



BUPATI TEMANGGUNG
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI TEMANGGUNG
NOMOR 89 TAHUN 2021

TENTANG

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA,
JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI TEMANGGUNG,

- Menimbang : a. bahwa untuk memberikan kejelasan tentang pelaksanaan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas secara terbuka dan kompetitif yang harus dilaksanakan oleh instansi pemerintah, perlu pengaturan lebih lanjut tentang pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator, dan jabatan pengawas secara terbuka dan kompetitif di lingkungan Pemerintah Daerah;
- b. bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 110 ayat (3) dan ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;
- c. bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 49 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pengisian Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan Fungsional keahlian jenjang ahli utama, Jabatan Fungsional keahlian jenjang ahli muda, Jabatan Fungsional keterampilan jenjang penyelia, Jabatan Fungsional keterampilan jenjang mahir, dan/ atau Jabatan Pimpinan Tinggi dapat dilakukan melalui rekrutmen dan seleksi dari Pegawai Negeri Sipil yang tersedia, baik yang berasal dari internal Instansi Pemerintah maupun Pegawai Negeri Sipil yang berasal dari Instansi Pemerintah lain;

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, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah;
 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 diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037); sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
 7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1273);

8. Peraturan Menteri Pemberdayaan 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);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA, JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Provinsi adalah Provinsi Jawa Tengah.
2. Gubernur adalah Gubernur Jawa Tengah.
3. Daerah adalah Kabupaten Temanggung.
4. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
5. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
6. Bupati adalah Bupati Temanggung.
7. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Temanggung.
8. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
9. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian Kabupaten Temanggung.
10. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
11. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

12. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
13. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
14. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil Negara dalam suatu satuan organisasi.
15. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
16. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT.
17. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
18. Jabatan Administrator adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
19. Jabatan Pengawas adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
20. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
21. 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.
22. Tim Penilai Kinerja yang selanjutnya disingkat TPK adalah tim yang dibentuk pada Daerah untuk menjamin kualitas dan objektivitas dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS.
23. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
24. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
25. Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.
26. Seleksi Terbuka adalah proses pemilihan yang diumumkan secara luas melalui media cetak nasional dan/atau media elektronik bagi PNS yang memenuhi syarat untuk diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi.
27. Panitia Seleksi yang selanjutnya disebut Pansel adalah panitia yang ditunjuk oleh Bupati yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati untuk melaksanakan seleksi JPT.
28. Sekretariat Pansel adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk membantu tugas Pansel.

29. *Assessment Centre* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan PNS dalam suatu Jabatan dengan menggunakan alat ukur psikotest, kuisisioner kompetensi, dan wawancara kompetensi berdasarkan persyaratan kompetensi Jabatan Pimpinnan Tinggi dan dilakukan oleh beberapa assessor.
30. Promosi Jabatan adalah proses pengangkatan ke dalam jabatan yang lebih tinggi.
31. Mutasi Jabatan adalah proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang setara sesuai dengan jenjang jabatan.
32. Penilaian Potensi dan Kompetensi adalah prosedur yang distandarisasikan untuk mengukur potensi dan kompetensi pegawai.
33. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spasifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
34. Kompetensi manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
35. 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 moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
36. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

BAB II RUANG LINGKUP

Pasal 2

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi pengaturan pengisian JPT Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas di Daerah.

BAB III MAKSUD, TUJUAN DAN SASARAN

Pasal 3

- (1) Maksud disusunnya Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pengisian JPT Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung.
- (2) Tujuan disusunnya Peraturan Bupati ini adalah agar pengisian JPT Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas terselenggara secara transparan, obyektif, kompetitif, dan akuntabel sehingga diperoleh pejabat yang mempunyai potensi dan kompetensi untuk mengisi jabatan.

- (3) Sasaran disusunnya Peraturan Bupati ini adalah terpilihnya calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan berdasarkan sistem merit.

BAB IV JPT PRATAMA

Pasal 4

- (1) JPT Pratama merupakan jabatan tinggi pada Perangkat Daerah setara eselon II.
- (2) JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
- a. JPT Pratama setara eselon II.a adalah Sekretaris Daerah; dan
 - b. JPT Pratama setara eselon II.b meliputi:
 1. Asisten pada Sekretariat Daerah;
 2. Staf Ahli Bupati;
 3. Inspektur;
 4. Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
 5. Kepala Dinas;
 6. Kepala Badan; dan
 7. Direktur Rumah Sakit Umum Daerah.
- (3) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:
- a. berstatus Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi/ Kabupaten/ Kota di Wilayah Provinsi Jawa Tengah;
 - b. memiliki pengalaman jabatan dalam tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling sedikit selama 5 (lima) tahun;
 - c. berusia setinggi-tingginya 56 (lima puluh enam) tahun;
 - d. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah Sarjana (S1) atau Diploma IV;
 - e. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
 - f. memiliki rekam jejak jabatan, integritas dan moralitas yang baik; dan
 - g. sehat jasmani dan rohani.

BAB V TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

Bagian Kesatu Pembentukan Pansel Pasal 5

- (1) Pengisian JPT Pratama dilaksanakan oleh PPK dengan membentuk Pansel dan berkoordinasi dengan KASN dalam bentuk usulan susunan anggota Pansel dengan melampirkan biodata.
- (2) Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh tim penilai kompetensi (assessor) yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya.
- (3) Susunan Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari 5 (lima) orang, yaitu:
- a. 1 (satu) orang ketua merangkap anggota dari unsur akademisi/pakar/profesional/tokoh masyarakat;

- b. 2 (dua) orang Pejabat JPT Pratama setara eselon II.b sebagai anggota; dan
 - c. 2 (dua) orang anggota dari unsur akademisi/pakar/profesional/tokoh masyarakat.
- (4) Persyaratan sebagai anggota Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
- a. memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi jabatan yang lowong;
 - b. memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
 - c. tidak menjadi anggota/pengurus partai politik yang dibuktikan dengan surat pernyataan bermeterai;
 - d. tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan;
 - e. memiliki integritas, netral, independen, dan menghindarkan diri dari konflik kepentingan dengan pernyataan pakta integritas; dan
 - f. menaati kode etik sebagai Pansel yang ditetapkan oleh KASN.
- (5) Tugas Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah:
- a. menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian;
 - b. menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
 - c. menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian;
 - d. menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;
 - e. mengumumkan lowongan JPT dan persyaratan pelamaran;
 - f. melakukan seleksi administrasi dan kompetensi; dan
 - g. menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada PPK.

Pasal 6

- (1) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (5), Pansel dibantu oleh Sekretariat Pansel yang dilaksanakan oleh BKPSDM.
- (2) Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada Pansel meliputi:
- a. menyusun jadwal kegiatan pansel;
 - b. merencanakan kegiatan pelaksanaan rapat;
 - c. menyiapkan bahan keperluan rapat;
 - d. menyusun acara rapat;
 - e. menghimpun surat-surat/ dokumen;
 - f. membuat notulen rapat;
 - g. mempublikasikan kegiatan pansel; dan
 - h. melaporkan pelaksanaan tugas kepada ketua pansel.
- (3) Pembentukan Sekretariat Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Kedua Pengisian JPT Pratama

Pasal 7

Pengisian JPT Pratama meliputi:

- a. pengukuhan;
- b. mutasi jabatan; dan
- c. seleksi secara terbuka.

Paragraf 1
Penguksuhan

Pasal 8

- (1) Dalam hal Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama telah menduduki JPT Pratama selama periode waktu tertentu sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta masih memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi jabatannya, JPT Pratama dapat dikukuhkan untuk diangkat dan dilantik kembali dalam jabatan tersebut.
- (2) Dalam hal JPT Pratama memiliki nomenklatur, tugas, dan fungsi yang masih sama, atau yang nomenklturnya berubah, tetapi tugas dan fungsinya tidak mengalami perubahan yang signifikan, maka Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dalam JPT Pratama tersebut dapat dikukuhkan untuk diangkat dan dilantik kembali dalam jabatan tersebut.
- (3) Dalam hal ASN telah menduduki JPT Pratama selama 5 (lima) tahun dan akan dilakukan perpanjangan masa jabatan melalui penguksuhan diatur dengan tahapan sebagai berikut:
 - a. terlebih dahulu dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan kompetensi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi;
 - b. evaluasi dilakukan 3 (tiga) bulan sebelum masa JPT Pratama berakhir oleh pansel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5;
 - c. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana tersebut pada huruf b, maka PPK menetapkan Keputusan perpanjangan/pengangkatan kembali dalam jabatan tersebut; dan
 - d. pelaksanaan perpanjangan JPT Pratama dikoordinasikan dan dilaporkan kepada KASN.

Pasal 9

Syarat penguksuhan JPT Pratama adalah:

- a. sedang menduduki JPT Pratama;
- b. memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4; dan
- c. sehat jasmani dan rohani.

Pasal 10

- (1) Pengisian JPT Pratama dengan penguksuhan dilakukan melalui mekanisme pertimbangan dari Pansel.
- (2) Hasil pertimbangan dari Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diusulkan ke KASN untuk mendapatkan rekomendasi guna pelaksanaan Uji Kompetensi.
- (3) Hasil Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan kembali ke KASN guna mendapatkan rekomendasi penguksuhan.
- (4) Penguksuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK, dan dilaporkan kepada KASN.

Paragraf 2
Mutasi Jabatan
Pasal 11

- (1) Pengisian JPT Pratama melalui mutasi jabatan yang setingkat pada Perangkat Daerah bagi pejabat yang telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.

- (2) Pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mempertimbangkan :
 - a. satu klasifikasi Jabatan;
 - b. memenuhi standar kompetensi Jabatan;
 - c. kesesuaian antara kualifikasi dan kompetensi jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi pejabat; dan
 - d. kinerja pejabat yang bersangkutan.
- (3) Dalam hal JPT Pratama mengalami perubahan karena dipecah kedalam beberapa JPT lain, maka Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama sebelumnya yang sesuai kualifikasi dan kompetensi dapat diangkat dan dilantik kembali dalam salah satu JPT Pratama yang paling sesuai.
- (4) Dalam hal terdapat JPT Pratama yang digabung, maka salah satu Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama sebelumnya yang paling sesuai kualifikasi dan kompetensinya dapat diangkat dan dilantik kembali pada JPT Pratama baru hasil penggabungan.
- (5) Pengisian JPT Pratama melalui mutasi dari satu JPT Pratama ke JPT Pratama yang lain dapat dilakukan melalui uji kompetensi dari pejabat yang ada.

Pasal 12

- (1) Pengisian JPT Pratama dengan mutasi jabatan dilakukan melalui mekanisme pertimbangan dari Pansel.
- (2) Hasil pertimbangan dari Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diusulkan ke KASN untuk mendapatkan rekomendasi guna pelaksanaan Uji Kompetensi.
- (3) Hasil Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan kembali ke KASN guna mendapatkan rekomendasi mutasi jabatan.
- (4) Mutasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dan dilaksanakan oleh PPK, dan dilaporkan kepada KASN.

Paragraf 3 Seleksi Secara Terbuka

Pasal 13

Pengisian JPT Pratama lowong dilakukan dengan seleksi secara terbuka di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, jejak Jabatan dan integritas, serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 14

- (1) Tata Cara Pengisian JPT Pratama dengan seleksi secara terbuka dilaksanakan dengan mekanisme :
 - a. persiapan; dan
 - b. pelaksanaan.
- (2) Tata Cara Pengisian JPT Pratama dengan seleksi secara terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 15

- (1) Pemberhentian JPT Pratama dilakukan apabila:
 - a. mengundurkan diri dari JPT Pratama;

- b. diangkat dalam jabatan lain berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. melakukan pelanggaran disiplin berat serta integritas dan moralitas;
- d. tidak memenuhi kinerja yang diperjanjikan dalam waktu 1 (satu) tahun pada suatu JPT Pratama dan setelah 6 (enam) bulan diberikan kesempatan tidak dapat memperbaiki kinerjanya serta tidak lulus uji kompetensi; dan/atau
- e. tidak lagi memenuhi syarat sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.

Pasal 16

PPK menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka kepada KASN dengan tembusan kepada Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

BAB VI JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS Bagian Kesatu Jabatan Administrator

Pasal 17

- (1) Jabatan Administrator meliputi:
 - a. Jabatan Administrator setara jabatan eselon III.a yang meliputi: Sekretaris Dinas/Badan, Kepala Bagian, Inspektur Pembantu, Wakil Direktur RSUD, Camat dan Kepala Pelaksana; dan
 - b. Jabatan Administrator setara jabatan eselon III.b yang meliputi: Sekretaris Kecamatan dan Kepala Bidang.
- (2) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Administrator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:
 - a. berstatus sebagai PNS;
 - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau Diploma IV;
 - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - d. memiliki pengalaman pada Jabatan Pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
 - e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh TPK;
 - g. sehat jasmani dan rohani;
 - h. Jabatan Administrator eselon III.a dapat diisi oleh pejabat yang menduduki Jabatan Administrator eselon III.b atau JF yang setingkat dengan Jabatan Administrator dengan pangkat paling rendah Penata Tingkat I golongan ruang III/d;
 - i. Jabatan Administrator eselon III.a dapat diisi oleh pejabat yang menduduki Jabatan Pengawas eselon IV.a atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pengawas dengan pangkat paling rendah Penata Tingkat I golongan ruang III/d; dan
 - j. Jabatan Administrator eselon III.b dapat diisi oleh pejabat yang menduduki Jabatan Pengawas eselon IV.a dan eselon IV.b atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pengawas dengan pangkat paling rendah Penata golongan ruang III/c.

Bagian Kedua
Jabatan Pengawas

Pasal 18

- (1) Jabatan Pengawas meliputi :
 - a. Jabatan Pengawas setara jabatan eselon IV.a yang terdiri dari Kepala Seksi, Kepala Sub Bidang, Kepala Sub Bagian pada Dinas/ Badan/ RSUD, Kepala Seksi pada Kecamatan, Lurah, dan Kepala UPTD; dan
 - b. Jabatan Pengawas setara jabatan eselon IV.b yang terdiri dari Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kepala Sub Bagian pada Kecamatan, dan Sekretaris Kelurahan.
- (2) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:
 - a. berstatus sebagai PNS;
 - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah Diploma III atau yang setara;
 - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - d. memiliki pengalaman pada Jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan pelaksana sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
 - e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh TPK;
 - g. sehat jasmani dan rohani;
 - h. Jabatan Pengawas eselon IV.a dapat diisi oleh pejabat yang menduduki Jabatan Pengawas eselon IV.b atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pengawas dengan pangkat paling rendah Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b;
 - i. Jabatan Pengawas eselon IV.a dapat diisi oleh pejabat pelaksana atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pelaksana dengan pangkat paling rendah Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b; dan
 - j. Jabatan Pengawas eselon IV.b dapat diisi oleh pejabat pelaksana atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pelaksana dengan pangkat paling rendah Penata Muda golongan ruang III/a.

BAB VII
TATA CARA PENGISIAN JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN
PENGAWAS

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 19

- (1) Mekanisme pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, meliputi:
 - a. pengukuhan;
 - b. promosi dan mutasi.
- (2) Pengisian Jabatan Administrator dan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pertimbangan TPK.

- (3) Susunan keanggotaan TPK adalah sebagai berikut :
- a. Sekretaris Daerah sebagai Ketua merangkap anggota;
 - b. Kepala BKPSDM sebagai anggota;
 - c. Inspektur sebagai anggota;
 - d. Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah sebagai anggota;
 - e. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah sebagai anggota; dan
 - f. Kepala Bidang Pengembangan Karier Pegawai dan Informasi Kepegawaian BKPSDM sebagai anggota.

Pasal 20

TPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) mempunyai tugas memberikan pertimbangan kepada PPK dalam hal pemberhentian, pemindahan dan pengangkatan:

- a. dari Jabatan Pelaksana ke dalam Jabatan Pengawas;
- b. dari dan dalam Jabatan Pengawas;
- c. dari Jabatan Pengawas ke dalam Jabatan Administrator;
- d. dari dan dalam Jabatan Administrator; dan /atau
- e. dari JF ke dalam Jabatan Pengawas atau Jabatan Administrator.

Bagian Kedua Penguhan

Paragraf 1 Umum

Pasal 21

Dalam hal Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas memiliki nomenklatur, tugas, dan fungsi yang masih sama, atau yang nomenklturnya berubah, tetapi tugas dan fungsinya tidak mengalami perubahan yang signifikan, maka Pejabat tersebut dapat dikukuhkan untuk diangkat dan dilantik kembali dalam Jabatan tersebut.

Paragraf 2 Tata Cara Penguhan

Pasal 22

- (1) Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dengan penguhan dilakukan melalui mekanisme pertimbangan dari TPK.
- (2) Penguhan Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK.
- (3) Penetapan penguhan oleh PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan kepada Badan Kepegawaian Negara.

Paragraf 3 Syarat Penguhan

Pasal 23

- (1) Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas yang akan dikukuhkan, harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. sedang menduduki Jabatan; dan
 - b. sehat jasmani dan rohani.

- (2) Selain persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas harus memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) dan Pasal 18 ayat (2).

Bagian Ketiga Promosi dan Mutasi

Paragraf 1 Umum

Pasal 24

- (1) Promosi dan mutasi dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilaksanakan berdasarkan perbandingan objektif antara kualifikasi, kompetensi dan evaluasi penilaian atas prestasi kerja.
- (2) Promosi dan mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat didasarkan pada manajemen talenta dan pola karier ASN.
- (3) Promosi dan mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- (4) Dalam hal Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas mengalami perubahan karena dipecah ke dalam beberapa jabatan lain, maka Pejabat sebelumnya yang sesuai kualifikasi dan kompetensi dapat diangkat dan dilantik kembali dalam salah satu jabatan yang paling sesuai.
- (5) Dalam hal terdapat Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas yang digabung, maka salah satu Pejabat yang paling sesuai kualifikasi dan kompetensinya dapat diangkat dan dilantik kembali pada jabatan baru hasil penggabungan.

Paragraf 2 Tata cara Promosi dan Mutasi

Pasal 25

Pelaksanaan mutasi jabatan meliputi:

- a. apabila terdapat kekosongan Jabatan Administrator atau Jabatan Pengawas, Kepala Perangkat Daerah dapat mengusulkan sejumlah 3 (tiga) orang PNS yang akan promosi dan mutasi berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan pertimbangan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja, serta lamanya dalam menduduki jabatan kepada PPK dengan tembusan kepada Sekretaris Daerah dan Kepala BKPSDM;
- b. usulan Kepala Perangkat Daerah diverifikasi dalam rapat TPK dengan mempertimbangkan perbandingan obyektif antara kualifikasi kompetensi dan evaluasi penilaian atas prestasi kerja;
- c. hasil rapat TPK dilaporkan kepada PPK berupa pertimbangan PNS yang dapat dipromosikan atau dimutasi dalam Jabatan Administrator atau Jabatan Pengawas untuk mendapatkan penetapan PPK; dan
- d. PPK menetapkan PNS yang akan dimutasi dengan memperhatikan pertimbangan TPK.

BAB VIII
PENETAPAN, PENGAMBILAN SUMPAH JANJI JABATAN/PELANTIKAN

Pasal 26

- (1) Pengangkatan dalam JPT Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas ditetapkan dengan Keputusan Bupati sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) PNS yang diangkat dan dilantik dalam JPT Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas wajib mengangkat sumpah jabatan.
- (3) Bunyi kalimat sumpah jabatan sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX
PEMBIAYAAN

Pasal 27

Pelaksanaan seleksi pengisian JPT Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

BAB X
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 28

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Temanggung
pada tanggal 27 Oktober 2021

BUPATI TEMANGGUNG,

ttd

M. AL KHADZIQ

Diundangkan di Temanggung
pada tanggal 27 Oktober 2021

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN TEMANGGUNG

ttd

HARY AGUNG PRABOWO

BERITA DAERAH KABUPATEN TEMANGGUNG TAHUN 2021 NOMOR 89



LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI TEMANGGUNG
NOMOR 89 TAHUN 2021
TENTANG
TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN
TINGGI PRATAMA, JABATAN ADMINISTRATOR
DAN JABATAN PENGAWAS

Persiapan Seleksi Terbuka JPT Pratama meliputi:

- a. Penetapan jabatan yang lowong dikarenakan Pejabat Pimpinan Tinggi pada instansi tersebut:
 1. pensiun;
 2. meninggal dunia;
 3. mengundurkan diri;
 4. dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan jabatan, pembebasan jabatan, pemberhentian PNS tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian PNS dengan tidak hormat;
 5. diangkat dalam jabatan lain;
 6. diberhentikan sementara dari PNS;
 7. diberhentikan karena tidak mencapai kinerja;
 8. ditugaskan secara penuh di luar JPT;
 9. menjalani cuti di luar negara; atau
 10. diberhentikan dari jabatan sebagai akibat dari reorganisasi dimana yang bersangkutan tidak memiliki kesesuaian antara tugas jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi.
- b. Penyusunan dokumen perencanaan yang meliputi:
 1. penentuan JPT 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 Pansel;
 4. penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian JPT;
 5. penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi;
 6. penentuan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian JPT;
 7. konsep pengumuman pembukaan dan penerimaan lamaran; dan
 8. instansi menyampaikan dokumen perencanaan kepada KASN sebagai bahan evaluasi dan penerbitan surat rekomendasi.

Pelaksanaan Seleksi Terbuka JPT Pratama meliputi:

- a. Rekrutmen JPT Pratama
Rekrutmen dilakukan dengan membuat pengumuman seleksi terbuka JPT Pratama, dengan ketentuan dan persyaratan pengumuman sebagai berikut :
 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. Selain itu, pengumuman dilakukan pula melalui Portal Nasional Seleksi JPT yang berada pada website Sistem Jabatan Pimpinan Tinggi (Sijapti) KASN.
 3. Pengumuman dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.
 4. Apabila pelamar belum memenuhi lebih dari 3 (tiga) orang, pengumuman dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali, masing-masing 7 (tujuh) hari kalender.

5. Setelah 2 (dua) kali diperpanjang namun pelamar hanya berjumlah 3 (tiga) orang, KASN dapat memberikan rekomendasi untuk dilakukan proses seleksi.
6. Dalam pengumuman tersebut harus memuat:
 - a) Nama Jabatan yang lowong;
 - b) persyaratan administrasi antara lain:
 - 1) surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai;
 - 2) fotokopi SK kepangkatan dan jabatan yang diduduki;
 - 3) fotokopi ijazah terakhir yang sesuai dengan jabatan yang dilamar ;
 - 4) fotokopi SPT tahun terakhir;
 - 5) fotokopi hasil penilaian prestasi kerja 2 tahun terakhir;
 - 6) riwayat hidup (CV) lengkap; dan
 - 7) fotokopi LHKASN/LHKPN.
 - c) kualifikasi/jenjang pendidikan dan sesuai dengan bidang jabatan yang lowong dan standar kompetensi jabatan yang lowong;
 - d) persyaratan integritas yang dibuktikan dengan penandatanganan Pakta Integritas;
 - e) batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
 - f) tahapan, jadwal dan sistem seleksi;
 - g) alamat atau nomor telepon Sekretariat Panitia Seleksi yang dapat dihubungi;
 - h) prosedur lain yang diperlukan;
 - i) pengalaman jabatan sesuai dengan jabatan yang lowong;
 - j) lamaran disampaikan kepada Panitia Seleksi; dan
 - k) pengumuman ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.

b. Seleksi JPT Pratama

Tahapan seleksi JPT Pratama adalah:

1. Pelamaran

- b) Pelamaran pengisian JPT disampaikan kepada Pansel.
- c) Pelamaran yang dilakukan oleh PNS harus direkomendasikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian instansi bagi JPT Pratama atas persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian.
- d) Selain pelamaran yang dilakukan PNS, panitia seleksi dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk diikutsertakan di dalam seleksi.
- e) Dalam hal panitia seleksi mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk ikut dalam seleksi, PNS yang bersangkutan harus tetap mendapat rekomendasi dari Pejabat Pembina Kepegawaian instansinya.

2. Penelusuran Rekam Jejak

Tahapan penelusuran rekam jejak adalah sebagai berikut :

- a) Penelusuran (rekam jejak) dapat dilakukan melalui evaluasi terhadap profil pelamar untuk melihat kesesuaian jabatan yang dilamar dan potensi dalam melaksanakan tugas jabatan yang meliputi:
 - 1) jabatan yang pernah dan sedang diduduki;
 - 2) latar belakang pendidikan formal;
 - 3) pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan teknis/fungsional yang pernah diikuti;
 - 4) prestasi yang menonjol selama melaksanakan tugas; dan
 - 5) integritas yang dimiliki.
- b) Menyusun instrumen/kriteria penilaian integritas sebagai bahan penilaian utama dengan pembobotan untuk mengukur integritasnya.

- c) Apabila terdapat indikasi yang mencurigakan dilakukan klarifikasi dengan instansi terkait.
- d) Melakukan penelusuran rekam jejak ke tempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat, dan bawahan dan lingkungan terkait lainnya
- e) Menetapkan pejabat yang akan melakukan penelusuran rekam jejak secara tertutup, obyektif dan memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelejen.
- f) Melakukan uji publik bagi jabatan yang dipandang strategis jika diperlukan.

3. Seleksi administrasi

- a) Penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan dilakukan oleh sekretariat Pansel.
- b) Penetapan paling kurang 3 (tiga) calon Pejabat Pimpinan Tinggi yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan Jabatan Pimpinan Tinggi.
- c) Dalam hal penetapan minimal calon sebagaimana tersebut pada huruf b tidak terpenuhi, maka seleksi dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali dan dilakukan setelah PPK berkoordinasi dan mendapatkan rekomendasi KASN.
- d) Kriteria persyaratan administrasi didasarkan atas Peraturan Perundang-undangan dan peraturan internal instansi yang ditetapkan oleh PPK.
- e) 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.
- f) Pengumuman hasil seleksi administrasi dapat dilakukan secara online maupun offline.
- g) Pengumuman hasil seleksi ditandatangani oleh Ketua Pansel.

4. Seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural.

Dalam melakukan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural diperlukan metode:

- a) Dapat menggunakan metode assessment center atau metode lainnya sesuai kebutuhan;
- b) Dapat menggunakan metode psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus, atau presentasi;
- c) standar kompetensi manajerial disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh assessor;
- d) kisi-kisi wawancara disiapkan oleh pansel dan dapat dibantu oleh assessor.

5. Seleksi Kompetensi Bidang

Dalam melakukan penilaian kompetensi bidang dengan cara:

- a) menggunakan metode tertulis dan wawancara atau/dan metode lainnya;
- b) standar kompetensi bidang disusun dan ditetapkan sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh assessor.
- c) Standar kompetensi manajerial dan kompetensi bidang mengacu pada ketentuan yang ada atau apabila belum terpenuhi dapat ditetapkan sesuai kebutuhan jabatan di instansi masing-masing.
- d) Hasil penilaian beserta peringkatnya disampaikan oleh tim penilai kompetensi manajerial dan sosial kultural kepada Pansel.

6. Wawancara akhir
 - a) Dilakukan oleh Pansel.
 - b) Panitia seleksi menyusun materi wawancara yang terstandar sesuai jabatan yang dilamar.
 - c) Wawancara bersifat klarifikasi/pendalaman terhadap pelamar yang mencakup kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural, peminatan, motivasi, perilaku, karakter dan pemahaman teknis terkait dengan isu-isu aktual dan terkini.
 - d) Dalam pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur pengguna (user) dari jabatan yang akan diduduki atau dapat melibatkan narasumber untuk membantu dalam menggali potensi pelamar.
 - e) Narasumber dalam wawancara akhir tidak memiliki kewenangan dalam memberikan penilaian
7. Tes kesehatan
 - a) Tes kesehatan dapat dilakukan bekerjasama dengan unit pelayanan kesehatan pemerintah;
 - b) Tes Kesehatan dilakukan oleh peserta yang telah dinyatakan lulus tiga besar.
8. Kriteria dan Mode Penilaian

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

 - a) Penulisan makalah dengan jumlah bobot (15% (lima belas persen) sampai dengan 20% (dua puluh persen);
 - b) Assesmen center dengan jumlah bobot (20% (dua puluh persen) sampau dengan 25%(dua puluh lima persen);
 - c) Wawancara dengan jumlah bobot (30% (tiga puluh persen) sampai dengan 35% (tiga puluh lima persen); dan
 - d) Rekam jejak dengan jumlah bobot (15% (lima belas persen) sampai dengan 20% (dua puluh persen).
9. Penetapan dan Pengumuman Hasil Seleksi
 - a) Pansel mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi yang meliputi administrasi/rekam jejak, kompetensi manajerial, sosial kultural dan teknis serta wawancara akhir sebagai bahan menyusun peringkat nilai;
 - b) Pansel mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi;
 - c) Pansel menyampaikan peringkat nilai kepada PPK;
 - d) Peringkat nilai yang disampaikan kepada PPK bersifat rahasia.
 - e) Pansel menyampaikan hasil penilaian jabatan tinggi Pratama (setara dengan eselon IIa dan IIb) dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon untuk disampaikan kepada PYB.
 - f) PYB mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih Pansel kepada PPK.
 - g) Penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Pansel.
 - h) Pansel menyampaikan laporan hasil seleksi berupa berita acara, keputusan Pansel, nilai pada setiap tahapan seleksi dan hasil assessmen kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan pelantikan.
 - i) 3 (tiga) calon Pejabat Pimpinan Tinggi terpilih dimasukkan dalam Portal Sijapti KASN.
- c. Pengangkatan JPT Pratama.

Persyaratan usia paling tinggi untuk diangkat dalam JPT Pratama adalah usia pada saat diangkat dalam jabatan pimpinan tinggi tersebut oleh PPK
- d. Pemberhentian JPT Pratama.

Pemberhentian dari JPT Pratama dapat dilakukan apabila:

1. Mencapai batas usia pensiun dalam jabatannya;
2. Melakukan pelanggaran disiplin berat serta integritas dan moralitas;
3. 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; atau
4. Tidak memenuhi syarat jabatan pimpinan tinggi.

BUPATI TEMANGGUNG,

ttd

M. AL KHADZIQ

