



BUPATI CIREBON

PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI CIREBON

NOMOR 10 TAHUN 2024

TENTANG

PEDOMAN PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI CIREBON,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 46 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama secara terbuka dan kompetitif di kalangan Pegawai Negeri Sipil dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, Pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai peraturan perundang-undangan;
- b. bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, hasil penilaian kinerja PNS digunakan untuk pengembangan kompetensi PNS, dan pemindahan jabatan;
- c. bahwa Peraturan Bupati Cirebon Nomor 129 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Secara Terbuka di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Cirebon Nomor 54 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Cirebon Nomor 129 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Secara Terbuka di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon perlu disesuaikan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon;

Mengingat

1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia tanggal 8 Agustus 1950), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam lingkungan Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155); ✓

12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 54);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon (Lembaran Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2016 Nomor 12) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon (Lembaran Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2021 Nomor 1);
14. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 65 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2021 Nomor 65);
15. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 66 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2021 Nomor 66);
16. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 139 Tahun 2022 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2022 Nomor 139);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Cirebon.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Otonom.
3. Bupati adalah Bupati Cirebon yang dalam Peraturan Bupati ini juga sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian.
4. 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.
5. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
7. 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 disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
8. 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.

9. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
10. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT.
11. Panitia Seleksi adalah panitia yang dibentuk, dipilih dan diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian serta diberi tugas untuk melaksanakan seleksi dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas.
12. Sekretariat Panitia Seleksi adalah panitia yang dibentuk, dipilih dan ditetapkan oleh Keputusan Bupati yang mempunyai tugas memberikan dukungan administrasi kepada panitia seleksi.
13. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang bertugas memberikan penilaian kinerja, pertimbangan dan saran kepada Bupati dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dalam dan dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama ke bawah dan atau pemberian kenaikan Pangkat bagi yang menduduki jabatan struktural dan/atau yang menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya dan/atau yang menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon.
14. 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.
15. Penilaian Kompetensi adalah suatu proses membandingkan antara kompetensi jabatan yang

dipersyaratkan dengan kompetensi yang dimiliki oleh pemegang jabatan atau calon pemegang jabatan.

16. Uji Kompetensi adalah proses penilaian baik teknis maupun non teknis melalui pengumpulan bukti yang relevan untuk menentukan apakah seseorang kompeten atau belum kompeten pada suatu unit kompetensi atau kualifikasi tertentu.
17. *Assesment Center* adalah pihak penyedia layanan *Assesment* beserta assessor yang dibuktikan dengan dokumen pendukung yang sah.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman Proses Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Pemerintah Daerah melalui seleksi terbuka dan perpindahan.

Pasal 3

Pengisian jabatan Pimpinan Tinggi Pratama bertujuan untuk membangun kepemimpinan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang mumpuni secara transparan, objektif, kompetitif dan akuntabel melalui sistem merit.

BAB III PRINSIP DAN RUANG LINGKUP

Pasal 4

Prinsip dan ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi kriteria :

- a. seluruh Jabatan sudah memiliki standar kompetensi Jabatan;
- b. perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja;
- c. pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka;

- d. memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
- e. memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan;
- f. menerapkan kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;
- g. merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja;
- h. memberikan perlindungan kepada Pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; dan
- i. memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.

Pasal 5

- (1) Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara dengan jabatan eselon II.a dan II.b di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon.
- (2) Jabatan eselon II.a di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setingkat dengan jabatan Sekretaris Daerah.
- (3) Jabatan eselon II.b di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setingkat dengan jabatan :
 - a. Asisten Sekretaris Daerah;
 - b. Staf Ahli Bupati;
 - c. Kepala Dinas;
 - d. Kepala Badan;
 - e. Sekretaris DPRD;
 - f. Inspektur;
 - g. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja; dan
 - h. Direktur RSUD.

Pasal 6

- (1) Seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif di kalangan

PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Pengisian Jabatan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Secara Terbuka meliputi :

- a. pengumuman lowongan jabatan;
- b. pemeriksaan berkas administrasi;
- c. penulisan dan penilaian makalah;
- d. uji kompetensi;
- e. presentasi;
- f. wawancara;
- g. penelusuran rekam jejak calon; dan
- h. penyampaian hasil seleksi.

BAB IV

PERSYARATAN SELEKSI TERBUKA PEJABAT PIMPINAN TINGGI PRATAMA SEKRETARIS DAERAH

Pasal 7

Persyaratan calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama eselon II.a atau Sekretaris Daerah yaitu sebagai berikut :

- a. berstatus PNS pada Pemerintah Daerah atau PNS pada Pemerintah Kabupaten/Kota di Wilayah Provinsi Jawa Barat termasuk didalamnya PNS pada Pemerintah Provinsi Jawa Barat;
- b. sekurang-kurangnya memiliki pangkat/golongan Pembina Tingkat I (IV/b);
- c. dikecualikan dari pangkat/golongan sebagaimana dimaksud pada huruf b bagi calon peserta dari pejabat pimpinan tinggi pratama dan pejabat fungsional ahli madya paling rendah pangkat/golongan IV/c selama 2 (dua) tahun;
- d. paling singkat telah 2 (dua) tahun dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama atau Jabatan Administrator;

- e. memiliki kualifikasi Pendidikan paling rendah Sarjana atau Diploma IV yang terakreditasi di Kopertis dan/atau Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi;
- f. usia paling tinggi untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Daerah adalah sebagai berikut :
 - 1. 56 (lima puluh enam) tahun untuk calon yang sedang atau pernah menduduki Jabatan Administrator atau Jabatan Fungsional Ahli Madya; dan
 - 2. 58 (lima puluh delapan) tahun untuk calon yang sedang atau pernah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sepanjang yang bersangkutan menyatakan kesediaan untuk tidak mengajukan permohonan Masa Persiapan Pensiun (MPP) ketika diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Daerah Kabupaten.
- g. semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- h. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
- i. mendapatkan rekomendasi dari Pyb dan persetujuan dari PPK;
- j. tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
- k. tidak pernah dijatuhi hukuman pidana dan/atau berstatus sebagai tersangka kasus tindak pidana korupsi dalam kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir;
- l. tidak memiliki afiliasi dan/atau menjadi anggota Partai Politik;
- m. sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan surat keterangan sehat;
- n. bebas narkoba yang dibuktikan dengan surat keterangan dari Rumah Sakit Pemerintah yang ditunjuk;

- o. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
- p. memiliki rekam jejak Jabatan, Integritas dan Moralitas yang baik;
- q. telah menyerahkan SPT tahunan;
- r. telah menyerahkan LHKPN.

BAB V

PERSYARATAN SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA SELAIN JABATAN SEKRETARIS DAERAH

Pasal 8

Persyaratan calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama eselon II.b selain Jabatan Sekretaris Daerah yaitu sebagai berikut :

- a. berstatus PNS pada Pemerintah Daerah atau PNS pada Pemerintah Kabupaten/Kota di Wilayah Provinsi Jawa Barat termasuk di dalamnya PNS pada Pemerintah Provinsi Jawa Barat;
- b. sekurang-kurangnya memiliki pangkat/golongan Pembina (IV/a);
- c. dikecualikan dari pangkat/golongan sebagaimana dimaksud pada huruf b, bagi calon peserta yang pernah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama II.b dan/atau calon peserta dari Pejabat Fungsional telah menduduki Jabatan Jenjang Ahli Madya paling rendah pangkat/golongan IV/b selama 2 (dua) tahun;
- d. paling singkat telah 2 (dua) tahun dalam jabatan administrator;
- e. memiliki ijazah paling rendah Strata Satu (SI) atau sederajat dari Perguruan Tinggi/Sekolah Tinggi yang telah terdaftar di Kopertis dan/atau Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi;
- f. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun pada saat diangkat dalam jabatan;

- g. semua unsur penilaian prestasi kerja paling kurang harus bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- h. mendapatkan rekomendasi dari Pyb dan persetujuan dari PPK;
- i. tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
- j. tidak pernah dijatuhi hukuman pidana dan/atau berstatus sebagai tersangka kasus tindak pidana korupsi dalam kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir;
- k. tidak memiliki afiliasi dan/atau menjadi anggota Partai Politik;
- l. sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan surat keterangan sehat;
- m. bebas narkoba yang dibuktikan dengan surat keterangan dari Rumah Sakit Pemerintah yang ditunjuk;
- n. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
- o. memiliki rekam jejak Jabatan, Integritas dan Moralitas yang baik;
- p. telah menyerahkan SPT tahunan;
- q. telah menyerahkan LHKPN.

BAB VI

PERPINDAHAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

Pasal 9

- (1) Pengisian JPT melalui mutasi dari satu JPT ke JPT yang lain dapat dilakukan melalui uji kompetensi di antara Pejabat Pimpinan Tinggi dalam satu instansi.
- (2) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat :
 - a. standar Kompetensi Jabatan; dan
 - b. mutasi/rotasi Pejabat Pimpinan Tinggi telah menduduki jabatan paling singkat 2 (dua) tahun.

- (3) Panitia Seleksi melakukan uji kompetensi sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi jabatan yang akan diisi.
- (4) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dilakukan sesuai kesepakatan Panitia Seleksi melalui metode :
 1. wawancara;
 2. penulisan makalah;
 3. presentasi;
 4. pemeriksaan rekam jejak jabatan (termasuk kinerja); dan/atau
 5. penilaian Kompetensi menggunakan metode *assessment centre*.
- (5) Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) angka 5 (lima) dikecualikan bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang sudah mempunyai sertifikat Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II.

BAB VII

PEMBENTUKAN PANITIA SELEKSI

Pasal 10

- (1) Panitia seleksi dibentuk oleh Bupati.
- (2) Susunan keanggotaan Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang yang dapat terdiri dari:
 - a. Unsur Pejabat Pimpinan Tinggi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat;
 - b. Pejabat pimpinan tinggi di lingkungan Pemerintah Daerah;
 - c. Unsur Pejabat Pimpinan Tinggi di Lembaga/Kementerian Terkait;
 - d. Akademisi, Pakar atau Profesional yang mempunyai keahlian terkait jabatan yang akan diisi;
- (3) perbandingan Anggota Panitia Seleksi berasal dari internal (unsur pemerintah Kabupaten Cirebon dan/atau Provinsi

Jawa Barat) paling banyak 45 % (empat puluh lima persen).

- (4) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjalankan tugas untuk proses seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama melalui seleksi terbuka dan perpindahan antar Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
- (5) Dalam hal terdapat unsur Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mendaftarkan diri menjadi calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, terlebih dahulu harus mengundurkan diri dari keanggotaan Panitia Seleksi.
- (6) Penggantian unsur panitia seleksi yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ditetapkan oleh Bupati.

Pasal 11

- (1) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :
 - a. berintegritas dan memiliki rekam jejak yang baik;
 - b. kompeten yaitu mempunyai pengetahuan dan/atau pengalaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan/atau bidang tugas jabatan yang akan diisi;
 - c. tidak diskriminatif;
 - d. netral dan tidak sedang menjadi pengurus Partai Politik;
 - e. tidak melamar untuk jabatan yang akan diisi dan/atau tidak mempunyai hubungan keluarga dengan pejabat yang sedang mengikuti seleksi; dan
 - f. mempunyai pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi.
- (2) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas sebagai berikut :
 - a. mengumumkan lowongan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
 - b. menyusun standar kompetensi dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan;

- c. menyusun materi wawancara sesuai jabatan yang dilamar;
 - d. menetapkan instrument/kriteria penilaian;
 - e. menetapkan Pejabat penelusur rekam jejak yang memiliki kemampuan dan pengetahuan intelijen yang dilaksanakan tertutup dan objektif;
 - f. menunjuk dan melaksanakan kerja sama dengan Lembaga penilai (*assessment center*) atau tim penilai kompetensi (*assessor*) yang independent dan berpengalaman dalam melaksanakan seleksi kompetensi;
 - g. menunjuk dan melaksanakan kerjasama dengan Unit Pelayanan Kesehatan Pemerintah dan Lembaga psikologi;
 - h. mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi dan menyusun peringkat nilai;
 - i. menetapkan dan menyampaikan hasil setiap tahap kepada Peserta Seleksi;
 - j. menyampaikan peringkat nilai kepada pejabat yang berwenang; dan
 - k. menyampaikan hasil penilaian calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon sesuai urutan nilai tertinggi untuk disampaikan kepada Bupati melalui Pejabat Yang Berwenang.
- (3) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Panitia Seleksi dibantu oleh:
- a. tim penilai kompetensi independent yang memiliki pengalaman dalam seleksi Pejabat Pemerintah dan berakreditasi "A" oleh Badan Kepegawaian Negara; dan
 - b. sekretariat sebagai pelaksana teknis dan administrasi.
- (4) Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, dikoordinasikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (5) Susunan keanggotaan Sekretariat Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, terdiri dari:

- a. ketua : Pejabat Pimpinan Tinggi atau Administrator pada Perangkat Daerah Kabupaten yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian;
- b. sekretaris : Pejabat Administrator pada Perangkat Daerah Kabupaten yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian; dan
- b. anggota : Aparatur Sipil Negara yang bertugas pada Perangkat Daerah Kabupaten yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian.

Pasal 12

- (1) Pejabat Yang Berwenang melakukan penyusunan dokumen rencana seleksi yang terdiri dari :
 - a. jabatan-jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang akan diisi;
 - b. kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk masing-masing jabatan pimpinan tinggi pratama;
 - c. susunan anggota beserta biodata singkat panitia seleksi;
 - d. metode seleksi; dan
 - e. jadwal seleksi.
- (2) Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang akan diisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dapat dikarenakan :
 - a. meninggal dunia;
 - b. pensiun;
 - c. uzur atau tidak bisa melaksanakan tugas;
 - d. mengundurkan diri;
 - e. diberhentikan sementara dari PNS;
 - f. diberhentikan karena tidak mencapai Kinerja;
 - g. dijatuhi hukuman disiplin pembebasan dari jabatan;
 - h. demosi, mutasi atau promosi;
 - i. menjalani cuti diluar Negara; dan

- j. diberhentikan dari jabatan sebagai akibat dari reorganisasi dimana yang bersangkutan tidak memiliki kesesuaian antara tugas jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi.
- (3) Dokumen rencana seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan dan dikoordinasikan dengan Kementerian/Lembaga terkait untuk mendapatkan persetujuan dan rekomendasi.
 - (4) Dalam hal Kementerian/Lembaga terkait telah memberikan persetujuan dan rekomendasi terhadap dokumen rencana seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati menetapkan Panitia Seleksi dengan Keputusan Bupati.
 - (5) Panitia seleksi sesuai dengan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf f, melakukan penunjukan dan pertemuan dengan lembaga penilai (*assesment center*) atau tim penilai kompetensi (*assessor*) untuk mematangkan rencana seleksi.
 - (6) Penetapan lembaga penilai (*assesment center*) atau tim penilai kompetensi (*assessor*) sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ditetapkan melalui perjanjian kerjasama.
 - (7) Dalam hal terdapat permasalahan dalam pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, pejabat yang berwenang dilarang berkonsultasi dengan instansi lain selain Kementerian/Lembaga terkait.
 - (8) Pejabat yang berwenang wajib melaporkan rangkaian proses seleksi dan penetapan hasil seleksi kepada Kementerian/Lembaga terkait.

BAB VIII
MEKANISME
Bagian Kesatu
Pengumuman

Pasal 13

- (1) Pengumuman lowongan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a dilaksanakan dengan cara :
 - a. diumumkan melalui papan pengumuman resmi pemerintah daerah, *on-line* melalui *website* resmi Pemerintah Daerah, koran lokal/regional/nasional, dan media elektronik/televisi/radio;
 - b. jangka waktu pengumuman paling kurang 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran;
 - c. apabila pelamar belum memenuhi lebih dari 3 (tiga) orang, pengumuman dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali, masing-masing 7 (tujuh) hari kalender;
 - d. setelah 2 (dua) kali diperpanjang namun pelamar hanya berjumlah 3 (tiga) orang, Kementerian/Lembaga terkait dapat memberikan rekomendasi untuk dilakukan proses seleksi; dan
 - e. panitia seleksi dapat mengundang PNS yang dianggap memenuhi persyaratan untuk melamar.
- (2) Pengumuman lowongan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi yang memuat hal-hal sebagai berikut :
 - a. nama jabatan yang akan diisi;
 - b. kelengkapan persyaratan administrasi yaitu :
 1. surat lamaran, yang ditandatangani dan bermaterai cukup;
 2. fotokopi surat keputusan (SK) kepangkatan terakhir paling rendah 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan;
 3. fotokopi SK pengangkatan jabatan terakhir;

4. khusus bagi peserta dari PNS yang pernah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (eselon II.b) melampirkan fotokopi Surat Keputusan pengangkatan terakhir pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (eselon II.b) bagi peserta seleksi calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama selain Sekretaris Daerah;
5. khusus bagi peserta dari pejabat fungsional :
 - a) fotokopi SK pengangkatan jabatan jenjang Ahli Madya pangkat/golongan IV/c bagi peserta seleksi calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Daerah; dan
 - b) fotokopi pengangkatan jabatan jenjang Ahli Madya pangkat/golongan IV/b bagi peserta seleksi Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama selain Sekretaris Daerah.
6. fotokopi ijazah Strata Satu (S1) dan apabila memiliki ijazah terakhir yang dilegalisir pejabat yang berwenang;
7. fotokopi hasil penilaian prestasi kinerja 2 (dua) tahun terakhir dengan ketentuan semua unsur penilaian prestasi kerja paling kurang harus bernilai baik;
8. mendapatkan rekomendasi dari Pyb dan persetujuan dari PPK;
9. surat keterangan tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dan/atau tidak sedang dijatuhi hukuman pidana dan/atau berstatus sebagai tersangka yang ditandatangani Kepala Perangkat Daerah yang membidangi kepegawaian ;
10. surat keterangan bebas narkoba yang dilengkapi hasil pemeriksaan laboratorium Unit Kesehatan Pemerintah paling kurang 1 (satu) bulan terakhir sebelum penyampaian lamaran;

11. surat keterangan sehat jasmani dan rohani dari dokter pemerintah;
 12. daftar riwayat hidup lengkap;
 13. surat pernyataan tidak memiliki afiliasi dan/atau menjadi anggota Partai Politik yang ditandatangani sendiri dan bermaterai cukup;
 14. laporan SPT Pajak Tahunan dan LHKPN/LHKASN;
 15. pakta integritas; dan
 16. prosedur lain yang diperlukan.
- c. batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
 - d. tahapan, jadwal dan sistem seleksi; dan
 - e. alamat dan nomor telepon sekretariat panitia seleksi.

Bagian Kedua Pendaftaran

Pasal 14

- (1) Pendaftaran peserta seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama dapat dilakukan secara *on-line* melalui *website* resmi Pemerintah Daerah dan/atau langsung dikirim melalui pos/jasa pengiriman lainnya.
- (2) Peserta seleksi terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diperkenankan berhubungan langsung dengan panitia seleksi.
- (3) Seluruh berkas dokumen persyaratan dan kelengkapannya harus dikirim melalui pos/jasa pengiriman dan bercap pos/jasa pengiriman lainnya dan dikirim melalui *website* dalam bentuk *soft file*.
- (4) Pengiriman dokumen persyaratan dan kelengkapannya ditujukan kepada Panitia Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pemerintah Kabupaten Cirebon melalui sekretariat panitia seleksi.
- (5) Batas waktu pendaftaran paling lambat 3 (tiga) hari sebelum batas tanggal penerimaan lamaran ditutup.

Bagian Ketiga
Seleksi Administrasi

Pasal 15

- (1) Pemeriksaan berkas administrasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat 2 (dua) huruf b, memuat ketentuan sebagai berikut :
 - a. Pemeriksaan terhadap kelengkapan administrasi dilaksanakan oleh sekretariat panitia seleksi;
 - b. Penetapan paling sedikit 4 (empat) calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti tahapan seleksi berikutnya;
 - c. Syarat yang dipenuhi yaitu adanya keterkaitan objektif antara kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan yang diduduki;
 - d. Penetapan dan pengumuman hasil seleksi ditandatangani ketua panitia seleksi dan diumumkan melalui media cetak, elektronik (*website*) dan/atau papan pengumuman.
- (2) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi administrasi dan berhak mengikuti tahapan seleksi berikutnya adalah pelamar yang telah memenuhi persyaratan dan melampirkan kelengkapan berkas administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 dan Pasal 8.
- (3) Berkas administrasi yang tidak memenuhi syarat atau tidak lulus seleksi administrasi tidak dikembalikan dan menjadi arsip/dokumen Pemerintah Kabupaten Cirebon.
- (4) Peserta seleksi yang tidak lulus seleksi administrasi dinyatakan gugur dan tidak berhak mengikuti seleksi tahap berikutnya.

Pasal 16

- (1) Apabila dalam seleksi tahapan pemeriksaan berkas administrasi, calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memenuhi persyaratan administrasi kurang dari 4 (empat) orang, maka Panitia Seleksi akan mengumumkan kembali seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama untuk menjangkau calon pendaftar selama 15 (lima belas) hari kalender atau sampai terpenuhinya jumlah 4 (empat).
- (2) sebagaimana dimaksud pada ayat (1), calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang lulus tahapan pemeriksaan berkas administrasi masih kurang dari 4 (empat) orang, maka calon yang memenuhi persyaratan administrasi ditetapkan untuk mengikuti tahapan seleksi berikutnya.

Pasal 17

- (1) Peserta yang dinyatakan lulus seleksi administrasi wajib menyusun makalah dengan topik atau judul yang berkaitan dengan jabatan yang dilamar.
- (2) Makalah harus merupakan karya sendiri yang dibuktikan dengan surat pernyataan bermaterai cukup dan dilampirkan pada halaman terakhir makalah.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai makalah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur oleh panitia seleksi.

Bagian Empat

Seleksi Kompetensi

Paragraf 1

Seleksi Kompetensi Manajerial dan sosial kultural dan
Seleksi Kompetensi Bidang

Pasal 18

- (1) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf d, dilakukan melalui:
 - a. Penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural;
dan

- b. Penilaian kompetensi bidang.
- (2) Penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dibantu oleh tim penilai kompetensi yang berpedoman kepada Standar Kompetensi Manajerial Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang dilakukan dengan metode *Assesement centre* atau metode lainnya sesuai kebutuhan.
 - (3) Hasil penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (2) beserta peringkatnya disampaikan Tim Penilai Kompetensi kepada Panitia Seleksi.
 - (4) Penilaian kompetensi bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilakukan dengan menggunakan metode tertulis, wawancara dan/atau metode lainnya.
 - (5) Penilaian kompetensi bidang dilakukan oleh Tim Penilai Kompetensi atau Panitia Seleksi.

Paragraf 2

Presentasi

Pasal 19

Presentasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf e, dilaksanakan oleh Panitia Seleksi dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama mempresentasikan makalah di hadapan panitia seleksi dan dilanjutkan dengan tanya jawab dan diskusi; dan
- b. tanya jawab dan diskusi berkaitan dengan isi makalah dan permasalahan yang berkaitan dengan jabatan yang dilamar.

Paragraf 3

Wawancara

Pasal 20

Wawancara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf f, dilaksanakan oleh Panitia Seleksi dengan ketentuan

sebagai berikut :

- a. wawancara sesuai materi yang telah ditetapkan; dan
- b. wawancara bersifat klarifikasi terhadap pelamar yang mencakup peminatan, motivasi, perilaku dan karakter.

Paragraf 4

Penelusuran Rekam Jejak

Pasal 21

Penelusuran rekam jejak calon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf g, dilakukan sebagai dasar pertimbangan, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. penilaian integritas sesuai penelusuran rekam jejak ke tempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat, bawahan dan/atau lingkungan kerja lainnya; dan
- b. penelusuran rekam jejak secara tertutup dan obyektif yang dilakukan oleh pejabat yang memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelijen yang diberi tugas untuk itu.

Bagian Kelima

Hasil Seleksi

Pasal 22

- (1) Hasil seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf h, disampaikan kepada Peserta Seleksi yang memuat hasil dari setiap tahapan seleksi.
- (2) Hasil penilaian dari 3 (tiga) calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama sesuai urutan nilai tertinggi disampaikan kepada Bupati selaku PPK melalui Sekretaris Daerah selaku Pyb.

BAB IX

PENETAPAN

Pasal 23

- (1) Bupati memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) nama calon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) untuk ditetapkan dan dilantik sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.

- (2) Khusus Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama calon Sekretaris DPRD, sebelum ditetapkan oleh Bupati dikoordinasikan dengan Pimpinan DPRD.
- (3) Khusus Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama calon Sekretaris Daerah sebelum ditetapkan oleh Bupati dikoordinasikan dengan Gubernur.

Pasal 24

- (1) Dalam hal calon Pimpinan Tinggi Pratama yang memenuhi persyaratan kurang dari 3 (tiga) orang, maka Bupati memilih 1 (satu) nama calon yang memenuhi syarat untuk ditetapkan dan dilantik sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.
- (2) Penilaian kompetensi manajerial, sosial kultural dan bidang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 berpedoman pada peraturan yang berlaku.

BAB X

PEMANTAUAN DAN EVALUASI

Pasal 25

Pemantauan dan evaluasi dilaksanakan sebagai berikut :

- a. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama setelah ditetapkan dan dilantik dapat diberikan orientasi tugas oleh Bupati dan Pejabat yang berwenang selama 1 (satu) bulan;
- b. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud pada huruf a, dalam kondisi normal tidak dimutasi secara ketugasan/ tempat kerja selama paling singkat 2 (dua) tahun; dan
- c. pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama secara terbuka kepada Kementerian/Lembaga terkait dan tembusannya disampaikan kepada Menteri Dalam Negeri, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan Gubernur Jawa Barat.

BAB XI
PEMBIAYAAN

Pasal 26

Segala pembiayaan yang diperlukan untuk pelaksanaan pengisian jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Cirebon.

BAB XII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 27

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku:

- a. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 129 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Secara Terbuka di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2015 Nomor 129);
 - b. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 54 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Cirebon Nomor 129 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Secara Terbuka di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2017 Nomor 54);
- dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

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 Cirebon.

Ditetapkan di Sumber
pada tanggal 8 Januari 2024



Diundangkan di Sumber
pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIREBON,

HILMY RIVA'I

BERITA DAERAH KABUPATEN CIREBON TAHUN 2024 NOMOR