

**BERITA DAERAH KABUPATEN CIREBON****NOMOR 36 TAHUN 2014 SERI E.13****PERATURAN BUPATI CIREBON****NOMOR 36 TAHUN 2014****TENTANG****TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA  
SECARA TERBUKA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN  
CIREBON****DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
BUPATI CIREBON,**

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka untuk mewujudkan cita-cita bangsa dan negara berdasarkan Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945, maka perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu untuk meningkatkan pelayanan publik bagi masyarakat mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945;
- b. bahwa dalam rangka pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara salah satunya perlu didasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi jabatan dengan

kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki oleh calon Pejabat dalam proses rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik;

- c. bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, maka penetapan aparatur sipil negara sebagai profesi wajib mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya serta menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara;
- d. bahwa dalam rangka optimalisasi penyelenggaraan tugas Pemerintahan Daerah, sudah barang tentu membutuhkan pejabat yang mempunyai keunggulan kompetensi di bidang masing-masing sejalan dengan tuntutan profesionalisme dan transparansi penyelenggaraan pemerintahan;
- e. bahwa untuk dapat mengangkat Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon, perlu dibangun suatu sistem yang secara terbuka untuk dapat diikuti setiap pegawai yang memenuhi persyaratan;
- f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Secara Terbuka 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 Tahun 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 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009

tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 129, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3866);

6. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494);
7. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4019);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi

Birokrasi 2010-2014;

13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2011 tentang Standar Operasional Prosedur di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 3 Tahun 2008 tentang Pola Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon (Lembaran Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2008 Nomor 3, Seri D.2).

## **MEMUTUSKAN**

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA SECARA TERBUKA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON**

## **BAB I KETENTUAN UMUM**

### **Pasal 1**

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksudkan

dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Cirebon;
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan perangkat daerah sebagai penyelenggara pemerintahan daerah Kabupaten Cirebon;
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Lembaga perwakilan rakyat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah;
5. Bupati adalah Bupati Cirebon;
6. Wakil Bupati adalah Wakil Bupati Cirebon;
7. Peraturan Bupati adalah Peraturan Bupati Cirebon;
8. Perangkat Daerah adalah Unsur pembantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Kecamatan, Kelurahan dan lembaga lain;
9. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Cirebon;
10. Sekretaris DPRD adalah Sekretaris DPRD Kabupaten Cirebon;
11. Staf Ahli Bupati adalah Staf Ahli Bupati Cirebon;
12. Sekretariat Daerah adalah Unsur staf Pemerintah Daerah;
13. Sekretariat DPRD adalah Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Cirebon;

14. Asisten adalah Asisten pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon;
15. Inspektorat adalah Inspektorat Kabupaten Cirebon;
16. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Cirebon;
17. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah yang selanjutnya disingkat BKPPD adalah Organisasi Perangkat Daerah yang Diberi Kewenangan Melakukan Pembinaan dan Menyelenggarakan Manajemen ASN di Daerah;
18. Dinas Daerah adalah Dinas Daerah Kabupaten Cirebon;
19. Lembaga Teknis Daerah adalah Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Cirebon;
20. Rumah Sakit Umum Daerah yang selanjutnya disingkat RSUD adalah Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Cirebon;
21. Lembaga lain merupakan bagian dari Perangkat Daerah yang dibentuk berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
22. Satuan Polisi Pamong Praja adalah Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cirebon;
23. Kecamatan adalah Kecamatan di wilayah Kabupaten Cirebon;
24. Kelurahan adalah Kelurahan di wilayah Kabupaten Cirebon;
25. Organisasi Perangkat Daerah selanjutnya disingkat OPD adalah Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon;
26. Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten selanjutnya disingkat OPD Kabupaten adalah Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Kecamatan, Kelurahan dan lembaga lain;
27. Unit Pelaksana Teknis yang selanjutnya disingkat UPT adalah Unsur pelaksana teknis

- operasional dinas atau badan untuk melaksanakan sebagian urusan dinas atau badan;
28. Camat adalah Pegawai Negeri Sipil yang memimpin Kecamatan;
  29. Lurah adalah Pegawai Negeri Sipil yang memimpin Kelurahan;
  30. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah;
  31. 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;
  32. 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;
  33. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan;
  34. 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;
  35. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian



- informasi dan data mengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi;
36. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah;
  37. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi;
  38. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan;
  39. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Administrasi pada instansi pemerintah;
  40. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu;
  41. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Fungsional pada instansi pemerintah;
  42. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  43. Pejabat Pembina Kepegawaian 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;
  44. Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik;
  45. Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga

- pemerintah non kementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan ASN;
46. 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;
  47. Pegawai Negeri Sipil Daerah yang selanjutnya disingkat PNSD adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Cirebon;
  48. Golongan Ruang adalah golongan ruang gaji pokok sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai gaji PNS;
  49. Seleksi Terbuka adalah proses pemilihan yang diumumkan secara luas melalui media bagi PNS yang memenuhi syarat untuk diangkat dalam Jabatan;
  50. Seleksi Administrasi adalah penelitian terhadap kelengkapan dan keabsahan berkas kepegawaian dan/atau berkas administrasi lain yang dipersyaratkan untuk suatu jabatan;
  51. Seleksi Kompetensi Bidang adalah pengujian dalam hal kemampuan dan/atau keterampilan pegawai yang berkaitan dengan kompetensi jabatan;
  52. Seleksi Kompetensi Manajerial adalah pengujian terhadap karakteristik seseorang dengan merujuk pada kriteria efektif dan/atau kinerja unggul untuk suatu jabatan;
  53. Tim Seleksi adalah penyelenggara Seleksi Terbuka Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, dan Pejabat Pengawas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon;
  54. Jabatan Struktural adalah kedudukan yang

menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang PNS dalam rangka memimpin suatu Organisasi Perangkat Daerah;

55. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS dalam rangkaian susunan kepegawaian yang digunakan sebagai dasar penggajian;
56. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang PNS dalam susunan organisasi;
57. Eselon adalah Tingkat Jabatan Struktural yang menunjukkan tingkat kedudukan seseorang PNS dalam susunan organisasi;
58. Peserta Seleksi adalah PNS yang mengikuti Seleksi Terbuka Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, Dan Pejabat Pengawas Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon.

## **BAB II MAKSUD DAN TUJUAN**

### Pasal 2

Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Secara Terbuka di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon.

### 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**

- (1) Pengisian jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan dengan prinsip sistem merit yang transparan, objektif, kompetitif dan akuntabel.
- (2) Prinsip sistem merit dalam pengisian jabatan Pimpinan Tinggi Pratama melalui seleksi terbuka harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut :
  - a. melakukan rekrutmen, seleksi dan prioritas berdasarkan kompetisi yang adil dan terbuka;
  - b. memperlakukan pegawai negeri sipil secara adil dan setara;
  - c. memberikan remunerasi/tambahan penghasilan yang setara untuk pekerjaan-pekerjaan yang setara dan menghargai kinerja yang tinggi;
  - d. menjaga standar tinggi untuk integritas, perilaku dan kepedulian untuk kepentingan masyarakat;
  - e. mengelola pegawai negeri sipil secara efektif dan efisien;
  - f. mempertahankan atau memisahkan pegawai negeri sipil berdasarkan kinerja yang dihasilkan;
  - g. memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi kepada pegawai negeri sipil;
  - h. melindungi pegawai negeri sipil dari pengaruh-pengaruh politis yang tidak pantas/tepat;
  - i. memberikan perlindungan kepada pegawai negeri sipil dari hukum yang tidak adil dan tidak terbuka.
- (3) Prinsip sistem merit dalam pengisian jabatan

Pimpinan Tinggi Pratama melalui seleksi terbuka dilarang untuk:

- a. melakukan tindakan diskriminasi terhadap pegawai negeri sipil berdasarkan suku, ras, agama, jenis kelamin, asal daerah, usia, keterbatasan fisik, status perkawinan atau afiliasi politik tertentu;
- b. meminta atau mempertimbangkan rekomendasi kerja berdasarkan faktor-faktor lain selain pengetahuan atau kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan;
- c. memaksakan aktivitas politik kepada seseorang;
- d. menipu atau melakukan kegiatan dengan sengaja dengan menghalangi seseorang siapapun juga dari persaingan untuk mendapatkan pekerjaan;
- e. mempengaruhi orang untuk menarik diri dari persaingan dalam upaya untuk meningkatkan atau mengurangi prospek kerja dari seseorang;
- f. memberikan preferensi yang tidak sah atau keuntungan kepada seseorang untuk meningkatkan atau mengurangi prospek kerja dari seorang pegawai negeri sipil;
- g. melakukan praktek nepotisme, antara lain mengontrak, mempromosikan dan mendukung pengangkatan atau promosi saudara atau kerabat sendiri;
- h. melakukan pembalasan terhadap Peniup Peluit (*whistleblower*);
- i. mengambil atau tidak mengambil tindakan terhadap pegawai negeri sipil yang mengajukan banding, keluhan atau pengaduan dengan atau tanpa memberikan informasi yang menyebabkan seseorang melanggar peraturan;
- j. melakukan diskriminasi berdasarkan

perilaku seseorang yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dan tidak mempengaruhi kinerja dari pegawai negeri sipil;

- k. mengambil atau tidak mengambil tindakan kepada pegawai negeri sipil yang jika mengambil atau gagal mengambil tindakan tersebut akan melanggar hukum atau aturan lainnya yang berkaitan langsung dengan pelanggaran prinsip-prinsip sistem merit;
  - l. melaksanakan atau memaksakan kebijakan atau keputusan tertutup/kurang terbuka yang terkait dengan hak-hak Peniup Peluit/*whistleblower*.
- (4) Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Secara Terbuka meliputi pengaturan, persiapan, dan pelaksanaan penyelenggaraan seleksi terbuka jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

#### 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

Pengisian Jabatan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Secara Terbuka meliputi :

- a. seleksi administrasi;
- b. seleksi kompetensi;
- c. wawancara;
- d. penelusuran rekam jejak calon pejabat;
- e. tes kesehatan dan psikologi; dan
- f. klarifikasi dan pembuktian ketentuan/persyaratan administrasi.

**BAB IV**

**PERSYARATAN**

Bagian Kesatu

Pejabat Eselon II.a

Pasal 7

- (1) Setiap pegawai negeri sipil dapat mengikuti Seleksi Terbuka Pejabat eselon II.a dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut :
  - a. berstatus pegawai negeri sipil;
  - b. memiliki kualifikasi pendidikan minimal magister/pascasarjana (S2) yang terakreditasi dan terakreditasi direktorat jenderal pendidikan tinggi bagi perguruan tinggi luar negeri;
  - c. sekurang-kurangnya memiliki pangkat Pembina Utama Muda (IV/c);
  - d. bagi pejabat eselon II.a sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun terakhir duduk dalam jabatan eselon II.a, dan bagi pejabat eselon II.b sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun duduk dalam jabatan eselon II.b;
  - e. telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II, kecuali yang menduduki jabatan fungsional;

- f. semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - g. sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan surat keterangan sehat dan bebas narkoba dari Rumah Sakit Pemerintah yang ditunjuk;
  - h. tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat, dibuktikan dengan surat pernyataan oleh pejabat berwenang;
  - i. tidak sedang berstatus sebagai tersangka dalam pidana umum maupun khusus;
  - j. telah menyerahkan SPT tahunan;
  - k. telah menyerahkan LHKPN;
  - l. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan.
- (2) Pegawai negeri sipil yang memiliki pangkat 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat terendah dapat mengikuti seleksi terbuka untuk jabatan eselon II.a apabila tidak terdapat pegawai negeri sipil yang memiliki pangkat paling rendah Pembina Utama Muda (IV/c).
- (3) Pejabat fungsional dapat mengikuti seleksi terbuka untuk jabatan eselon II.a apabila tidak terdapat pejabat struktural yang memenuhi syarat sesuai kompetensi yang dibutuhkan.
- (4) Apabila di lingkungan internal pemerintah kabupaten Cirebon tidak terdapat pegawai negeri sipil yang memenuhi syarat sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, dapat menyelenggarakan promosi jabatan secara terbuka bagi pegawai negeri sipil di lingkungan eksternal pemerintah kabupaten Cirebon dalam lingkup wilayah provinsi Jawa Barat.
- (5) Bagi pegawai negeri sipil di eksternal



pemerintah kabupaten Cirebon sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus mendapatkan persetujuan dari pejabat pembina kepegawaian/pejabat yang diberi delegasi wewenang untuk mengikuti seleksi dan pindah instansi/dipekerjakan apabila lulus seleksi.

- (6) Status kepegawaian bagi kandidat sebagaimana dimaksud pada ayat (5) yang telah lulus seleksi ditetapkan dengan status dipekerjakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan paling lama 2 (dua) tahun untuk kepentingan evaluasi kinerja.

Bagian Kedua  
Pejabat Eselon II.b

Pasal 8

- (1) Setiap pegawai negeri sipil dapat mengikuti Seleksi Terbuka Pejabat eselon II.b dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut :
  - a. berstatus pegawai negeri sipil;
  - b. memiliki kualifikasi pendidikan minimal sarjana (S1) yang terakreditasi dan terakreditasi direktorat jenderal pendidikan tinggi bagi perguruan tinggi luar negeri;
  - c. sekurang-kurangnya memiliki pangkat Pembina Tingkat I (IV/b);
  - d. bagi pejabat eselon II.b sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun terakhir duduk dalam jabatan eselon II.b, dan bagi pejabat eselon III.a sekurang-kurangnya telah 2 (dua) kali duduk dalam jabatan eselon III.a berbeda;
  - e. bagi pejabat eselon III.a, telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III, kecuali yang menduduki jabatan fungsional;
  - f. semua unsur penilaian prestasi kerja

- sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- g. sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan surat keterangan sehat dan bebas narkoba dari Rumah Sakit Pemerintah yang ditunjuk;
  - h. tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat, dibuktikan dengan surat pernyataan oleh pejabat yang berwenang;
  - i. tidak sedang berstatus sebagai tersangka dalam pidana umum maupun khusus;
  - j. bagi pejabat eselon II.b telah menyerahkan SPT tahunan;
  - k. bagi pejabat eselon II.b telah menyerahkan LHKPN;
  - l. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
- (2) Pegawai negeri sipil yang memiliki pangkat 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat terendah dapat mengikuti seleksi terbuka untuk jabatan eselon II.b apabila tidak terdapat pegawai negeri sipil yang memiliki pangkat paling rendah Pembina Tingkat I (IV/b).
- (3) Pejabat fungsional dapat mengikuti seleksi terbuka untuk jabatan eselon II.b apabila tidak terdapat pejabat struktural yang memenuhi syarat sesuai kompetensi yang dibutuhkan.
- (4) Apabila di lingkungan internal pemerintah kabupaten Cirebon tidak terdapat pegawai negeri sipil yang memenuhi syarat sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, dapat menyelenggarakan promosi jabatan secara terbuka bagi pegawai negeri sipil di lingkungan eksternal pemerintah kabupaten Cirebon dalam lingkup wilayah provinsi Jawa Barat.

- (5) Bagi pegawai negeri sipil di eksternal pemerintah kabupaten Cirebon sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus mendapatkan persetujuan dari pejabat pembina kepegawaian/pejabat yang diberi delegasi wewenang untuk mengikuti seleksi dan pindah instansi/dipekerjakan apabila lulus seleksi.
- (6) Status kepegawaian bagi kandidat sebagaimana dimaksud pada ayat (5) yang telah lulus seleksi ditetapkan dengan status dipekerjakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan paling lama 2 (dua) tahun untuk kepentingan evaluasi kinerja.

#### Pasal 9

- (1) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang telah memasuki batas usia pensiun per- 1 Februari 2014 tetapi diperpanjang karena pemberlakuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dapat dilakukan penilaian kembali terkait dengan kesesuaian kompetensi dan jabatan yang diduduki;
- (2) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang telah menduduki jabatan 5 (lima) tahun atau lebih setelah pemberlakuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dapat dilakukan penilaian kembali terkait dengan kesesuaian kompetensi dan jabatan yang diduduki.
- (3) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang akan pensiun kurang dari 6 (enam) bulan untuk menduduki jabatan sampai dengan memasuki batas usia pensiun jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dikecualikan untuk dilakukan penilaian kembali terkait dengan kesesuaian kompetensi dan jabatan yang didudukinya.

**BAB V**  
**MEKANISME**  
Bagian Kesatu  
Pengumuman

Pasal 10

- (1) BKPPD menyampaikan data jabatan eselon II.a, dan eselon II.b yang lowong dan akan lowong kepada Panitia Seleksi.
- (2) Jabatan eselon II.a, dan eselon II.b yang lowong dan akan lowong sebagaimana dimaksud pada ayat (1) karena pejabat yang bersangkutan:
  - a. meninggal dunia;
  - b. pensiun;
  - c. uzur atau tidak bisa melaksanakan tugas;
  - d. menyatakan mundur;
  - e. dijatuhi hukuman disiplin pembebasan dari jabatan;
  - f. demosi, mutasi atau promosi;
  - g. ditetapkan sebagai tersangka; dan
  - h. menjalankan tugas belajar.

Pasal 11

- (1) Sesuai dengan data yang diterima dari BKPPD, Panitia Seleksi mengumumkan jabatan eselon II.a, dan eselon II.b yang lowong dan akan lowong yang akan diisi.
- (2) Pengumuman jabatan eselon II.a, dan eselon II.b yang lowong dan akan lowong yang akan diisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.
- (3) Pengumuman jabatan eselon II.a, dan eselon II.b yang lowong dan akan lowong yang akan diisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat :
  - a. nama jabatan eselon II.a, dan eselon II.b yang lowong dan akan lowong;

- b. surat lamaran ditulis sendiri oleh pelamar dan bermaterai cukup;
  - c. fotokopi persyaratan sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (1), dan Pasal 8 ayat (1);
  - d. riwayat hidup (CV) lengkap;
  - e. persyaratan integritas yang dibuktikan dengan penandatanganan Pakta Integritas;
  - f. penyampaian lamaran kepada Panitia Seleksi;
  - g. batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
  - h. tahapan, jadwal dan sistem seleksi;
  - i. alamat atau nomor telepon Sekretariat Panitia Seleksi yang dapat dihubungi;
  - j. prosedur lain yang diperlukan.
- (4) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui media elektronik dan/atau media cetak.
- (5) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan paling kurang berlangsung selama 15 (lima belas) hari kalender.
- (6) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencantumkan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi pegawai negeri sipil yang berminat mengikuti seleksi terbuka.

Bagian Kedua  
Pendaftaran  
Pasal 12

- (1) Calon peserta seleksi terbuka jabatan eselon II.a, dan eselon II.b harus melakukan pendaftaran kepada Panitia Seleksi.
- (2) Calon peserta seleksi terbuka jabatan eselon II.a, dan eselon II.b wajib melengkapi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 7 ayat (1), dan Pasal 8 ayat (1).

- (3) Batas waktu dan tempat pendaftaran ditentukan oleh Panitia Seleksi.

Bagian Ketiga  
Seleksi Administrasi

Pasal 13

- (1) Tim seleksi administrasi melakukan seleksi administrasi.
- (2) Hasil seleksi administrasi dapat diumumkan melalui media elektronik/media cetak yang ditetapkan oleh Panitia Seleksi.
- (3) Peserta seleksi administrasi yang dinyatakan gugur tidak berhak mengikuti tahapan berikutnya.

Bagian Keempat  
Seleksi Kompetensi

Paragraf 1

Seleksi Kompetensi Bidang dan Seleksi Kompetensi Manajerial

Pasal 14

- (1) Seleksi kompetensi mencakup seleksi kompetensi bidang dan seleksi kompetensi manajerial.
- (2) Seleksi Kompetensi Bidang untuk jabatan eselon II.a, dan eselon II.b meliputi pengetahuan, psikologi, kemampuan dan keterampilan yang ditetapkan oleh Panitia Seleksi.
- (3) Seleksi Kompetensi Manajerial untuk jabatan eselon II.a, dan eselon II.b meliputi pengetahuan, psikologi, kemampuan dan keterampilan yang akan ditindaklanjuti

dengan Keputusan Bupati tentang Standar Kompetensi Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon.

Paragraf 2

Metode

Pasal 15

- (1) Seleksi Kompetensi Bidang dan Seleksi Kompetensi Manajerial dilakukan melalui metode tes tertulis/psikometri.
- (2) Pelaksanaan seleksi kompetensi bidang dan seleksi kompetensi manajerial dapat dikerjasamakan dengan pihak perguruan tinggi.

Paragraf 3

Wawancara

Pasal 16

- (1) Panitia Seleksi melakukan wawancara terhadap peserta sesuai dengan jabatan yang dilamar.
- (2) Wawancara bersifat klarifikasi / pendalaman terhadap pelamar yang mencakup peminatan, motivasi, perilaku dan karakter.

Paragraf 4

Penelusuran Rekam Jejak

Pasal 17

- (1) Penelusuran rekan jejak meliputi jabatan, pengalaman dan perilaku.
- (2) Penelusuran rekam jejak dilakukan untuk melihat kesesuaian dengan jabatan yang dilamar.
- (3) Penelusuran rekam jejak dilakukan secara tertutup, rahasia, dan objektif.
- (4) Penelusuran rekam jejak dilakukan dengan cara penelusuran ke tempat asal kerja, kepada

atasannya, rekan sejawat, dan bawahan serta lingkungan terkait lainnya.

- (5) Apabila hasil penelusuran rekam jejak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) terdapat indikasi yang mencurigakan dapat dilakukan klarifikasi dengan instansi terkait.

#### Bagian Kelima

#### Hasil Seleksi

#### Pasal 18

- (1) Panitia seleksi menerima hasil dari setiap tahapan seleksi.
- (2) Panitia seleksi wajib mengumumkan hasil dari setiap tahapan seleksi.
- (3) Berdasarkan hasil penilaian, Tim Seleksi Kompetensi mengelompokkan peserta seleksi sebagai berikut :
  - a. sangat memenuhi syarat (SMS);
  - b. memenuhi syarat (MS);
  - c. cukup memenuhi syarat (CMS);
  - d. kurang memenuhi syarat (KMS); atau
  - e. belum memenuhi syarat (BMS).
- (4) Panitia seleksi menyampaikan hasil penilaian dengan memilih sebanyak 3 (tiga) calon untuk masing-masing formasi sesuai urutan nilai tertinggi untuk disampaikan kepada pejabat pembina kepegawaian.
- (5) Pejabat pembina kepegawaian menetapkan 1 (satu) orang dari 3 (tiga) orang yang direkomendasikan oleh Panitia Seleksi.

### **BAB VI**

### **PANITIA SELEKSI**

#### Pasal 19

- (1) Panitia seleksi dibentuk oleh pejabat pembina kepegawaian, terdiri dari unsur :
  - a. pejabat terkait dari lingkungan pemerintah



- Kabupaten Cirebon; dan
- b. akademisi/pakar/profesional.
- (2) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib memenuhi persyaratan :
    - a. memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas dan kompetensi jabatan yang lowong; dan
    - b. memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi.
  - (3) Panitia seleksi berjumlah 5 (lima) orang.
  - (4) Perbandingan anggota panitia seleksi berasal dari internal sebanyak 2 (dua) orang dan eksternal sebanyak 3 (tiga) orang.
  - (5) Susunan panitia seleksi terdiri dari :
    - a. ketua panitia seleksi merangkap anggota;
    - b. sekretaris panitia seleksi merangkap anggota; dan
    - c. anggota panitia seleksi.
  - (6) Panitia seleksi dalam melaksanakan seleksi terbuka dapat dibantu oleh tim seleksi yang terdiri dari:
    - a. tim seleksi administrasi;
    - b. tim seleksi kompetensi bidang dan manajerial; dan
    - c. penelusuran rekam jejak.
  - (7) Susunan keanggotaan tim seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (6) ditentukan oleh Panitia Seleksi sesuai dengan kebutuhan.
  - (8) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

#### Pasal 20

- (1) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada Pasal 19 ayat (1) mempunyai tugas :
  - a. melaksanakan seleksi terbuka jabatan yang lowong dan akan lowong di

lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon;

- b. menyusun jadwal dan tahapan seleksi;
  - c. membentuk tim seleksi;
  - d. mengumumkan setiap tahapan seleksi; dan
  - e. menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi kepada pejabat pembina kepegawaian.
- (2) Tim seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dan Pasal 14 mempunyai tugas :
- a. tim seleksi administrasi melaksanakan pemeriksaan dan penelitian verifikasi dokumen persyaratan peserta seleksi terbuka; dan
  - b. tim seleksi kompetensi bidang dan manajerial melaksanakan tes kompetensi bidang dan manajerial, serta tes psikologi.

## **BAB VII SEKRETARIAT**

### Pasal 21

Sekretariat panitia seleksi berkedudukan di Badan Kepegawaian, pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cirebon.

## **BAB VIII KEUANGAN**

### Pasal 22

Segala biaya yang diperlukan untuk pelaksanaan kegiatan seleksi pengisian jabatan eselon II.a dan eselon II.b secara terbuka sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Cirebon.

**BAB IX**  
**KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 23

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 30 Juni 2014

**BUPATI CIREBON,**

TTD

**SUNJAYA PURWADISASTRA**

Diundangkan di Sumber  
pada tanggal 30 Juni 2014

**SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIREBON,**

TTD

**DUDUNG MULYANA**

BERITA DAERAH KABUPATEN CIREBON TAHUN 2014 NOMOR 36  
SERI E.13

Salinan sesuai dengan aslinya

Kepala Bagian Hukum



**H. Uus Heriyadi, SH. CN**

NIP. 19590511 199103 1 003