasikan dengan menggunakan 3 (tiga) tahap penilaian, yaitu :
 - a) penilaian persyaratan uji kompetensi mutasi/rotasi;
 - b) penilaian rekam jejak jabatan, meliputi :
 - 1) rekam jejak administrasi kepegawaian; dan
 - 2) rekam jejak perilaku, integritas, dan moralitas;
 - c) penilaian wawancara.
 5. Panitia Seleksi melaporkan hasil uji kompetensi kepada PPK melalui PyB.
 - a) PPK melaporkan hasil uji kompetensi kepada Menteri/Badan/Lembaga sesuai ketentuan Pertauran Perundangan-undangan untuk mendapatkan rekomendasi.
 - b) Laporan dilampiri Berita Acara setiap tahapan uji kompetensi.
 - c) Rekomendasi Menteri/Badan/Lembaga sesuai ketentuan Pertauran Perundangan-undangan digunakan sebagai dasar pertimbangan mutasi Jabatan.

III. PENETAPAN, PELANTIKAN DAN PENGAMBILAN SUMPAH/JANJI JABATAN

- a. PENETAPAN
 1. PPK menetapkan keputusan mutasi jabatan terhadap Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.
 2. Terhadap Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama calon kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil sebelum dilantik oleh Gubernur dikoordinasikan dengan Menteri Dalam Negeri untuk mendapatkan penetapan.

3. Terhadap Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama calon Sekretaris DPRD sebelum ditetapkan oleh Gubernur dimintakan persetujuan Pimpinan DPRD.
4. PPK menyampaikan konsultasi pemberhentian atau mutasi Inspektur Daerah kepada Menteri/ Badan/ Lembaga sesuai peraturan perundang-undangan sebelum penetapan pemberhentian atau mutasi Inspektur Daerah.
5. Penetapan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dilaksanakan setelah berkoordinasi dan mendapat rekomendasi Menteri/ Badan/ Lembaga sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

b. PELANTIKAN

1. PPK melantik dan mengambil sumpah jabatan/janji Jabatan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. PPK melaporkan pelantikan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pratama kepada Menteri/Badan/Lembaga sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

IV. KETENTUAN LAIN-LAIN

- a. Dalam hal terjadi penataan organisasi Perangkat Daerah yang mengakibatkan adanya pengurangan JPT Pratama, penataan Pimpinan Tinggi Pratama Pratama dapat dilakukan melalui uji kompetensi dari Pimpinan Tinggi Pratama Pratama yang ada oleh panitia seleksi.
- b. Dalam hal pelaksanaan penataan Pimpinan Tinggi Pratama Pratama sebagaimana dimaksud pada huruf (A) tidak memperoleh calon Pimpinan Tinggi Pratama Pratama yang memiliki kompetensi sesuai, pengisian JPT Pratama dilakukan melalui Seleksi Terbuka dan Kompetitif.

B. TATA CARA UJI KESESUAIAN (*JOB FIT*) MELALUI PROMOSI

I. Pengertian Umum

- a. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilaksanakan dengan menggunakan sistem merit dalam hal Pemerintah Daerah telah menerapkan Sistem Merit dalam Manajemen ASN.
- b. Penerapan manajemen ASN dengan sistem merit dilakukan oleh Menteri/Badan/Lembaga sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- c. Kriteria Penerapan manajemen ASN dengan sistem merit dilakukan oleh Menteri/Badan/Lembaga sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan sebagai berikut :
 1. Instansi yang telah menerapkan sistem merit dalam pembinaan pegawai ASN dikecualikan dari pengisian jabatan pimpinan tinggi secara kompetitif dan terbuka setelah mendapatkan persetujuan Menteri/Badan/Lembaga sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

2. Instansi yang telah menerapkan sistem merit dalam pembinaan pegawai ASN sebagaimana tersebut pada angka 1 wajib melaporkan secara berkala sesuai dengan ketetapan Menteri/Badan/Lembaga sesuai ketentuan Pertauran Perundangan-undangan untuk mendapatkan persetujuan baru.
3. Pengisian jabatan pimpinan tinggi sebagaimana dimaksud dalam angka 1 dilaksanakan dengan mekanisme talent pool.

d. *Talent Pool* Jabatan Pimpinan Tinggi

1. Pengertian

Talent pool jabatan pimpinan tinggi adalah Pegawai Negeri Sipil potensial yang memenuhi syarat dan telah memenuhi standar kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang diperoleh dalam suatu seleksi yang dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan dalam jabatan pimpinan tinggi yang sesuai dengan keahliannya.

II. Mekanisme seleksi *talent pool* jabatan pimpinan tinggi

Untuk mendapatkan kader *talent pool* jabatan pimpinan tinggi dilakukan dengan mekanisme sebagai berikut :

a. Persyaratan

Persyaratan bagi Aparatur Sipil Negara untuk dapat mengikuti seleksi *talent pool* jabatan pimpinan tinggi adalah sebagai berikut:

1. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
2. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standard kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
3. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang diminati secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
4. sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator paling singkat 2 (dua) tahun;
5. telah mengikuti dan lulus diklat kepemimpinan tingkat III kecuali pejabat fungsional;
6. tidak dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
7. tidak pernah dipidana penjara karena melakukan tindakan pidana korupsi;
8. tidak sedang menjalani pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin atau sebagai tersangka pelaku tindak pidana;
9. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
10. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
11. sehat jasmani dan rohani.

b. Tahapan seleksi

Tahapan seleksi *talent pool* jabatan pimpinan tinggi dilaksanakan sebagai berikut :

- 1) PNS yang berdasarkan verifikasi *database* SIMPEG yang dinyatakan memenuhi persyaratan administrasi sebagaimana yang telah ditentukan dinyatakan sebagai daftar nominatif peserta;
- 2) Daftar nominatif peserta tersebut disampaikan kepada kepala Perangkat Daerah melalui surat resmi dan/atau *website* resmi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan;
- 3) PNS yang masuk dalam nominatif peserta diwajibkan mendaftar melalui *website* resmi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, dengan memilih jenis jabatan yang diminati;
- 4) Pemanggilan peserta yang telah mendaftar untuk mengikuti tahapan seleksi;
- 5) Pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi;
- 6) Pelaksanaan uji gagasan tertulis;
- 7) Pengolahan hasil seleksi;
- 8) Penetapan *talent pool*.

III. Mekanisme pengangkatan jabatan pimpinan tinggi dari *talent pool*

Pengisian jabatan pimpinan tinggi dari kader *talent pool* dilaksanakan dengan mekanisme sebagai berikut :

1) Persiapan

a) Penetapan Jabatan yang lowong

Pengisian jabatan pimpinan tinggi melalui mekanisme *talent pool* dilakukan untuk mengisi jabatan yang lowong, dikarenakan :

- (1) pensiun;
- (2) meninggal dunia;
- (3) mengundurkan diri
- (4) dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan jabatan, pembebasan jabatan, pemberhentian Aparatur Sipil Negara tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara dengan tidak hormat;
- (5) diangkat dalam jabatan lain;
- (6) diberhentikan sementara dari Aparatur Sipil Negara;
- (7) diberhentikan karena tidak mencapai kinerja;
- (8) ditugaskan secara penuh di luar Jabatan Pimpinan Tinggi;

- (9) menjalani cuti di luar negara;
- (10) diberhentikan dari jabatan sebagai akibat dari reorganisasi dimana yang bersangkutan tidak memiliki kesesuaian antara tugas jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi.
- b) Penyusunan Perencanaan Pelaksanaan Seleksi
Penyusunan dokumen perencanaan yang meliputi :
 - (1) Penentuan jabatan pimpinan tinggi yang akan diisi, terkait dengan nama jabatan dan deskripsi tugasnya yang akan diisi/lowong;
 - (2) Kualifikasi dan standar kompetensi untuk masing-masing jabatan yang akan diisi/lowong;
 - (3) pembentukan panitia seleksi;
 - (4) penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian jabatan pimpinan tinggi;
 - (5) penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi; dan
 - (6) penyampaian dokumen perencanaan kepada Menteri / Badan/Lembaga sesuai ketentuan Pertauran Perundangan-undangan sebagai bahan evaluasi dan penerbitan surat rekomendasi.
- 2) Pelaksanaan
 - a) Pemanggilan kader *talent pool* jabatan pimpinan tinggi sesuai dengan jabatan yang kosong.
 - b) Pelaksanaan Rekam Jejak Jabatan;
 - c) Pelaksanaan Wawancara Kompetensi oleh Panitia Seleksi;
 - d) Penentuan Calon Terbaik dan pelaporan kepada PPK melalui PyB;
 - e) Pelaporan hasil seleksi kepada Menteri/Badan/Lembaga sesuai ketentuan Pertauran Perundangan-undangan; dan
 - f) Penetapan dan Pelantikan.

Pj. GUBERNUR SUMATERA SELATAN,



A. FATONI

LAMPIRAN III
PERATURAN GUBERNUR SUMATERA SELATAN
NOMOR 25 TAHUN 2023
TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN
TINGGI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI
SUMATERA SELATAN

A. CONTOH FORMAT SURAT LAMARAN SELEKSI TERBUKA JABATAN
PIMPINAN TINGGI MADYA/PRATAMA

....., 20....
Kepada
Hal : Permohonan untuk mengikuti Yth. Ketua Panitia Seleksi Terbuka
Seleksi Terbuka Jabatan Jabatan Pimpinan Tinggi
Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan
Madya/Pratama di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera
Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan
di
Palembang

Sehubungan dengan pengumuman Panitia Seleksi Terbuka
Jabatan Pimpinan Tinggi Madya/Pratama di lingkungan Pemerintah
Provinsi Sumatera Selatan Nomor /PANSEL-JPT/20.... tanggal
....., saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :
NIP :
Pangkat / Gol. Ruang :
Tempat, tanggal lahir :
Jabatan saat ini :
Unit Kerja :
Instansi :
Alamat tempat tinggal :
Alamat email :
No HP/WA :

Dengan ini mengajukan diri untuk mengikuti Seleksi Terbuka
Jabatan Pimpinan Tinggi Madya/Pratama sebagai Jabatan Yang Akan
Dilamar dan akan mengikuti seluruh ketentuan yang telah ditetapkan
oleh Panitia Seleksi.

Sebagai kelengkapan pendaftaran, terlampir saya sampaikan
seluruh dokumen persyaratan sebagai berikut:

1. Asli surat persetujuan tertulis dari pejabat pembina kepegawaian;
2. Foto copy SK Pangkat terakhir yang sudah di legalisasi;

3. Foto copy SK Jabatan terakhir yang sedang diduduki yang sudah di legalisasi;
4. Foto copy Ijazah S1 (S2 dan S3 bila ada) yang sudah di legalisasi;
5. Foto copy Sertifikat Diklat Kepemimpinan yang sudah di legalisasi (bila ada);
6. Foto copy Sertifikat Diklat Teknis maupun Fungsional yang sudah di legalisasi (bila ada);
7. Foto copy P2PKP Tahun dan yang sudah di legalisasi;
8. Foto copy SPT / kewajiban pelunasan pajak tahun terakhir yang sudah di legalisasi;
9. Foto copy LHKASN/LHKPN;
10. Daftar Riwayat Hidup lengkap;
11. Pas photo terbaru ukuran 3 R sebanyak 2 lembar (latar belakang merah);
12. Surat Keterangan Sehat Jasmani dan Rohani dari Rumah Sakit Pemerintah;
13. Surat pernyataan tidak sedang dalam proses atau menjalani hukuman disiplin dan/atau proses peradilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
14. Surat Pernyataan Fakta Integritas; dan
15. Surat Pernyataan tidak pernah dipidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.

Demikian saya sampaikan, atas perhatian terima kasih.

Hormat Saya,
Meterai Rp 10.000
NAMA
NIP

B. CONTOH FORMAT DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. KETERANGAN PERORANGAN

- 1. NIP :
- 2. Nama :
- 3. Tempat/Tgl. Lahir :
- 4. Agama :
- 5. Pangkat Terakhir :
- 6. Pendidikan Terakhir :
- 7. Jabatan Sekarang :
- 8. Instansi :
- 9. Alamat Rumah :
- 10. Alamat email :

4 X 6
(latar merah)

II. RIWAYAT KEPANGKATAN

NO	PANGKAT	GOL. RUANG	TMT PANGKAT	KET.
1	2	3	4	5
1.				
2.				

III. RIWAYAT JABATAN

NO	JABATAN	ESELON	TMT JABATAN	KET.
1	2	3	4	5
1.				
2.				

IV. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Pendidikan Umum

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	NAMA PENDIDIKAN	JURUSAN	TAHUN LULUS	KET.
1	2	3	4	5	6
1.					
2.					

2. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan

NO	NAMA DIKLAT	LAMANYA TGL/BLN/THN S.D TGL/BLN/THN	TAHUN LULUS	TEMPAT DAN PENYELENGGARA	KET.
1	2	3	4	5	6
1.					
2.					

3. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional

NO	NAMA DIKLAT	LAMANYA TGL/BLN/THN S.D TGL/BLN/THN	TAHUN LULUS	TEMPAT DAN PENYELENGGARA	KET.
1	2	3	4	5	6
1.					
2.					

4. Pendidikan dan Pelatihan Teknis

NO	NAMA DIKLAT	LAMANYA TGL/BLN/THN S.D TGL/BLN/THN	TAHUN LULUS	TEMPAT DAN PENYELENGGARA	KET.
1	2	3	4	5	6
1.					
2.					

5. Penataran/Seminar/Lokakarya/Simposium/dll

NO	PENATARAN/ SEMINAR/ SIMPOSIUM/ LOKAKARYA	KEDUDUKAN	LAMANYA TGL/BLN/THN S.D TGL/BLN/THN	TEMPAT DAN PENYELENG- GARA	KET.
1	2	3	4	5	6
1.					
1.					

6. Kursus-kursus Non Kedinasan

NO	NAMA KURSUS	LAMANYA TGL/BLN/THN S.D TGL/BLN/THN	TAHUN LULUS	TEMPAT DAN PENYELENGGARA	KET.
1	2	3	4	5	6
1.					
2.					

V. TANDA JASA/PENGHARGAAN

NO	NAMA BINTANG / SATYA LENCANA / PENGHARGAAN	TAHUN PEROLEHAN	ASAL PEROLEHAN	KET.
1	2	3	4	5
1.				
2.				

VI. DAFTAR PENILAIAN PRESTASI KERJA

NO	TAHUN	SKP	UNSUR PENILAIAN									TOTAL
			PERILAKU KERJA									
			ORIENTASI PELAYANAN	INTEGRITAS	KOMITMEN	DISIPLIN	KERJASAMA	KEPEMIM INAN	JUMLAH	RATA-RATA	NILAI PERILAKU	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.												
2.												

VII. HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI

NO	TINGKAT HUKUMAN	JENIS HUKUMAN	PEJABAT YANG MENETAPKAN	TMT	KET.
1	2	3	4	5	6
1.					
2.					

VIII. PENGALAMAN KE LUAR NEGERI

NO	N E G A R A	TUJUAN PENUGASAN	LAMANYA TGL/BLN/THN S.D TGL/BLN/THN	KET.
1	2	3	4	5
1.				
2.				

IX. PENGUASAAN BAHASA

NO	JENIS BAHASA	NAMA BAHASA	KEMAMPUAN BERBICARA	KET.
1	2	3	4	5
1.				
2.				

X. KEANGGOTAAN DALAM ORGANISASI

	JENIS ORGANISASI	NAMA ORGANISASI	KEDUDUKAN	LAMANYA TGL/BLN/THN S.D TGL/BLN/THN	KET.
1	2	3	4	5	6
1.					
2.					

XI. KETERANGAN KELUARGA

1. Isteri/Suami

NO	NAMA	TEMPAT LAHIR	TANGGAL LAHIR	TANGGAL NIKAH	PEKERJAAN	KET.
1	2	3	4	5	6	7
1.						
2.						

2. Anak

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	TEMPAT LAHIR	TANGGAL LAHIR	PEKERJAAN	KET.
1	2	3	4	5	6	7
1.						
2.						

3. Orang Tua Kandung

NO	NAMA	PEKERJAAN	KET.
1	2	3	4
1.			
2.			

PEGAWAI YANG BERSANGKUTAN

.....

C. CONTOH FORMAT SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PPK

KOP INSTANSI
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

Jabatan : Jabatan (PPK)

Dengan ini menyatakan menyetujui Pegawai Negeri Sipil :

Nama :

NIP :

Pangkat/Gol. Ruang :

Jabatan saat ini :

Unit Kerja :

Untuk mengikuti Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Madya/Pratama sebagai Jabatan Yang Akan Dilamar, dan mengikuti seluruh tahapan yang ditentukan oleh Panitia Seleksi.

Selanjutnya apabila yang bersangkutan dinyatakan Lulus seleksi dapat diproses dan ditetapkan menjadi Pejabat Pimpinan Tinggi Madya/Pratama sebagai Jabatan Yang Akan Dilamar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

....., 20....
JABATAN (PPK)

.....

D. CONTOH FORMAT SURAT PERNYATAAN TIDAK PERNAH DIJATUHI
HUKUMAN DISIPLIN

KOP ORGANISASI PERANGKAT DAERAH
SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :
NIP :
Jabatan saat ini :
Unit Kerja :

Dengan ini menyatakan bahwa saya tidak sedang dalam proses atau menjalani hukuman disiplin dan/atau proses peradilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi persyaratan dalam rangka mendaftarkan diri mengikuti Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Madya/Pratama sebagai Jabatan Yang Akan Dilamar.

Mengetahui,
Atasan Langsung

.....

....., 20....
Yang membuat pernyataan,

Meterai
Rp 10.000

.....

E. CONTOH FORMAT SURAT PERNYATAAN TIDAK PERNAH DIPIDANA
PENJARA

KOP ORGANISASI PERANGKAT DAERAH
SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

NIP :

Jabatan saat ini :

Unit Kerja :

dengan ini menyatakan bahwa saya tidak pernah dipidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi persyaratan dalam rangka mendaftarkan diri mengikuti Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Madya/Pratama sebagai Jabatan Yang Akan Dilamar.

Mengetahui,
Atasan Langsung

....., 20....
Yang membuat pernyataan,

Meterai
Rp 10.000

.....

.....

F. CONTOH FORMAT PAKTA INTEGRITAS

KOP ORGANISASI PERANGKAT DAERAH
PAKTA INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

NIP :

Jabatan saat ini :

Unit Kerja :

Dalam rangka mengikuti Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya/Pratama sebagai Jabatan Yang Akan Dilamar, dengan ini menyatakan bahwa saya :

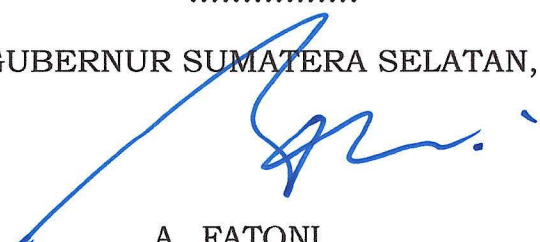
1. Tidak akan melakukan komunikasi yang mengarah kepada praktek Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).
2. Tidak akan melakukan praktek Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).
3. Akan melaporkan kepada pihak yang wajib/berwenang, apabila mengetahui ada indikasi Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).
4. Tidak memberi sesuatu yang berkaitan dengan Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya/Pratama Jabatan Yang Akan Dilamar, yang dapat dikategorikan sebagai suap dan/atau gratifikasi.

Apabila saya melanggar hal-hal yang telah saya nyatakan dalam Pakta Integritas ini, saya bersedia dikenakan sanksi sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

....., 20....
Yang membuat pernyataan,

Meterai
Rp 10.000

.....
Pj. GUBERNUR SUMATERA SELATAN,


A. FATONI