BUPATI ACEH BARAT DAYA
PROVINSI ACEH

PERATURAN BUPATI ACEH BARAT DAYA
NOMOR 41 TAHUN 2021

TENTANG

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA DAN KOMPETITIF DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

DENGAN RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

BUPATI ACEH BARAT DAYA,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka pengisian kekosongan jabatan pimpinann tinggi, perlu dilakukan melalui sistem seleksi secara terbuka, kompetitif dan pelaksanaannya berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan mendasarkan sistem merit, tanpa membedakan latar belakang politik, ras, jenis kelamin, status pernikahan;

b. bahwa agar pelaksanaan pengisian jabatan pimpinan tinggi dapat menghasilkan pejabat yang memenuhi kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang diperlukan oleh jabatan tersebut, perlu dilakukan pengaturan mengenai tata cara pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif berdasarkan sistem merit, dengan mempertimbangkan kesinambungan karier setiap Pegawai Negeri Sipil;

c. Bahwa berdsarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b, agar pelaksanaannya dapat berdaya guna dan berhasil guna, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tata Cara Pengisian jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2002 tentang Pembentukan kabupaten Aceh Barat Daya, Kabupaten Gayo lues, Kabupaten Aceh Jaya, Kabupaten Nagan Raya dan Kabupaten Aceh Tamiang di Provinsi Nangroe Aceh Darussalam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 17, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4179);

2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara 4633);

3. 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):

4. 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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang

Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5689);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) 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 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 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);
7. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA DAN KOMPETITIF DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ACEH BARAT DAYA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Kabupaten adalah Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Bupati adalah Bupati Aceh Barat Daya.
3. Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya di singkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pembehentian ASN serta pembinaan manajemen ASN sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.
5. Sekretaris Daerah selaku Pejabat yang berwenang selanjutnya disingkat PYB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN sesuai Peraturan Perundang-undangan.
6. Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga Nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik yang berwenang mengawasi setiap tahap proses pengisian jabatan pimpinan tinggi.
7. Satuan Kerja Perangkat Kabupaten yang selanjutnya disingkat SKPK adalah Satuan Kerja perangkat Kabupaten Aceh Barat Daya.

8. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Barat Daya.
9. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah.
10. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
11. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekolompok Jabatan tinggi pada satuan Kerja Perangkat Kabupaten Aceh Barat Daya yang terdiri dari jabatan Pimpinan Tinggi Prtama.
12. Pejabat Pimpinan tinggi adalah Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi pada Satuan Kerja Perangkat Kabupaten Aceh Barat Daya.
13. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disigkat JA adalah sekolompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
14. Pejabat Administrasi adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang mendududuki Jabatan Administrasi pada Pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya.
15. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan ketrampilan tertentu.
16. Pejabat Fungsional adalah Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Fungsional pada pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya.
17. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, jenis kelamin dan status pernikahan.
18. Panitia Seleksi yang selanjutnya disebut pansel adalah Tim Independen yang dibentuk dan ditunjuk oleh Bupati untuk melaksanakan seluruh tahapan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif.
19. Sekretariat Panitia seleksi adalah Tim yang dibentuk dan ditunjuk oleh Bupati untuk membantu Panitia Seleksi dalam melaksanakan Pengisian Jabatan pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif.
20. Assessment Center adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan PNS dalam suatu jabatan dengan menggunakan alat ukur psikotest,kuisioner kompetensi, makalah dan wawancara kompetensi berdasarkan persyaratan komptensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa assesor.
21. Talent Pool adalah Pegawai Negeri Sipil potensial yang telah memenuhi standar kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan dalam jabatan yang setingkat lebih tinggi.

BAB II
RUANG LINGKUP

Pasal 2

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi pengaturan :
a. Persiapan;
b. pelaksanaan;dan
c. monitoring dan evaluasi.

BAB III
MAKSUD, TUJUAN DAN SASARAN

Pasal 3

Dengan Peraturan ini ditetapkan tata cara pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya.

Pasal 4

(1) Maksud disusunnya Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama secara terbuka dan kompetitif.
(2) Tujuan ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah terselenggaranya pengisian jabatan pimpinan tinggi yang transparan, objektif, kompetitif, akuntabel dan berkeadilan.
(3) Sasaran ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah terpilihnya Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama pada instansi Pemerintah Kabupaten sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan berdasarkan sistem merit.

BAB IV
PERSIAPAN

Pasal 5

Tahapan persiapan pengisian JPT meliputi:
a. Penetapan jabatan yang lowong;
b. Penyusunan perencanaan pelaksanaan seleksi; dan
c. Pembentukan Panitia Seleksi.

BAB V
PELAKSANAAN

Pasal 6

(1) Pelaksanaan pengisian JPT dilakukan secara terbuka dan kompetitif dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
(2) Ketentuan mengenai pengisian JPT dilakukan secara terbuka dan kompetitif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 7

(1) Ketentuan pengisian JPT Pratama secara terbuka dan kompetitif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dikecualikan setelah Pemerintah Daerah dinyatakan telah menerapkan Sistem Merit dalam Manajemen ASN oleh KASN.
(2) Pengisian JPT Pratama setelah menerapkan Sistem Merit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui mekanisme *Talent Pool*.

(3) Ketentuan mengenai pengisian JPT Pratama melalui mekanisme *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 8

(1) ASN yang akan mengikuti seleksi JPT secara terbuka dan kompetitif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 harus membuat pernyataan, daftar riwayat hidup, surat penyataan dan surat pernyataan persetujuan.
(2) Format pernyataan, daftar riwayat hidup, surat penyataan dan surat pernyataan persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam LampiranI II, Lampiran IV, Lampiran V dan Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB VI
MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 9

(1) Dalam rangka menjamin kualitas pelaksanaan pengisian JPT, KASN melakukan pengawasan seluruh tahapan seleksi sesuai Peraturan Perundang-undangan.
(2) Dalam rangka menjamin kinerja bagi JPT yang terpilih, PPK melakukan evaluasi sesuai Peraturan Perundang-undangan.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 10

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Blangpidie
pada tanggal 28 September 2021 M
21 Safar 1443 H

BUPATI ACEH BARAT DAYA,

AKMAL IBRAHIM

Diundangkan di Blangpidie
pada tanggal 28 September 2021 M
21 Safar 1443 H

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA,

THAMRIN

BERITA DAERAH KABUPATEN ACEH BARAT DAYA TAHUN 2021 NOMOR 41

Lampiran I : Peraturan Bupati Aceh Barat Daya
Nomor 41 Tahun 2021
Tanggal 28 September 2021 M
21 Safar 1443 H

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA DAN KOMPETITIF DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Berdasarkan amana Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama pada Instansi Pemerintah dilakukan secara terbuka dan kompetitif dikalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif.

Hal ini tentunya sejalan dengan Program Percepatan Reformasi Birokrasi yang salah satu diantaranya adalah Program Sistem Promosi PNS secara terbuka. Pelaksanaan sistem promosi secara terbuka yang dilakukan melalui pengisian jabatan yang lowong secara kompetitif dengan didasarkan pada sistem merit. Dengan sistem merit tersebut, maka pelaksanaan promosi jabatan didasarkan pada kebijakan dan Manajemen ASN yang dilakukan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil danwajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit,agama, asalusul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Untuk itu dalam rangka pengisian jabatan tinggi harus pula memperhatikan 9 (sembilan) kriteria sistem merit, meliputi:

1. Seluruh jabatan sudah memiliki standar kompeten si jabatan;
2. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja;
3. Pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka;
4. Memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
5. Memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan;
6. Menerapkan kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;
7. Merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja;
8. Memberikan perlindungan kepada Pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang ;dan
9. Memiliki system informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.

Selain itu, dalam praktek kepegawaian dilarang dalam pelaksanaan sistem merit antara lain:

1. Melakukan tindakan diskriminasi terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara atau calon Pegawai Aparatur Sipil Negara berdasarkan suku, agama, ras, jenis kelamin, asal daerah, usia, keterbatasan fisik, status perkawinan atau afiliasi politik tertentu;

2. Melakukan diskriminasi berdasarkan perilaku seseorang yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dan tidak mempengaruhi kinerja dari Pegawai Aparatur Sipil Negara atau calon Aparatur Sipil Negara;
3. Meminta atau mempertimbangkan rekomendasi kerja berdasarkan faktor-faktor lain selain pengetahuan atau kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan;
4. Memaksakan aktivitas politik kepada seseorang;
5. Menipu atau melakukan kegitan dengan sengaja dengan menghalangi seseorang siapapun juga dari persaingan untuk mendapatkan kesempatan berkarier dalam pelaksanaan tugasnya;
6. Mempengaruhi orang untuk menarik diri dari persaingan dalam upaya untuk meningkatkan atau mengurangi prospek kerja dari seseorang;
7. Memberikan preferensi yang tidak sah atau keuntungan kepada seseorang untuk meningkatkan atau mengurangi kesempatan bekerja dari seorang calon Pegawai Aparatur Sipil Negara;
8. Melakukan praktek nepotisme, antara lain mengontrak, mempromosikan dan mendukung pengangkatan atau promosi saudara atau kerabat sendiri;
9. Mengambil atau gagal mengambil tindakan terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara atau calon Aparatur Sipil Negara yang mengajukan banding, keluhan atau pengaduan dengan atau tanpa memberikan informasi yang menyebabkan seseorang melanggar peraturan;
10. Mengambil atau gagal mengambil tindakan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara yang jika mengambil atau gagal mengambil tindakan tersebut akan melanggar hukum atau aturan lainnya yang berkaitan langsung dengan pelanggaran prinsip-prinsip sistem merit.

Dilain pihak dengan telah diundangkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil lebih menguatkan bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi dilakukan secara terbuka dan kompetitif baik untuk instansi pusat maupun daerah.

Sehubungan dengan ketentuan sebagaimana tersebut di atas, guna lebih menjamin proses pengisian pejabat pimpinan tinggi agar memenuhi persyaratan jabatan yang diperlukan, perlu dilakukan pengaturan mengenai tata cara dan persyaratan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif berdasarkan sistem merit, dengan mempertimbangkan kesinambungan karir PNS yang bersangkutan.

II. TATA CARA SELEKSI PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI

A. Persiapan

1. Penetapan Jabatan yang lowong

Pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif dilakukan untuk mengisi jabatan yang lowong dilingkungan Instansi Pemerintah, dikarenakan:

a. pensiun;
b. meninggal dunia;
c. mengundurkan diri;
d. dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan jabatan, pembebasan jabatan, pemberhentian PNS tidak atas

permintaan sendiri dan pemberhentian PNS dengan tidak hormat;
e. diangkat dalam jabatan lain;
f. diberhentikan sementara dari PNS;
g. diberhentikan karena tidak mencapai kinerja;
h. ditugaskan secara penuh diluar jabatan pimpinan tinggi;
i. menjalani cuti diluar Negara;
j. diberhentikan dari jabatan sebagai akibat dari reorganisasi dimana yang bersangkutan tidak memiliki kesesuaian antara tugas jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi.

2. Penyusunan Perencanaan Pelaksanaan Seleksi
   a. Penyusunan dokumen perencanaan yang meliputi:
      1) Penentuan jabatan pimpinan tinggi yang akan diisi, terkait dengan nam ajabatan dan deskripsi tugasnya yang akan diisi/lowong;
      2) Kualifikasi dan standar kompetensi untuk masing-masing jabatan yang akan diisi/lowong;
      3) Pembentukan panitia seleksi;
      4) Penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian jabatan pimpinan tinggi;
      5) Penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi;
      6) Penentuan system yang digunakan pada setiap tahapan pengisian jabatan pimpinan tinggi;
      7) Konsep pengumuman pembukaan dan penerimaan lamaran;
      8) Instansi menyampaikan dokumen perencanaan kepada KASN sebagai bahan evaluasi dan penerbitan surat rekomendasi.

3. Panitia Seleksi
   a. Tugas Pantia Seleksi adalah sebagai berikut:
      1) Menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian;
      2) Menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
      3) Menentukan system yang digunakan pada setiap tahapan pengisian;
      4) Menentukan criteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;
      5) Mengumumkan lowongan jabatan pimpinan tinggi dan persyaratan pelamaran;
      6) Melaksanakan seluruh tahapan seleksi; dan
      7) Menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada PPK.
   b. Persyaratan
      1) Memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi Jabatan yang lowong;
      2) Memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
      3) Tidak menjadi anggota/pengurus partai politik yang dibuktikan dengan surat pernyataan bermaterai 6000;
      4) Tidak berpoten simenimbulkan konflik kepentingan;
      5) Memiliki integritas, netral, independen dan menghindarkan diri dari konflik kepentingan dengan pernyataan pakta integritas; dan

6) Menaati kode etik sebagai Panitia Seleksi yang ditetapkan oleh KASN.

c. Pembentukan
   1) Panitia seleksi untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dibentuk oleh PPK;
   2) Koordinasi KASN dilakukan dalam bentuk usulan susunan anggota panitia seleksi dengan melampirkan biodata;
   3) Panitia seleksi terdiri atas unsur:
      a) Pejabat pimpinan tinggi terkait dari lingkungan Instansi Pemerintah yang bersangkutan;
      b) Pejabat pimpinan tinggi dari Instansi Pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong; dan
      c) Akademisi, pakar, atau profesional yang mempunyai keahlian terkait jabatanyang akan diisi.
   4) Untuk Panitia Seleksi dari internal harus memiliki kedudukan minimal sama dari jabatan yang akan diisi;
   5) Khusus untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya Sekretaris Daerah Provinsi, panitia seleksi dapat diangkat dari kementerian terkait;
   6) Panitia seleksi berjumlah gasal yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang, dengan perbandingan anggota panitia seleksi berasal dari internal paling banyak 45 % (empat puluh lima persen);
   7) Panitia seleksi melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh Tim penilai kompetensi (assessor) yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman dibidangnya;
   8) Panitia seleksi dapat mendiskusikan kembali/memantapkan standar kompetensi jabatan yang lowong bersama PyB atau assessor;
   9) Dalam melaksanakan tugasnya Panitia Seleksi dibantu oleh Sekretariat dan Tim Pelaksana Teknis yang dilaksanakan oleh unit organisasi yang membidangi urusan kepegawaian;
   10) Sekretariat dan Tim Pelaksana Teknis memiliki tugas memberikan dukungan administratif dan teknis kepada panitia seleksi.

B. Pelaksanaan
   1. Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, adalah sebagaiberikut:
      a. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
         1) Memilikikualifikasipendidikanpalingrendahsarjana/D IV;
         2) Memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
         3) Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun;
         4) Sedang atau pernah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama atau JF jenjang ahli utama paling singkat 2 (dua) tahun;

5) Telah mengikuti dan lulus diklat kepemimpinan tingkat II kecuali pejabat fungsional;
6) Tidak dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
7) Tidak pernah dipidana penjara karena melakukan tindakan pidana korupsi;
8) Tidak sedang menjalani pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin atau sebaga;
9) Memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, tersangka pelaku tindak pidana; dan moralitas yang baik;
10) Usia paling tinggi 56 (lima puluh delapan) tahun; dan
11) Sehat jasmani dan rohani.

b. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
1) Memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau Diploma IV;
2) Memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
3) Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 2 (dua) tahun;
4) Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang Ahli Madya paling singkat 2 (dua) tahun;
5) Telah mengikuti dan lulus diklat kepemimpinan tingkat III kecuali pejabat fungsional;
6) Tidak dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
7) Tidak pernah dipidana penjara karena melakukan tindakan pidana korupsi;
8) Tidak sedang menjalani pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin atau sebagai tersangka pelaku tindak pidana;
9) Memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
10) Usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
11) Sehat jasmani dan rohani.

2. Rekruitmen Jabatan Pimpinan Tinggi
a. Ketentuan dan Persyaratan Pengumuman
1) Untuk mengisi lowongan jabatan Pimpinan Tinggi wajib diumumkan secara terbuka melalui media cetak dan/atau media elektronik (termasuk media *on-line*/webset) dan dapat ditambah pengumuman dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman;
2) Selain itu, pengumuman dilakukan pula melalui Portal Nasional Seleksi jabatan pimpinan tinggi 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;

b. Dalam pengumuman tersebut harus memuat:
1) Nama jabatan yang lowong;
2) Persyaratan administrasi antara lain:
a) surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai;
b) SK kepangkatan dan jabatan yang diduduki;
c) Ijazah terakhir yang sesuai dengan jabatan yang dilamar;
d) SPT tahun terakhir;
e) Hasil penilaian prestasi kerja 2 tahun terakhir;
f) Riwayat hidup (CV) lengkap;
g) Pas foto berwarna terbaru;
h) Sertifikat diklat kepemimpinan jika ada;
i) Hasil pemeriksaan kesehatan atau laboratorium sederhana;
j) Dan persyaratan lain sesuai dengan kebutuhan yang ditetapkan oleh Pansel.
3) Kualifikasi/jenjang pendidikan dan sesuai dengan bidang jabatan yang lowong dan standar kompetensi jabatan yang lowong;
4) Persyaratan ntegritas yang dibuktikan dengan penandatanganan pakta integritas;
5) Batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
6) Tahapan, jadwal dan sistem seleksi;
7) Alamat atau nomor telepon sekretariat panitia seleksi yang dapat dihubungi;
8) Prosedur lain yang diperlukan;
9) Pengalaman jabatan sesuai dengan jabatan yang lowong;
10) Lamaran disampaikan kepada panitia seleksi;
11) Pengumuman ditandan tangani oleh ketua panitia seleksi.

c. Ketentuan pengumuman Lowongan Jabatan
1) Untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama diumumkan terbuka dan kompetitif melalui Media dan Webset BKPSDM Kabupaten Aceh Barat Daya;
2) Untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;
3) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama pada Instansi Pemerintah Provinsi dilakukan secara terbuka dan kompetitif dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang

dibutuhkan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan;

3. Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi
   a. Pendaftaran
      1) Pendaftaran dilakukan lansung dengan Sekretariat yang telah di tunjuk dengan SK Bupati;
      2) Pelamaran yang dilakukan oleh PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah harus direkomendasikan oleh pimpinan instansi dan bagi PNS dari luar Pemerintah Provinsi Jawa Tengah atas persetujuan PP;
      3) Selain pelamaran yang dilakukan PNS, panitia seleksi dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk diikutsertakan didalam seleksi;
      4) Dalam hal panitia seleksi mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk ikut dalam seleksi, PNS yang bersangkutan harus tetap mendapat rekomendasi dari PPK instansinya;
   b. Seleksi Administrasi
      1) Penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan dilakukan oleh sekretariat Panitia Seleksi;
      2) Penetapan paling kurang 3 (tiga) calon pejabat Pejabat Pimpinan Tinggi yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan Jabatan Pimpinan Tinggi;
      3) Dalam hal penetapan minimal calon tidak terpenuhi, maka seleksi dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali dan dilakukan setelah PPK berkoordinasi dan mendapatkan rekomendasi KASN;
      4) Kriteria persyaratan administrasi didasarkan atas Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Internal Instansi;
      5) Syarat yang harus dipenuhi adalah adanya keterkaitan objektif antara kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan yang akan diduduki;
      6) Pengumuman hasil seleksi ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi dan disampaikan secara *online*;
      7) Peserta yang lulus seleksi administrasi berhak mengikuti tahapan selanjutnya;
   c. Uji Gagasan Tertulis
      1) Pelaksanaan Uji Gasasan Tertulis dilaksanakan secara serentak dengan menggunakan media komputer dengan ketentuan;
         a) Peserta Uji Gagasan tertulis wajib mencetak dan membawa Kartu Tanda Peserta;
         b) Pada saat memasuki ruang ujian peserta dilarang membawa mengaktifkan *handphone*, *membuat keributan* atau keluar masuk tanpa seizin panitia;

c) Peserta yang tidak hadir sesuai dengan jadwal yang ditentukan dianggap mengundurkan diri dan dianggap gugur;
d) Peserta yang dinyatakan memenuhi syarat Uji Gagasan Tertulis berhak mengikuti tahapan selanjutnya;

2) Adapun materi Uji Gagasan Tertulis ditentukan oleh Pansel berdasarkan kebutuhan jenis kompetensi dimasing-masing jabatan;

d. Penelusuran Rekam Jejak

1) Penelusuran (rekam jejak) dapat dilakukan melalui evaluasi terhadap profil pelamar untuk melihat kesesuaian jabatan yang dilamar dan potensi dalam melaksanakan tugas jabatan yang meliputi;
a) Jabatanyang pernah dan sedang diduduki;
b) Latar belakang pendidikan formal;
c) pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan teknis/fungsional yang pernah diikuti;
d) prestasi yang menonjol salama melaksanakan tugas;
e) integritas yang dimiliki.

2) Menyusun instrumen/kriteria penilaian integritas sebagai bahan penilaian utama dengan pembobotan untuk mengukur integritasnya;

3) Apabila terdapat indikasi yang mencurigakan dilakukan klarifikasi dengan instansi terkaitl;

4) Melakukan penelusuran rekam jejak ketempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat, dan bawahan dan lingkungan terkait lainnya;

5) Penelusuran rekam jejak dapat dilakukan ketempat kediaman atau tempat tinggal untuk mengetahui aktivitas kemasyarakatan dan keagamaan kepada tetangga, tokoh agama dan tokoh masyarakat;

6) Penelusuran rekam jejak dilaksanakan secara tertutup dan obyektif serta tim yang ditugaskan harus memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelejen.

e. Seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosio Kultural

Dalam melakukan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural diperlukan metode:

1) Seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosio Kultural dilakukan oleh Tim Penilai Kompetensi Independen yang ditunjukoleh PPK;

2) Penilaian kompetensi manajerial dan Sosio Kultural menggunakan metode assessment center secara lengkap dan atau menggunakan metode psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus atau presentasi sesuai kebutuhan;

3) Standar Kompetensi Manajerial Dan Sosio Kultural ditetapkan berdasarkan ketentuan Perundang-undangan yang mengatur;

4) Hasil penilaian kompetensi beserta peringkatnya disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi kepada Pansel;

5) Peserta yang dinyatakan lulus seleksi kompetensi mengikuti tahapan selanjutnya;

f. Wawancara Akhir
   1) Panitia seleksi menyusun materi wawancara yang terstandar sesuai jabatan yang dilamar;
   2) Wawancara dilakukan oleh pansel bersifat klarifikasi/pendalaman terhadap pelamar yang mencakup kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural, peminatan, motivasi, perilaku, karakter dan pemahaman teknis terkait dengan isu-isu aktual dan terkini;
   3) Dalam pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur pengguna (user) dari jabatan yang akan diduduki atau dapat melibatkan narasumber untuk membantu dalam menggali potensi pelamar;
   4) Narasumber dalam wawancara akhir tidak memiliki kewenangan dalam memberikan penilaian.

g. Tes Kesehatan
   1) Untuk menguatkan hasil penilaian, Pansel dapat melaksanakan tes kesehatan dengan bekerjasama dengan unit pelayanan kesehatan pemerintah;
   2) Tes kesehatan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan;

h. Rapat Pleno dan Penyampaian Hasil Seleksi
   1) Pansel mengolah hasil keseluruhan tahapan seleksi, menyusun peringkat dan nilai serta menetapkan 3 (tiga) orang terbaik untuk setiap Jabatan yang lowong dan diumumkan secara terbuka;
   2) Pansel menyampaikan hasil keseluruhan tahapan seleksi berdasarkan peringkat dan nilai bersifat rahasia kepada PPK melalui PyB;
   3) Sebelum menetapkan calon terpilih dan guna memantapkan penilaian, PPK dapat melaksanakan wawancara dengan 3 (tiga) orang calon terbaik setiap jabatan dengan didampingi oleh Pansel dan pejabat yang ditunjuk sesuai kebutuhan;
   4) Khusus untuk Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Madya, dilakukan dengan mekanisme sebagai berikut:
      a) Panitia Seleksi menyampaikan hasil penilaian calon Pejabat Pimpinan Tinggi Madya dan memilih 3 (tiga) orang calon sesuai urutan nilai tertinggi, untuk disampaikan kepada Gubernur;
      b) Gubernur mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih oleh Panitia Seleksi kepada Presiden untuk dilakukan penetapan.

i. Kriteria dan Metode Penilaian

Kriteria dan metode penilaian didasarkan pada komposisi Penilaian dan Pembobotan Hasil Seleksi, yaitu:

1) Uji Gagasan Tertulis dengan jumlah bobot (15% s.d. 20%);
2) Seleksi Kompetensi Manajerial dengan jumlah bobot (20% s.d. 25%)
3) Wawancara dengan jumlah bobo (30% s.d. 35%);
4) Rekam jejak dengan jumlah bobot (15% s.d. 20%).

j. Penetapan dan Pengumuman Hasil Seleksi

1) Panitia seleksi mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi yang meliputi Uji Gagasan Tertulis, kompetensi manajerial dan sosial kultural, wawancara, dan rekam jejak sebagai bahan menyusun peringkat nilai;
2) Panitia Seleksi mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi;
3) Penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Panitia Seleksi;
4) Panitia Seleksi menyampaikan laporan hasil seleksi berupa Berita Acara, Keputusan Pansel, nilai pada setiap tahapan seleksi dan hasil seleksi kompetensi manajerial kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan pelantikan;
5) 3 (tiga) calon PPT terpilih dimasukkan dalam Portal Sijapti KASN.

4. Pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi

Persyaratan usia paling tinggi untuk diangkat dalam jabatan pimpinan tinggi adalah usia pada saat diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi tersebut oleh PPK, kecuali bagi Jabatan Pimpinan Tinggi yang ditetapkan oleh Presiden.

a. Perpanjangan Jabatan Pimpinan Tinggi Aparatur Sipil Negara yang diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi dapat menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun;
b. Setelah 5 (lima) tahun sejak diangkat menjadi pejabat pimpinan tinggi, PPK dapat memperpanjang masa jabatan yang bersangkutan dengan terlebih dahulu melakukan evaluasi terhadap kinerja dan kompetensi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi;
c. Evaluasi dilakukan oleh Tim yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yang terdiri dari 1 (satu) orang dari eksternal dan 2 (dua) orang dari internal, dan dilakukan 3 (tiga) bulan sebelum masa jabatannya berakhir;
d. Untuk Pejabat Pimpinan Tinggi Madya yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana tersebut pada huruf b, maka PPK melaporkan hasilnya kepada Presiden;
e. Untuk pejabat pimpinan tinggi pratama yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana tersebut pada huruf b, maka PPK menetapkan Surat Keputusan

perpanjangan/pengangkatan kembali dalam jabatan tersebut;

f. Pejabat pimpinan tinggisetelah menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun dapat pula ditempatkan kejabatan pimpinan tinggi yang setara ataujabatan fungsional yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan penilaian kompetensi;
g. Pejabat Pimpinan Tinggi yang tidak diperpanjang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang bersangkutan;
h. Pejabat Pimpinan Tinggi sebagaimana tersebut pada huruf g dapat mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif kembali untuk jabatan lainnya;
i. Pelaksanaan perpanjangan Jabatan Pimpinan Tinggi agar dikoordinasikan dan dilaporkan kepada KASN.

5. Pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi
   a. Mencapai batas usia pensiun dalam jabatannya;
   b. Melakukan pelanggaran disiplin berat serta integritas dan moralitas;
   c. Tidak memenuhi kinerja yang diperjanjikan dalam waktu 1 (satu) tahun pada suatu jabatan dan setelah 6 (enam) bulan diberikan kesempatan tidak dapat memperbaiki kinerjanya serta tidak lulus uji kompetensi;
   d. Tidak memenuhi syarat Jabatan Pimpinan Tinggi
6. Laporan Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi, Pejabat Pembina Kepegawaian menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka kepada KASN dan tembusannya kepada Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

C. Monitoring dan Evaluasi

1. Pengawasan Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi
   a. Pengawasan pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama dilakukan oleh KASN, yang meliputi tahapan proses pengisian jabatan pimpinan tinggi mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi;
   b. Kandidat yang terpilih ditetapkan dengan dilakukan monitoring dan evaluasi sesuai Peraturan Perundang-undangan paling lama 2 (dua) tahun untuk kepentingan evaluasi kinerja.
2. Rekomendasi Hasil Pengawasan oleh KASN
   a. Wajib ditindak lanjuti dan dilaksanakan oleh pejabat pembina kepegawaian dan pejabat yang berwenang;
   b. Terhadap hasil pengawasan yang tidak ditindaklanjuti, KASN merekomendasikan untuk menjatuhkan sanksi terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian dan pejabat yang berwenang yang melanggar prinsip sistem merit sesuai Peraturan Perundang-undangan;
   c. Rekomendas hasil pengawasan KASN bersifat mengikat.

III. Ketentuan Lain-Lain

A. Bagi Aparatur Sipil Negara yang telah mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif dan dinyatakan lulus assessment, namun tidak dapat mengikuti tes selanjutnya, maka hasil assessment tersebut dapatd igunakan untuk seleksi berikutnya paling lama 3 (tiga) tahun. Selain itu, Pansel dapat mempertimbangkan ASN yang telah memenuhi syarat Diklat Kepemimpinan dalam jabatan yang dilamar untuk tidak mengikuti assessment.

B. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi yang diamanatkan untuk berkonsultasi dengan pimpinan selain PPK, dilakukan setelah proses seleksi dan mendapatkan 3 (tiga) calon pejabat pimpinan tinggi.

C. Pengisian jabatan juga dapat dilakukan melalui mutasi/rotasi antar jabatan yang setingkat dilakukan dengan membentuk Panitia Seleksi serta melaporkan kepada KASN, dengan memperhatikan:
   1. Kesesuaian antara kualifikasi dan kompetensi jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi pejabat;
   2. Kinerja pejabat yang bersangkutan;
   3. Maksimal batas usia pensiun kurang dari 1 (satu) tahun.

BUPATI ACEH BARAT DAYA,

AKMAL IBRAHIM

Lampiran II : Keputusan Bupati Aceh Barat Daya
Nomor 41 Tahun 2021
Tanggal 28 September 2021 M
21 Safar 1443 H

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI MELALUI *TALENT POOL* DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

A. Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilaksanakan dengan menggunakan sistem merit dalam hal Pemerintah Daerah telah menerapkan Sistem Merit dalam Manajemen ASN.
B. Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilaksanakan dengan menggunakan sistem merit dalam hal Pemerintah Daerah telah menerapkan Sistem Merit dalam Manajemen ASN.
C. Kriteria Penerapan managemen ASN dengan sistem merit dilakukan oleh KASN sebagai berikut:
   1. Instansi yang telah menerapkan sistem merit dalam pembinaan pegawai ASN dikecualikan dari pengisian jabatan pimpinan tinggi secara kompetitif dan terbuka setelah mendapatkan persetujuan KASN;
   2. Instansi yang telah menerapkan sistem merit dalam pembinaan pegawai ASN sebagaimana tersebut pada angka 1 wajib melaporkan secara berkala sesuai dengan ketetapan KASN untuk mendapatkan persetujuan baru;
   3. Pengisian jabatan pimpinan tinggi sebagaimana dimaksud dalam angka 1 dilaksanakan dengan mekanisme *talent pool*;
D. *Talent Pool* Jabatan Pimpinan Tinggi
   1. Pengertian
      Talent pool jabatan pimpinan tinggi adalah Pegawai Negeri Sipil potensial yang memenuhi syarat dan telah memenuhi standar kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang diperoleh dalam suatu seleksi yang dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan dalam jabatan pimpinan tinggi yang sesuai dengan keahliannya;
   2. Untuk mendapatkan kader *talent pool* jabatan pimpinan tinggi dilakukan dengan mekanisme sebagai berikut:
      a. Persyaratan bagi PNS untuk dapat mengikuti seleksi *talent pool* jabatan pimpinan tinggi adalah sebagai berikut:
         1) Memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau Diploma IV;
         2) Memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
         3) Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang diminati secara kumulatif paling kurang selama 2 (dua) tahun;
         4) Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator paling singkat 2 (dua) tahun;
         5) Telah mengikuti dan lulus diklat kepemimpinan tingkat III;
         6) Tidak dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
         7) Tidak pernah dipidana penjara karena melakukan tindakan pidana korupsi;

8) Tidak sedang menjalani pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin atau sebagai tersangka pelaku tindak pidana;
9) Memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
10) Usia paling tinggi 56 (lima puluh empat) tahun; dan
11) Sehat jasmani dan rohani.

b. Tahapan seleksi

Tahapan seleksi *talent pool* Jabatan Pimpinan Tinggi dilaksankan sebagai berikut:

1) PNS yang dinyatakan memenuhi persyaratan administrasi sebagaimana yang telah ditentukan dinyatakan sebagai daftar nominatif peserta;
2) Daftar nominatif peserta tersebut disampaikan kepada kepala Perangkat Daerah melalui surat resmi dan/atau website resmi Pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya;
3) PNS yang masuk dalam nominatif perserta diwajibkan mendaftar melalui website resmi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, dengan memilih jenis jabatan yang diminati;
4) Pemanggilan peserta yang telah mendaftar untuk mengikuti tahapan seleksi;
5) Pelaksanaan penilaian potensidan kompetensi;
6) Pelaksanaan uji gagasan tertulis;
7) Pengolahan hasil seleksi;
8) Penetapan *talentpool.*

c. Mekanisme pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi dari *talentpool*

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dari kader *talent pool* dilaksanakan dengan mekanisme sebagai berikut:

1) Persiapan
   a) Penetapan Jabatan yang lowong

      Pengisian jabatan pimpinan tinggi melalui mekanisme *talentpool* dilakukan untuk mengisi jabatan yang lowong, dikarenakan:
      1) Pensiun;
      2) Meninggal dunia;
      3) Mengundurkan diri;
      4) Dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan jabatan, pembebasan jabatan, pemberhentian 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 diluar Jabatan Pimpinan Tinggi;
      9) Menjalani cuti diluar negara;
      10) Diberhentikan dari jabatan sebagai akibat dari reorganisasi dimana yang bersangkutan tidak memiliki kesesuaian antara tugas jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi.

   b) Penyusunan Perencanaan Pelaksanaan Seleksi

      Penyusunan dokumen perencanaan yang meliputi:
      1) Penentuanj abatan pimpinan tinggi yang akan diisi, terkait dengan nama jabatan dan deskripsi tugasnya yang akan diisi/lowong;

2) Kualifikasi dan standar kompetensi untuk masing-masing jabatan yang akan diisi/lowong:
3) Pembentukan panitia seleksi;
4) Penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi;
5) Penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi;
6) Penyampaian dokumen perencanaan kepada KASN sebagai bahan evaluasi dan penerbitan surat rekomendasi;

2) Pelaksanaan
a) Pemanggilan kader *talent pool* Jabatan Pimpinan Tinggi sesuai dengan jabatan yang kosong;
b) Pelaksanaan Rekam Jejak Jabatan;
c) Pelaksanaan Wawancara Kompetensi oleh Panitia Seleksi;
d) Penentuan Calon Terbaik dan pelaporan kepada PPK melalui PyB;
e) Pelaporan hasil seleksi kepada KASN;
f) Penetapandan Pelantikan.

BUPATI ACEH BARAT DAYA

AKMAL IBRAHIM

Lampiran III : Peraturan Bupati Aceh Barat Daya
Nomor 41 Tahun 2021
Tanggal 28 September 2021 M
21 Safar 1443 H

PERNYATAAN MENDAFTARKAN DIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama :.....L/P
2. Tempat dan tanggal lahir :.....
3. Alamat rumah :.....Kode Pos:.....
4. Alamat kantor :.....Kode Pos:.....
5. Email :.....
6. Nomor telepon/HP :.....
7. Jabatan :.....

Menyatakan bahwa saya:

1. Mendaftarkan diri sebagai calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama (lingkari jabatan yang dipilih)
   a. Kepala.....Kabupaten Aceh Barat Daya.
   b. Kepala.....Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Bersedia melengkapi segala persyaratan dan mengikuti semua tahapan seleksi yang ditentukan;
3. Mentaati segala ketentuan dan keputusan panitia seleksi.

Demikian pernyataan ini untuk dipergunakan seperlunya.

.....

Yang membuat pernyataan,

(.....)

*Memilih salah satu jabatan yang diminati

BUPATI ACEH BARAT DAYA,

AKMAL IBRAHIM

Lampiran IV : Peraturan Bupati Aceh Barat Daya
Nomor 41 Tahun 2021
Tanggal 08 September 2021 M
01 Safar 1443 H

PEMERINTAH KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP
CALON PEJABAT PIMPINAN TINGGI PRATAMA KEPALA.....

Pas Photo
BerwarnaUkuran
4x6

NAMA :
NIP :
JABATAN :
INSTANSI :

IDENTITAS

NAMA : (L/P)
NIP :
TEMPAT/TANGGAL LAHIR :
STATUS PERKAWINAN :
PENDIDIKAN TERAKHIR :
ALAMAT KANTOR/TELP :
ALAMAT RUMAH/TELP :
NO HP :
E-MAIL :

AKUN MEDIA SOSIAL
1. TWITTER :
2. FACEBOOK :
3. INSTAGRAM :

RIWAYAT KEPANGKATAN

No	Pangkat (Gol.Ruang)	No SK	Tanggal SK	TMT

RIWAYAT JABATAN

No	Nama Jabatan	Eselon	No SK	Tanggal SK	TMT

PENGALAMAN KERJA

No	Bidang	Instansi	Kedudukan	No/Tgl SK	TMT

PENGALAMAN ORGANISASI (TERMASUK ORGANISASI SOSIAL KEMASYARAKATAN)

No	Organisasi	Kedudukan	Periode

PRESTASI/TANDA JASA/PENGHARGAAN

No	Nama Prestasi/ Tanda Jasa/ Penghargaan	Pemberi Prestasi/ Tanda Jasa/ Penghargaan	No SK Prestasi/ Tanda Jasa/ Penghargaan	Tanggal

KARYA/GAGASAN DILUAR KEDINASAN

No	Nama Hasil Karya	Judul Karya	Penerbit/Media/ HKI	Tanggal

PENUGASAN KELUAR NEGERI

No	Negara	Jenis	Pejabat Yg Menugaskan	No SK	Tanggal/ Bulan/ Tahun	Mulai	Selesai

PENGUASAAN BAHASA

No	Jenis Bahasa	Nama Bahasa	Kemampuan

RIWAYAT PENDIDIKAN UMUM

No	Tingkat	Jurusan/Program Studi	Nama Sekolah	Lulus

RIWAYAT DIKLAT STRUKTURAL

No	Nama Diklat	Tempat	Penyelenggara	Mulai	Selesai

RIWAYAT DIKLAT FUNGSIONAL

No	Nama Diklat	Tempat	Penyelenggara	Mulai	Selesai

RIWAYAT DIKLAT TEKNIS

No	Nama Diklat	Tempat	Penyelenggara	Mulai	Selesai

RIWAYAT SEMINAR/LOKA KARYA

No	NamaSeminar /Lokakarya/ Simposium	Tempat	Penyelenggara	Mulai	Selesai

DATA KELUARGA

No	Nama (Istri/Suami/ Anak)	(L/P)	Tempat/Tgl Lahir	Pendidikan

.....

Diisi Oleh:

.....

BUPATI ACEH BARAT DAYA,

AKMAL IBRAHIM

Lampiran V : Peraturan Bupati Aceh Barat Daya
Nomor 41 Tahun 2021
Tanggal 28 September 2021 M
21 Safar 1443 H

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan ibawah ini:

Nama	:	.....
NIP	:	.....
Pangkat/Gol	:	.....
Jabatan	:	.....

Dengan ini menyatakan Pegawai Negeri Sipil:

NAMA	:	
NIP	:	
PANGKAT/GOL	:	
JABATAN	:	
INSTANS	:	

a. Tidak pernah dipidana penjara karena melakukan tindak pidana korupsi;
b. Tidak sedang menjalani pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin dan/atau sebagai tersangka pelaku tindak pidana;
c. Tidak dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 tahun terakhir.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sejujur-jujurnya.

.....

Pejabat yang membidangi
kepegawaian

(.....)

BUPATI ACEH BARAT DAYA,

AKMAL IBRAHIM

Lampiran VI : Peraturan Bupati Aceh Barat Daya
Nomor 41 Tahun 2021
Tanggal 28 September 2021 M
21 Safar 1443 H

1. PERNYATAAN PERSETUJUAN (ASN PEMERINTAH DAERAH)

PERNYATAAN PERSETUJUAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

NAMA :.....
NIP :.....
JABATAN :.....

Dengan ini menyatakan menyetujui Pegawai Negeri Sipil:

NAMA :
NIP :
PANGKAT/GOL :
JABATAN :
INSTANSI :

Untuk mengikuti Seleksi dan tahapan seleksi Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama (lingkari jabatan yang dipilih) *yang ditentukan oleh anitia Seleksi
a. Kepala.....
b. Kepala.....

Selanjutnya apa bila yang bersangkutan dinyatakan lulus seleksi dapat diproses dan ditetapkan menjadi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

.....

.....

Mohon diisi dengan huruf cetak/balok
)Memilih (melingkari) salah satu Jabatan yang diminta

BUPATI ACEH BARAT DAYA,

AKMAL IBRAHIM