



KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

PERATURAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 2 TAHUN 2017

TENTANG

PEDOMAN PENGAWASAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

ATAS PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI

PADA INSTANSI PEMERINTAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KETUA KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk memastikan penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) berwenang untuk mengawasi setiap 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. bahwa dalam melaksanakan pengawasan, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) berwenang memberikan rekomendasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dalam hal pembentukan panitia seleksi pengumuman jabatan yang lowong; pelaksanaan seleksi; dan pengusulan nama calon;
 - c. bahwa rekomendasi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) berkaitan dengan pelaksanaan pengawasan

pengisian jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah bersifat mengikat dan wajib ditindaklanjuti oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang;

- d. bahwa untuk memastikan penerbitan rekomendasi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) bagi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) di lingkungan instansi pemerintah dilakukan melalui suatu prosedur yang menjamin terwujudnya system merit dalam manajemen aparatur sipil negara (ASN);
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, perlu menetapkan peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara tentang Pedoman Pengawasan Komisi Aparatur Sipil Negara atas Pelaksanaan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pada Instansi Pemerintah.

- Mengingat : 1. 1. 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);
2. Peraturan Pemerintah Tahun 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
3. Peraturan Presiden Nomor 118 Tahun 2014 tentang Sekretariat, Sistem dan Manajemen SDM, Tata Kerja, serta Tanggung Jawab dan Pengelolaan Keuangan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 477, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
4. Peraturan Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 1 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Komisi Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Indonesia Tahun 2015 Nomor 77).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA TENTANG PEDOMAN PENGAWASAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA ATAS PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PADA INSTANSI PEMERINTAH.

Pasal 1

Pedoman pengawasan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) atas pengisian jabatan pimpinan tinggi melalui seleksi terbuka dan kompetitif di lingkungan instansi pemerintah adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran I dan Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Pasal 2

Pedoman Pengawasan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 digunakan sebagai acuan baku bagi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dalam melaksanakan wewenangnya mengawasi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) agar dapat berjalan efektif, tepat sasaran, terukur, dan akuntabel.

Pasal 3

Dalam melaksanakan pengawasan pengisian jabatan pimpinan tinggi melalui seleksi secara terbuka dan kompetitif, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) berpedoman pada kebijakan serta Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi melalui Seleksi Terbuka di lingkungan Instansi Pemerintah.

Pasal 4

Peraturan Komisi ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Komisi ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 18 Desember 2017

KETUA KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,



SOFIAN EFFENDI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN

NOMOR

LAMPIRAN I

PERATURAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 2 TAHUN 2017
TENTANG
PEDOMAN PENGAWASAN KOMISI APARATUR SIPIL
NEGARA ATAS PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI
PADA INSTANSI PEMERINTAH

**PEDOMAN PENGAWASAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA
ATAS PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI
PADA INSTANSI PEMERINTAH**

I. PENDAHULUAN

A. Umum

Dalam rangka mewujudkan aparatur sipil negara (ASN) yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja tinggi, Pemerintah telah menetapkan Undang-Undang 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Undang-undang tersebut mengamanatkan penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara (ASN).

Manajemen aparatur sipil negara (ASN), menurut Undang-Undang tersebut, adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai aparatur sipil negara (ASN) yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Manajemen aparatur sipil negara (ASN) meliputi: 1) penyusunan dan penetapan kebutuhan; 2) pengadaan; 3) pangkat dan jabatan; 4) pengembangan karier; 5) pola karier; 6) promosi; 7) mutasi; 8) penilaian kinerja; 9) penggajian dan tunjangan; 10) penghargaan; 11) disiplin; 12) pemberhentian; 13) jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan 14) perlindungan.

Sistem merit di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara (ASN) yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil, dan wajar dengan tanpa

jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Salah satu bentuk penerapan sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara (ASN) adalah kebijakan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) secara terbuka dan kompetitif di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan memperhatikan syarat kualifikasi, kompetensi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Tujuannya adalah untuk mendapatkan orang yang tepat di jabatan-jabatan yang ada di birokrasi pemerintah guna meningkatkan kinerja dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Untuk menjamin terwujudnya sistem merit dalam kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara (ASN), Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) membentuk Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), yaitu lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik. Lembaga ini berfungsi mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku aparatur sipil negara (ASN), serta penerapan Sistem Merit dalam kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara (ASN) pada instansi pemerintah.

Agar pengisian jabatan pimpinan tinggi (JPT) melalui seleksi terbuka dan kompetitif dilaksanakan sesuai prinsip merit, maka Pasal 32 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara memberi kewenangan kepada Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) untuk mengawasi setiap 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.

Dalam melakukan pengawasan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, sesuai dengan ketentuan pasal 120 ayat (3) dan ayat (4) UU Nomor 5 tahun 2014, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) berwenang memberikan rekomendasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) terhadap proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama dan Jabatan Pimpinan Tinggi Madya di Instansi Pusat serta Jabatan Pimpinan Tinggi Madya di Instansi Daerah, dan proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama baik di Instansi Pusat maupun Instansi Daerah. Sedangkan terkait proses pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan

madya yang menjadi objek pengawasan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) meliputi tahap pembentukan panitia seleksi, pengumuman jabatan yang lowong, pelaksanaan seleksi, hingga pengusulan nama calon. Sementara itu, proses pengisian jabatan tinggi pratama baik di Instansi Pusat dan Instansi Daerah yang menjadi menjadi objek pengawasan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) meliputi tahap pembentukan panitia seleksi, pengumuman jabatan yang lowong, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan calon, hingga pelantikan.

Keseluruhan dari rekomendasi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) berkaitan pengawasan pengisian jabatan pimpinan tinggi ini bersifat mengikat dan wajib ditindaklanjuti oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang. Atas hasil pengawasan yang tidak ditindaklanjuti, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) merekomendasikan kepada Presiden untuk menjatuhkan sanksi terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat Yang Berwenang atas pelanggaran prinsip Sistem Merit sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Sanksi yang diberikan dapat berupa (1) peringatan, (2) teguran, (3) perbaikan, pencabutan, pembatalan, penerbitan keputusan, dan/atau pengembalian pembayaran, (4) hukuman disiplin untuk pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan sanksi untuk Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam rangka melaksanakan kewenangannya, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) menerbitkan Pedoman Pengawasan Komisi Aparatur Sipil Negara atas Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi pada Instansi Pemerintah.

B. Maksud dan Tujuan Sasaran

1. Maksud

Pedoman ini dimaksudkan untuk menjadi panduan bagi pegawai Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dalam melaksanakan tugasnya mengawasi pelaksanaan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi pada instansi Pemerintah, dari tahap persiapan seleksi, pelaksanaan seleksi dan penetapan pejabat yang terpilih.

2. Tujuan

- a. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pengawasan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT); dan atau
- b. Untuk menjamin dan memastikan kualitas pelaksanaan pengawasan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT).

3. Sasaran

Untuk meningkatkan kepatuhan instansi pemerintah terhadap pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

C. Dasar Hukum

Dasar hukum pelaksanaan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi pada instansi pemerintah melalui seleksi terbuka dan kompetitif adalah:

1. Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara 5494)
2. Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara 5587);
3. Undang Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara RI 5601);
4. Undang Undang Nomor 10 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Perpu No. 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati dan Walikota menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara 5698);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 142, Tambahan Lembaran Negara 4450);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2008 tentang Perubahan ketiga atas PP No. 6 Tahun 2005 tentang Pemilihan, Pengesahan, Pengangkatan, dan Pemberhentian Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 92, Tambah Lembaran Negara 4865);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara 5135);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara 5258);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administrasi kepada Pejabat Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 230, Tambahan Lembaran Negara 5943)
10. Peraturan Pemerintah Nomor No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pergawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037).
11. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 64, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6038)

D. Sistematika

Pedoman ini disusun dalam sistematika sebagai berikut :

- I. Pendahuluan
- II. Kebijakan Pengisian JPT
- III. Tujuan dan Sasaran Pengawasan serta Aspek Yang Diawasi
- IV. Metode dan Pelaksanaan Pengawasan
- V. Penutup

E. Pengertian

1. Pengawasan adalah metode, alat, kebijakan dan prosedur yang digunakan suatu organisasi agar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan yang direncanakan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
2. Evaluasi merupakan salah satu kegiatan untuk menilai sejauh mana pelaksanaan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan hasil sesuai dengan tujuan. Evaluasi dilakukan terhadap rencana dan laporan pelaksanaan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT).
3. Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) adalah kementerian yang diberi kewenangan untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara, berkaitan dengan kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi kebijakan, serta pengawasan atas pelaksanaan kebijakan aparatur sipil negara (ASN).
4. Komisi Aparatur Sipil Negara yang disebut KASN adalah lembaga mandiri dibawah Presiden yang diberi kewenangan untuk melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk menjamin perwujudan Sistem Merit serta pengawasan terhadap penerapan asas serta kode etik dan kode perilaku aparatur sipil negara (ASN);
5. Lembaga Administrasi Negara (LAN) adalah lembaga pemerintah non kementerian yang diberi kewenangan untuk melaksanakan penelitian, pengkajian kebijakan manajemen aparatur sipil negara (ASN), pembinaan, dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatu sipil negara (ASN); dan
6. Badan Kepegawaian Negara (BKN) adalah adalah lembaga pemerintah non kementerian yang diberi kewenangan untuk menyelenggarakan manajemen aparatur sipil negara (ASN), mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen aparatur sipil negara (ASN).

7. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang diberi kewenangan oleh Presiden untuk menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pejabat pimpinan tinggi. Untuk Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama, kewenangan sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian diberikan kepada: a. menteri di kementerian; b. pimpinan lembaga di lembaga pemerintah non kementerian; c. sekretaris jenderal di sekretariat lembaga negara dan lembaga nonstruktural; d. gubernur di daerah provinsi; dan e. bupati/wali kota di daerah kabupaten/kota.
8. Pejabat Yang Berwenang adalah pejabat yang diberi kewenangan untuk melakukan pembinaan manajemen aparatur sipil negara (ASN). Kewenangan selaku Pejabat yang Berwenang diberikan kepada sekretaris jenderal/sekretariat lembaga negara, sekretariat lembaga nonstruktural, sekretaris daerah provinsi dan daerah kabupaten/kota.
9. Panitia Seleksi adalah panitia yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan diberi tugas untuk melaksanakan seleksi secara terbuka dan kompetitif dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi.
10. Lembaga Penilaian Kompetensi adalah lembaga yang melaksanakan uji kompetensi dengan menggunakan metoda yang standar
11. Asesor adalah seseorang yang mempunyai kompetensi untuk melakukan uji kompetensi.

II. KEBIJAKAN PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI

A. Sistem Merit

1. Sistem merit di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara didefinisikan sebagai 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.
2. Ada 9 (Sembilan) prinsip yang perlu mendapat perhatian dalam menerapkan sistem merit, yaitu:
 - a. melakukan rekrutmen, seleksi dan prioritas berdasarkan

- kompetisi yang terbuka dan adil;
- b. memperlakukan Pegawai Aparatur Sipil Negara secara adil dan setara;
 - c. memberikan remunerasi yang setara untuk pekerjaan yang setara dan menghargai kinerja yang tinggi;
 - d. menjaga standar yang tinggi untuk integritas, perilaku dan kepedulian untuk kepentingan masyarakat;
 - e. mengelola Pegawai Aparatur Sipil Negara secara efektif dan efisien;
 - f. mempertahankan atau memisahkan Pegawai Aparatur Sipil berdasarkan kinerja yang dihasilkan;
 - g. memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara;
 - h. melindungi Pegawai Aparatur Sipil Negara dari pengaruh politis yang tidak pantas/tepat; dan
 - i. memberikan perlindungan kepada Pegawai Aparatur Sipil dari hukum yang tidak adil dan tidak terbuka.
3. Terdapat 4 (empat) kategori yang dilarang dalam pelaksanaan seleksi, yaitu: (1) diskriminasi; (2) praktik perekrutan yang melanggar sistem merit; (3) upaya melakukan pembalasan terhadap kegiatan yang dilindungi (termasuk kepada *whistleblower*); dan (4) pelanggaran terhadap berbagai peraturan yang berdasarkan prinsip-prinsip sistem merit.
4. Berdasarkan keempat kategori tersebut di atas apabila dijabarkan, maka ada 12 (dua belas) praktik kepegawaian yang dilarang dalam sistem merit, yaitu:
- a) melakukan tindakan diskriminasi terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara atau calon Pegawai Aparatur Sipil Negara berdasarkan suku, agama, 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) menghalangi seseorang siapapun juga dari persaingan untuk mendapatkan jabatan;
- 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 seseorang;
- g) melakukan praktek nepotisme, antara lain mengontrak, mempromosikan dan mendukung pengangkatan atau promosi saudara atau kerabat sendiri;
- h) melakukan pembalasan terhadap *whistleblower*;
- i) mengambil atau gagal mengambil tindakan terhadap Aparatur Sipil Negara atau Calon Aparatur Sipil Negara 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 Aparatur Sipil Negara atau Calon Aparatur Sipil Negara;
- k) 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;
- l) melaksanakan atau memaksakan kebijakan atau keputusan tertutup/kurang terbuka yang terkait dengan hak-hak *whistleblower*.

B. Jabatan Pimpinan Tinggi

Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) menurut Pasal 1 Undang Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah yang terdiri atas JPT Utama, JPT Madya, dan JPT Pratama.

Fungsi JPT menurut Pasal 19 ayat (2) Undang Undang No 5 Tahun 2014 adalah memimpin dan memotivasi setiap pegawai ASN pada instansi pemerintah melalui:

- a) Kepeloporan dalam bidang: (a) Keahlian professional, (b) Analisis dan rekomendasi kebijakan, dan (c) Kepemimpinan manajemen;
- b) Pengembangan kerjasama dengan instansi lain;
- c) Keteladanan dalam mengamalkan nilai dasar ASN dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku ASN.

JPT merupakan jabatan strategis yang dapat mempengaruhi kinerja instansi. Oleh sebab itu dalam rangka mengoptimalkan kinerja birokrasi pemerintah maka JPT harus diduduki oleh orang yang tepat, yang itu yang kompeten, berintegritas, netral dan berkinerja tinggi.

Untuk menjamin terwujudnya hal tersebut maka pengisian JPT harus dilakukan melalui seleksi yang obyektif, terbuka dan transparan. Seleksi JPT secara terbuka dan kompetitif merupakan salah satu bentuk pelaksanaan sistem merit dalam manajemen ASN.

C. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi

1. Seleksi Terbuka dan Kompetitif

Pengisian jabatan pimpinan tinggi utama, madya dan pratama pada kementerian, kesekretariatan lembaga negara, lembaga nonstruktural, dan Instansi Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan 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.

2. Tujuan Seleksi Terbuka

Pelaksanaan seleksi terbuka dan kompetitif dalam pengisian JPT adalah untuk:

- a. mendapatkan orang yang tepat sesuai dengan kebutuhan instansi;
- b. memastikan pejabat yang terpilih adalah professional, berintegritas, netral dan berkinerja tinggi serta memberi perhatian kepada pelayanan publik.

3. Yang dapat menduduki JPT

- a) PNS untuk JPT Utama dan Madya dan pengisiannya dilakukan secara terbuka dan kompetitif di tingkat nasional.
- b) Non-PNS untuk JPT Utama dan Madya tertentu dengan persetujuan Presiden dan pengisiannya dilakukan secara terbuka dan kompetitif serta ditetapkan dalam Keputusan Presiden.
- c) PNS untuk JPT Pratama dan pengisiannya dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antarkabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.
- d) Prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia untuk Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Instansi Pemerintah tertentu dan pada jabatan tertentu berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e) Prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia untuk jabatan pimpinan tinggi yang diluar dari yang sudah ditetapkan dengan syarat harus mengundurkan diri dari dinas aktif dan beralih status menjadi PNS.

4. Tata Cara Pengisian JPT

- a. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk panitia seleksi Instansi Pemerintah.
- b. Dalam membentuk panitia seleksi tersebut Pejabat Pembina Kepegawaian berkoordinasi dengan KASN.
- c. Panitia seleksi Instansi terdiri dari unsur internal maupun eksternal Instansi Pemerintah yang bersangkutan. Mereka dipilih dan diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kompetensi, rekam jejak,

- integritas moral, dan netralitas melalui proses yang terbuka.
- d. Masa tugas Panitia Seleksi Instansi ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
 - e. Panitia seleksi Instansi Instansi memilih 3 (tiga) nama calon untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan. Tiga nama calon pejabat pimpinan tinggi yang terpilih disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.
 - f. Untuk jabatan pimpinan tinggi utama dan madya, Pejabat Pembina Kepegawaian mengusulkan 3 (tiga) nama calon kepada Presiden. Presiden kemudian memilih 1 (satu) nama dari 3 (tiga) nama calon yang disampaikan untuk ditetapkan sebagai pejabat pimpinan tinggi utama atau madya.
 - g. Untuk Jabatan pimpinan tinggi pratama, Pejabat Pembina Kepegawaian memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) nama calon yang diusulkan dengan memperhatikan pertimbangan Pejabat yang Berwenang untuk ditetapkan sebagai pejabat pimpinan tinggi pratama.
 - h. Khusus untuk pejabat pimpinan tinggi pratama yang memimpin sekretariat daerah kabupaten/kota sebelum ditetapkan oleh bupati/walikota dikoordinasikan dengan gubernur.
5. Untuk menjamin terwujudnya sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN, maka Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan pembentukan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), yaitu lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik. Lembaga ini berfungsi mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah.

III. TUJUAN, SASARAN DAN ASPEK PENGAWASAN

A. Tujuan dan Sasaran

1. Tujuan Pengawasan

- a. Untuk memastikan pelaksanaan pengisian JPT di setiap instansi

pemerintah telah dilaksanakan berdasarkan sistem merit, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan.

- b. untuk memberikan rekomendasi dalam rangka perbaikan yang bersifat konstruktif atas pelaksanaan pengisian JPT melalui seleksi terbuka dan kompetitif.

2. Sasaran Pengawasan

Pengawasan dilaksanakan terhadap seluruh kegiatan pengisian jabatan pimpinan tinggi yang diselenggarakan oleh:

- a. Kementerian, Lembaga Nonkementerian, Sekretariat Lembaga Negara dan Sekretariat Lembaga Nonstruktural
- b. Pemerintah Daerah Provinsi
- c. Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

B. Aspek yang Diawasi

Aspek yang diawasi mencakup tahap persiapan, pelaksanaan seleksi dan penetapan hasil seleksi.

1. Penentuan Jabatan yang Akan Diisi

- a. Seleksi terbuka pengisian JPT pada instansi pemerintah dapat dilakukan apabila status JPT sbb:
 - 1) Terdapat posisi JPT yang lowong, karena pejabat yang menduduki jabatan tersebut: a. memasuki masa pensiun, b. mutasi ke jabatan/instansi/daerah lain, c. meninggal dunia, d. mengundurkan diri, e. diberhentikan dari posisi JPT atas kemauan sendiri ataupun tidak atas permintaan sendiri karena pelanggaran disiplin berat.
 - 2) Terdapat jabatan yang pejabatnya masih aktif, namun akan lowong dalam waktu 3 (tiga) bulan ke depan atau kurang dikarenakan pejabat tersebut akan memasuki usia pensiun;
 - 3) Terjadi restrukturisasi organisasi, dimana terjadi penggabungan dan pemecahan jabatan sehingga terjadi perubahan tugas dan fungsi jabatan.

b. Dalam hal terdapat pejabat pimpinan tinggi yang: (1) melakukan pelanggaran dan terancam hukuman disiplin berat yang berdampak pada pemberhentian dari jabatan pimpinan tinggi; (2) sudah tidak lagi memenuhi syarat jabatan; (3) sudah menduduki jabatan 5 (lima) tahun atau lebih dan telah diputuskan tidak akan diperpanjang masa jabatannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 117 Undang Undang Aparatur Sipil Negara (ASN); atau (4) tidak memenuhi target kinerja yang diperjanjikan, maka PPK harus terlebih dahulu memproses pemberhentian yang bersangkutan dari jabatan, sebelum melakukan seleksi bagi pengisian jabatan yang akan mereka tinggalkan:

- 1) Pemberhentian yang dikarenakan pelanggaran diproses melalui pemanggilan, pemeriksaan, dan penetapan, melalui prosedur sesuai Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang xxxx, dan didukung dengan dokumen resmi.
- 2) Pemberhentian karena sakit dan tidak dapat lagi melaksanakan tugas dilakukan setelah melalui pemeriksaan tim dokter yang ditunjuk;
- 3) Pemberhentian dari jabatan pimpinan tinggi karena sudah menduduki jabatan yang sama selama 5 (lima) tahun atau lebih, dan tidak akan diperpanjang, dilakukan berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh PPK terhadap kelayakan yang bersangkutan dan juga kebutuhan organisasi, dan berkoordinasi dengan KASN;
- 4) Pemberhentian dari jabatan karena gagal mencapai target kinerja yang diperjanjikan dilakukan sesuai dengan prosedur sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011 dan didukung oleh dokumen resmi.

Bila tidak terpenuhi maka KASN tidak akan menerbitkan rekomendasi atau hanya menerbitkan yang telah memenuhi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Persyaratan untuk menduduki JPT

a. Proses seleksi JPT harus didahului dengan penetapan kriteria seleksi dalam bentuk syarat administrasi/kualifikasi, kompetensi dan syarat lainnya bagi setiap jabatan yang akan diisi. Syarat jabatan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan penyusunannya mengacu pada ketentuan yang berlaku.

b. Persyaratan administrasi untuk menduduki JPT menurut Pasal 107 Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 sebagai berikut:

1) JPT Utama:

- a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
- b. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
- c. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 10 (sepuluh) tahun;
- d. sedang atau pernah menduduki JPT madya atau Jabatan Fungsional (JF) jenjang ahli utama paling singkat 2 (dua) tahun;
- e. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- f. usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun pada saat penetapan; dan
- g. sehat jasmani dan rohani.

2) JPT Madya:

- (1). memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
- (2). memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan 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 JPT pratama atau JF jenjang ahli utama paling singkat 2 (dua) tahun;
- (5). memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- (6). usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun pada saat penetapan; dan
- (7). sehat jasmani dan rohani.

3) JPT 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 kurang selama 5 (lima) tahun;
 - (4). sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
 - (5). memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
 - (6). usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun pada saat penetapan ; dan
 - (7). sehat jasmani dan rohani.
- c. Disamping persyaratan sebagaimana disebutkan di atas, Instansi dapat menambah persyaratan lainnya sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, seperti penyampaian SPT, LHKPN, dan lain-lain.
- d. Persyaratan kompetensi jabatan terdiri dari kompetensi manajerial, kompetensi teknis/bidang dan kompetensi sosio-kultural.

Persyaratan kompetensi jabatan disusun masing-masing instansi dengan mengacu pada Peraturan Ketua Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Ketua Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 8 Tahun 2013 tentang Pedoman Perumusan Standar Kompetensi Teknis Pegawai Negeri Sipil.

- e. Dalam menetapkan kompetensi manajerial bagi JPT, instansi agar memperhatikan Kompetensi Minimal yang telah digunakan BKN dalam membangun *talent pool* nasional, sebagai berikut:

No.	Kelompok Kompetensi	Jenis Kompetensi
I	Kemampuan berpikir strategis	1. Menetapkan misi 2. Memprakarsai perubahan 3. Menganalisa pemecahan masalah dan mengambil keputusan 4. Melakukan inovasi
II	Kemampuan mengelola tugas	5. Mempunyai integritas dan keberanian untuk meyakinkan 6. Perencanaan dan pengorganisasian 7. Mendorong pada hasil 8. Fokus pemangku kepentingan
III	Kemampuan menjalin hubungan	9. Kepemimpinan Tim 10. Manajemen Konflik 11. Mengelola keberagaman
IV	Wawasan Kebangsaan	12. Mengelola Kedaulatan Bangsa

3. Pembentukan Panitia Seleksi

a. Panitia Seleksi:

- 1) berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang;
- 2) perbandingan anggota Panitia berasal dari unsur internal instansi paling banyak 45% (empat puluh lima persen), dan unsur eksternal instansi paling sedikit 55% terdiri dari 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.
- 3) khusus untuk pengisian JPT Pratama Sekretaris Daerah (Sekda) Kabupaten/Kota, salah satu anggota panel adalah dari unsur pemerintah provinsi yang bersangkutan yakni Pejabat Pimpinan Tinggi (PPT) Pratama (setara Eselon II.a), dan untuk JPT Madya Sekretaris Daerah Provinsi salah satu anggota panel adalah PPT Madya Kementerian Dalam Negeri.
 - 4) pembentukan memperhatikan keterwakilan gender;
 - 5) dalam hal anggota panel tidak dapat melanjutkan tugasnya dalam proses seleksi, Pejabat Pembina Kepegawaian dapat melakukan pergantian dan proses pelaksanaannya dikoordinasikan dengan KASN;
 - 6) dalam melaksanakan tugasnya, panitia seleksi dibantu oleh sekretariat yang berasal dari unit organisasi yang membidangi urusan kepegawaian;
 - 7) dalam hal usulan panel yang disampaikan kepada KASN tidak memiliki integritas dan rekam jejak yang baik selama menjadi anggota panel, maka KASN dapat merekomendasikan penggantian susunan anggota panel.
- b. Kewenangan membentuk Panel
- 1) untuk JPT Utama dibentuk dengan keputusan Presiden.
 - 2) untuk JPT Madya dan JPT Pratama, kecuali untuk JPT Madya tertentu, dibentuk dengan keputusan PPK setelah mendapat rekomendasi dari KASN.
- c. Persyaratan menjadi Anggota Panitia Seleksi
- 1) Persyaratan utama:
 - a) berintegritas dan memiliki rekam jejak yang baik
 - b) kompeten, yaitu memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam bidang manajemen SDM dan/atau bidang tugas jabatan yang akan diisi.

- c) memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
- d) netral dan tidak sedang menjadi pengurus partai politik
- e) tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan dari berbagai aspek hubungan dan komunikasi dengan semua kandidat JPT yang dinyatakan dengan mengisi formulir yang telah disediakan. Untuk itu, pejabat yang mengikuti seleksi atau mempunyai hubungan dekat dengan pelamar, tidak dibenarkan menjadi anggota panel.

2) Persyaratan lain

- a) untuk anggota panel dari unsur internal, mempunyai jabatan minimal sama atau lebih tinggi tingkatnya dari jabatan yang dibuka.
- b) memperhatikan keterwakilan gender.

d. Tugas Anggota Panitia Seleksi

- 1) menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian;
- 2) menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
- 3) menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian;
- 4) menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;
- 5) mengumumkan lowongan JPT dan persyaratan pelamaran;
- 6) melakukan seleksi administrasi dan kompetensi, termasuk melakukan penelusuran rekam jejak, menyusun peringkat nilai berdasarkan hasil penilaian untuk masing-masing kriteria, dan merekomendasikan 3 (tiga) calon terbaik berdasarkan peringkat nilai tersebut.;
- 7) menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada PPK; dan
- 8) dalam menentukan metode seleksi, menyusun materi seleksi, kriteria penilaian, Panel berkoordinasi dengan instansi penyelenggaran dan asesor.

e. Sekretariat Panitia Seleksi

- 1) Sekretariat Panitia Seleksi dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan beranggotakan pegawai yang terkait bidang tugasnya dengan manajemen ASN di instansi pelaksana;
- 2) Sekretariat Panitia Seleksi mempunyai tugas memberi dukungan administrasi kepada Panitia Seleksi dalam menyelenggarakan seleksi.

f. Koordinasi dengan KASN dalam Penetapan Anggota Panitia Seleksi

Panitia Seleksi dibentuk PPK setelah mendapat persetujuan KASN. Untuk tujuan tersebut, PPK menyampaikan usulan susunan Pansel untuk dievaluasi dan dipastikan kesesuaiannya dengan ketentuan.

Dalam hal KASN menganggap ada anggota Panitia Seleksi yang tidak memenuhi syarat, PPK wajib menyampaikan kembali nama penggantinya untuk mendapat persetujuan dari KASN. KASN berhak untuk memberhentikan dan/atau mengulang kembali proses seleksi JPT apabila PPK mengganti anggota Panitia Seleksi tanpa persetujuan KASN.

4. Metode Seleksi

a. Seleksi dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

- 1) Seleksi administrasi untuk memastikan pelamar memenuhi persyaratan kualifikasi pendidikan, diklat, pengalaman kerja serta syarat administrasi lainnya.
- 2) Uji kompetensi manajerial untuk menyaring kandidat Pejabat Pimpinan Tinggi berdasarkan kesesuaian dengan kemampuannya dari segi manajerial dalam menjalankan tugas dan fungsi pada jabatan yang dilamar.
- 3) Uji Kompetensi Teknis dan Kompetensi Sosio-kultural untuk menyaring kandidat Pejabat Pimpinan Tinggi berdasarkan kesesuaian dengan kemampuannya secara teknis dan sosio kultural.

- 4) Wawancara oleh Panitia Seleksi untuk memvalidasi ide-ide yang disampaikan dalam makalah, informasi yang diperoleh dari rekam jejak, dan masukan dari uji publik.
 - 5) Penelusuran rekam jejak untuk mengetahui kualitas dan integritas serta moralitas pelamar.
- b. Seleksi Administrasi dilaksanakan dengan membandingkan kesesuaian dengan syarat administrasi yang telah ditentukan dan dilaksanakan oleh Panitia Seleksi dengan dibantu Sekretaris Panitia Seleksi.
- c. Uji Kompetensi Manajeral dilakukan dengan menggunakan metode:
- 1) *Assessment Center*. *Assessment Center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan PNS dalam suatu jabatan dengan menggunakan alat ukur simulasi paling kurang 2 (dua) simulasi disamping alat ukur psikotes, kuesioner kompetensi, dan wawancara kompetensi berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa Assessor.
 - 2) *Quasi Assessment Center*. *Quasi Assessment Center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan PNS dalam suatu jabatan dengan menggunakan paling sedikit 2 (dua) alat ukur yang salah satunya dapat berupa simulasi berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa Assessor.
 - 3) Metode lain yang objektif, dengan persetujuan dan pengawasan dari KASN.
- d. Uji kompetensi manajerial dilaksanakan oleh :
- 1) lembaga penilai kompetensi (*assessment center*) yang terakreditasi oleh BKN atau lembaga lain yang berwenang untuk melaksanakan uji kompetensi; atau
 - 2) Tim Asesor (minimal 2 orang asesor individu) yang sudah memiliki sertifikat dari BKN ataupun lembaga lain yang berwenang.

- e. Hasil uji kompetensi berbentuk:
- 1) Profil pelamar: minat, kekuatan, kelemahan, saran penempatan dan saran pengembangan.
 - 2) Rekomendasi apakah pelamar: (1) Memenuhi syarat (MS); (2) Masih memenuhi syarat (MMS); atau (3) Kurang memenuhi syarat (KMS).
- f. Dalam melaksanakan uji kompetensi, lembaga penilai kompetensi atau Tim Asesor mempunyai tugas:
- 1) Mereview standard kompetensi dan dimensi serta bobot untuk setiap kriteria
 - 2) Mendiskusikan dengan Pejabat Yang Berwenang dan Pansel metode simulasi/test yang akan digunakan
 - 3) Melaksanakan uji kompetensi untuk mengetahui potensi dan kemampuan pelamar:
 - 4) Menyiapkan hasil uji kompetensi dan membuat rekomendasi.
- g. Uji kompetensi teknis/bidang dilakukan melalui:
- 1) Penulisan makalah, yang dilakukan untuk menilai kandidat berdasarkan: a) Pemahaman terhadap tugas dan fungsi jabatan serta tanggung jawab kandidat pada posisi jabatan yang dibuka, b) Kontribusi dan sumbangan pemikiran kandidat untuk menjalankan tugas dan fungsi pada jabatan yang dibuka, dan c) Gambaran kesesuaian kompetensi yang dimiliki oleh kandidat dengan kriteria posisi jabatan yang ditetapkan oleh pansel.
 - 2) Wawancara, yang dilaksanakan oleh panitia seleksi dengan tujuan untuk: (a) mengklarifikasi dan mengelaborasi substansi yang dikemukakan dalam makalah; (b) melakukan pendalaman hasil penilaian *assessment center*; (c) mengeksplorasi hal-hal yang penting dan spesifik baik dalam bentuk potensi maupun hambatan pada masing-masing kandidat untuk menduduki posisi jabatan yang dibuka; dan (d) mengeksplorasi mengenai keahlian maupun spesialisasi

kandidat serta minatnya sebagai pertimbangan dalam menentukan kandidat yang terbaik.

- 3) Metode lain yang relevan, seperti ujian tertulis atau bentuk-bentuk lain sesuai dengan kebutuhan dengan persetujuan KASN.
- h. Hasil uji kompetensi teknis/bidang menggambarkan:
- 1) Pemahaman pelamar terhadap tugas dan fungsi jabatan serta tanggung jawab kandidat pada posisi jabatan yang dibuka,
 - 2) Kontribusi dan sumbangan pemikiran kandidat dalam menjalankan tugas dan fungsi pada jabatan yang dibuka, dan
 - 3) Gambaran kesesuaian kompetensi yang dimiliki oleh kandidat dengan kriteria posisi jabatan yang ditetapkan oleh panel.
- i. Penelusuran rekam jejak kandidat dilakukan berdasarkan informasi yang dapat diperoleh dari: Biro atau Badan yang mengelola kepegawaian, Inspektorat, eksplorasi ke lingkungan kerja kandidat, laporan masyarakat, Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK), Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Badan Intelijen Negara (BIN), Badan Reserse Kriminal (Bareskrim POLRI), dll.
- j. Penelusuran rekam jejak pelamar dapat dilakukan melalui:
- 1) evaluasi terhadap profil pelamar untuk melihat kesesuaian jabatan yang dilamar dan potensi dalam melaksanakan tugas jabatan yang meliputi:
 - i. jabatan yang pernah dan sedang dijabat
 - ii. latar belakang pendidikan formal
 - iii. pendidikan dan pelatihan kepemimpinan teknis/fungsional yang pernah diikuti
 - iv. prestasi yang menonjol selama melaksanakan tugas
 - v. kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan
 - vi. integritas dan moralitas yang dimiliki kandidat

- 2) penelusuran rekam jejak ke tempat asal kerja, termasuk kepada atasan, rekan sejawat, dan bawahan, dan lingkungan terkait lainnya.
 - 3) melakukan uji publik bagi jabatan yang dipandang strategis jika diperlukan
- k. Wawancara dilakukan untuk memvalidasi ide-ide yang disampaikan dalam makalah, informasi yang diperoleh dari rekam jejak, dan masukan dari uji publik:
- 1) wawancara dilakukan oleh Panitia Seleksi
 - 2) Panitia Seleksi menyusun materi wawancara yang terstandar sesuai jabatan yang dilamar
 - 3) wawancara dapat bersifat klarifikasi/pendalaman kepada pelamar yang mencakup peminatan, motivasi, perilaku, dan karakter kandidat
 - 4) dalam pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur pengguna (*user*) dari jabatan yang akan diduduki, dan mengundang narasumber yang relevan untuk mengajukan pertanyaan.
- l. Tes Kesehatan dan Kejiwaan dilaksanakan sesuai ketentuan sebagai berikut:
- 1) test kesehatan dan kejiwaan dapat dilakukan bekerjasama dengan lembaga kesehatan pemerintah dan lembaga psikologi
 - 2) pelamar yang telah dinyatakan lulus, wajib menyerahkan hasil uji kesehatan dan kejiwaan.

5. Penilaian Akhir

- a. Penilaian dilakukan terhadap masing-masing kriteria seleksi sebagai berikut: (1) kompetensi manajerial; (2) wawancara; (3) pembuatan makalah; (4) integritas; dan (5) pemenuhan syarat administrasi (pangkat, pendidikan, diklat, status kesehatan, dll.)
- b. Penilai dilakukan dengan memberi skor dan bobot untuk masing-masing kriteria seleksi yang digunakan dan penetapan skor dan bobot dilakukan Panitia Seleksi sebelum seleksi dimulai dengan

mempertimbangkan sifat dari tugas masing-masing jabatan. Secara umum, bobot yang lebih besar diberikan kepada kriteria kompetensi. Semakin tinggi posisi suatu jabatan semakin besar bobot untuk kompetensi manajerial dan sebaliknya semakin rendah posisi suatu jabatan maka semakin besar bobot untuk kompetensi teknis/bidang.

6. Pengumuman Pelaksanaan Seleksi

- a. Sekretariat pansel menyiapkan draft pengumuman pelaksanaan seleksi dan penerimaan lamaran. Sebelum diumumkan pengumuman tersebut perlu mendapat persetujuan KASN.
- b. Pengumuman ditandatangani Ketua Pansel dan diumumkan melalui diberbagai media baik papan pengumuman, media cetak lokal/nasional maupun elektronik (*website*).
- c. Isi dari pengumuman harus mencakup materi sbb:
 - 1) Nama jabatan yang lowongan;
 - 2) Persyaratan administrasi, antara lain: (i) status PNS atau non PNS (untuk JPT Utama dan Medya tertentu) (ii) jabatan dan pangkat minimal,; (iii) usia maksimal; (iv) pendidikan minimal; (v) persyaratan diklat (vi) pengalaman dalam jabatan yang terkait (riwayat hidup lengkap) (vii) penilaian kinerja dalam 2 tahun terakhir; (viii) laporan SPT tahun terakhir ; (ix) Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) atau Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN).
 - 3) Persyaratan kompetensi (untuk setiap jabatan yang akan diisi dan disusun berdasarkan Pedoman BKN dan ditetapkan oleh PPK)
 - 4) Persyaratan integritas yang dibuktikan dengan penandatanganan Pakta Integritas
 - 5) Batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
 - 6) Tahapan, jadwal dan sistem seleksi;
 - 7) Alamat atau nomor telepon Sekretariat Panitia Seleksi yang dapat dihubungi;

- 8) Prosedur lain yang diperlukan;
 - 9) Keterangan tujuan/pihak ke mana berkas lamaran disampaikan
 - 10) Ditandatangani oleh Ketua Pansel atau Ketua Tim Sekretariat Pansel atas nama Ketua Pansel
- d. Pengumuman JPT Utama dan Madya dilakukan melalui koran nasional, situs resmi instansi yang bersangkutan, *website* KASN, dan mengirim surat atau email ke seluruh K/L dengan waktu yang memadai. Sedangkan pengumuman JPT Pratama melalui koran lokal dengan cakupan daerah provinsi, dan mengirim informasi ke Instansi Pemerintah setempat dengan waktu yang memadai.

7. Pelaksanaan Seleksi

- a. Seleksi diselenggarakan Panitia Seleksi dengan dibantu Sekretariat Panitia Seleksi dan didukung oleh Pusat Penilaian Kompetensi atau Tim Asesor, sesuai dengan jadwal dan tahapan proses seleksi.
- b. Tahapan proses seleksi sebagai berikut:
 - 1) Seleksi administrasi
 - a) Berkas seleksi administrasi semua kandidat disiapkan oleh sekretariat pansel. Berkas ini selanjutnya digunakan pansel untuk melakukan seleksi terhadap persyaratan administrasi yang harus dipenuhi oleh kandidat.
 - b) Hasil seleksi administrasi menentukan kandidat yang dapat melanjutkan ke seleksi berikutnya. Hasil seleksi administrasi disusun dalam bentuk Berita Acara Seleksi Administrasi dan Keputusan Pansel.
 - c) Keputusan Pansel Hasil Seleksi Administrasi wajib diumumkan secara terbuka kepada kandidat JPT.
 - 2) Uji kompetensi Manajerial
 - a) Uji Kompetensi dilaksanakan oleh *assessment center* atau assessor yang bersertifikat minimal 2 (dua) orang dengan diawasi Panitia Seleksi.
 - b) Untuk pelamar yang sudah mengikuti pemetaan kompetensi kurang dari 2 (dua) tahun, uji kompetensi manajerial tidak perlu dilakukan. Sedangkan untuk pelamar yang belum

pernah mengikuti uji kompetensi manajerial atau pernah mengikuti uji kompetensi manajerial lebih dari 2 (dua) tahun, wajib mengikuti uji kompetensi manajerial.

- c) Hasil seleksi kompetensi manajerial dapat diumumkan secara terbuka kepada kandidat atau apabila karena pertimbangan kondisi tertentu tidak diumumkan secara terbuka.
 - d) Hasil uji kompetensi manajerial disusun dalam bentuk Berita Acara Seleksi Kompetensi Manajerial dan Keputusan Pansel.
- 3) Uji Kompetensi Teknis/Bidang
- a) Seleksi kompetensi teknis dilakukan melalui penulisan makalah dan wawancara atau metode lainnya.
 - b) Penulisan makalah dilakukan oleh pelamar pada saat seleksi dengan tema yang ditetapkan Panitia Seleksi. Penulisan makalah dilaksanakan pada saat seleksi berlangsung dengan pengawasan Panitia Seleksi.
 - c) Penilaian makalah setiap kandidat dilakukan oleh semua anggota pansel. Untuk menjaga objektivitas pada saat penilaian, nama dan identitas peserta tidak boleh diketahui oleh tim pansel yang menilai.
- 4) Hasil seleksi kompetensi teknis/bidang diumumkan secara terbuka atau disampaikan kepada kandidat. Apabila kondisi kurang mendukung maka hasil seleksi kompetensi bidang tidak diumumkan.
- 5) Penelusuran Rekam Jejak
- a) Informasi terkait rekam jejak kandidat dapat diperoleh dari: biodata pelamar, unit yang menangani kepegawaian, inspektorat, eksplorasi ke lingkungan kerja kandidat, laporan masyarakat, Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK), Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Badan Intelijen Negara (BIN), Badan Reserse Kriminal (Bareskrim), dll. Untuk JPT Pratama, rekam jejak kandidat

minimal dari inspektorat dan eksplorasi ke lingkungan kerja kandidat.

b) Hasil penelusuran rekam jejak kandidat tidak diumumkan dan sebaiknya sudah diketahui sebelum Panitia Seleksi melakukan wawancara akhir agar dapat menjadi sebagai salah satu bahan Pansel untuk melakukan klarifikasi/eksplorasi pada saat wawancara.

6) Wawancara Akhir

a) Wawancara dilaksanakan oleh panitia seleksi untuk memperoleh informasi yang lebih dalam dari kandidat.

b) Apabila diperlukan, Panitia Seleksi dapat mengundang narasumber yang terkait bidang tugas jabatan yang akan diisi untuk mengajukan pertanyaan yang bersifat teknis kepada kandidat, namun mereka tidak ikut memberi penilaian.

c) Hasil wawancara Pansel secara optional dapat diumumkan secara terbuka atau disampaikan kepada kandidat apabila karena kondisi tertentu tidak diumumkan kepada kandidat.

7) Penetapan hasil tiga besar

a) Penentuan tiga besar kandidat dilakukan berdasarkan penilaian terhadap masing-masing kandidat dengan menggunakan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

b) Tiga kandidat dengan total nilai tertinggi untuk jabatan yang akan diisi, diajukan Panitia Seleksi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). untuk dipilih dan ditetapkan atau diajukan kepada Presiden untuk seleksi JPT Utama dan Madya.

c) Nama ketiga kandidat tersebut harus diumumkan secara terbuka.

7) Penetapan dan Pelantikan paling lambat 1 (Satu) bulan setelah diterimanya rekomendasi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

8. Pelaporan

- a. Panitia Seleksi menyiapkan laporan pelaksanaan seleksi dan rekomendasi tiga nama yang dihasilkan dari proses seleksi, serta menyampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian, melalui Pejabat yang Berwewenang.
- b. Pejabat Pembina Kepegawaian wajib melaporkan hasil seleksi kepada KASN sebelum pejabat yang terpilih ditetapkan dan dilantik pada Jabatan Pimpinan Tinggi.
- c. Dalam hal seleksi dilakukan untuk pengisian JPT Utama dan JPT Madya maka Pejabat Pembina Kepegawaian menyampaikan hasil seleksi kepada Presiden untuk dipilih dan ditetapkan melalui Tim Penilai Akhir (TPA), setelah terlebih dahulu dilaporkan kepada KASN.
- d. Instansi pemerintah harus melaporkan penetapan dan pelantikan dari hasil seleksi terbuka kepada KASN.

IV. METODE DAN PELAKSANAAN PENGAWASAN

A. Metode Pengawasan

1. Pengawasan dilakukan melalui metode pencegahan (preventif) dan penanganan terhadap pelanggaran (represif).
2. Pengawasan dalam rangka pencegahan atas pelanggaran terhadap aturan dilaksanakan melalui:
 - 1) Penerbitan rekomendasi bagi instansi yang akan melakukan seleksi secara terbuka dan kompetitif dalam rangka pengisian JPT lowong dan seleksi terbatas dalam rangka mutasi antar-JPT;
 - 2) Pelaksanaan pengawasan dengan melakukan observasi langsung maupun memonitor dari media selama proses seleksi berlangsung;
 - 3) Penerbitan rekomendasi terhadap hasil seleksi sebelum dilakukan penetapan dan pelantikan pejabat terpilih.
3. Pengawasan atas pelanggaran ketentuan yang berlaku dilakukan melalui:
 - 1) pelaksanaan pemantauan (monitoring dan evaluasi) dilakukan secara berkala atau insidental dengan melakukan kunjungan ke

instansi pemerintah yang menjadi prioritas dan pemantauan melalui media; dan

- 2) penanganan pengaduan masyarakat yang masuk dengan meminta klarifikasi dan apabila diperlukan melakukan investigasi, sesuai SOP yang berlaku.
4. Dalam rangka pengawasan, PPK berkoordinasi dengan KASN dengan menyampaikan:
- 1) Rencana Pengisian JPT sebelum seleksi dimulai ; dan
 - 2) Laporan Pelaksanaan Pengisian JPT setelah seleksi selesai dan sebelum pejabat terpilih ditetapkan dan dilantik.
5. Dokumen Rencana Pengisian JPT berbentuk:
- 1) Rencana Seleksi terbuka, yang memuat informasi sebagai berikut:
(a) Nama jabatan yang akan diisi, (b) Kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk masing-masing jabatan yang akan diisi, (c) Susunan anggota beserta biodata singkat panitia seleksi (pansel), (d) Metode seleksi, (e) Jadwal pelaksanaan, dan (f) Draft pengumuman;
 - 2) Rencana mutasi antar JPT yang setingkat, yang memuat informasi sebagai berikut: (a) Jabatan yg akan diisi melalui mutasi, (b) Kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk masing-masing jabatan, (c) Susunan anggota beserta biodata singkat panitia seleksi (pansel), (d) Metode seleksi, (e) Jadwal pelaksanaan, (f) Hasil evaluasi kinerja, dan (g) Surat Keputusan (SK) pengangkatan pejabat yang akan dimutasi di jabatan sekarang;
 - 3) Rencana perpanjangan masa jabatan PPT yang sudah menduduki JPT lima tahun atau lebih, yang memuat informasi sebagai berikut: (a) Persetujuan dari Pejabat Pembina Kepegawaian, (b) Pejabat yang masa jabatannya akan diperpanjang, (c) Hasil evaluasi kinerja pejabat yang akan diperpanjang, (d) Hasil pemeriksaan kesehatan, (e) Susunan anggota pansel beserta biodatanya, dan (f) Jadwal pelaksanaan evaluasi;
 - 4) Rencana pengisian JPT setelah restrukturisasi organisasi, yang memuat informasi sebagai berikut: (a) Susunan organisasi baru yang sudah ditetapkan, (b) Tugas dan fungsi jabatan pada

organisasi yang lama dan yang baru, (c) Kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk masing-masing jabatan.

6. Laporan Pelaksanaan Seleksi disusun oleh Panitia Seleksi dengan bantuan Sekretariat Panitia Seleksi. Laporan tersebut menjelaskan keseluruhan proses seleksi. Laporan harus dibuat secara obyektif dan jujur agar apabila kandidat atau pihak lain melakukan gugatan atas keputusan yang telah ditetapkan maka laporan ini dapat menjadi dasar bagi tim panel dan KASN untuk menjelaskan proses dan hasil seleksi yang telah dilaksanakan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.
7. Laporan seleksi harus mencakup hal sebagai berikut:
 - 1) Proses pelaksanaan seleksi sesuai dengan dokumen rencana pelaksanaan seleksi terbuka
 - 2) Semua dokumen pendukung (mulai dari persetujuan KASN, pengumuman tiap tahapan, tim panel, pelaksanaan tiap tahap, pelamar, kriteria penilaian, hasil penilaian, berita acara).
 - 3) Hasil konsultasi untuk jabatan Sekretaris Daerah Kab/Kota, Sekretaris DPRD Prov/Kab/Kota, Kepala Dinas Dukcapil harus dikoordinasikan dengan pihak atau instansi terkait sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - 4) Daftar kandidat yang dinyatakan gugur dan dapat meneruskan proses seleksi selanjutnya
 - 5) Jumlah kandidat yang memenuhi kriteria seleksi
 - 6) Perbandingan nilai antar kandidat yang disusun berbasis merit dan dijelaskan dalam bentuk ranking atau pengelompokan
 - 7) Saran bagi setiap kandidat yang gugur dalam rangka pembinaan dan pengembangan karir
 - 8) Menjelaskan apabila ada ketidaksesuaian dengan aturan atau ketidakkonsistenan di dalam laporan serta ketidaksepahaman antara panel dalam memberikan rekomendasi.

B. PELAKSANAAN PENGAWASAN

1. Organisasi Pelaksanaan Pengawasan

Pelaksanaan pengawasan dilakukan oleh Kelompok Kerja (Pokja) Pengawasan dan Monitoring Evaluasi.

2. Susunan organisasi pelaksanaan pengawasan sebagai berikut:

- a. Penanggung jawab : Komisioner bidang Pengawasan dan Monitoring
- b. Ketua Tim : Asisten Komisioner bidang Pengawasan dan Monitoring Evaluasi
- c. Pelaksana : pejabat fungsional

3. Tugas dan Tanggung Jawab:

- (1) Penanggung jawab mempunyai tugas memimpin dan mengarahkan Tim Pengawas dalam merencanakan, melaksanakan serta menyusun laporan hasil pengawasan serta tindak lanjut hasil pengawasan; melaporkan hasil pengawasan serta tindak lanjut hasil pengawasan kepada Pimpinan Komisi Aparatur Sipil Negara; serta menjalin hubungan kerja dengan semua pihak terkait di internal maupun eksternal KASN.
- (2) Ketua Tim mempunyai tugas menyusun rencana, mengkoordinasikan pelaksanaan pengawasan, melaporkan hasil pengawasan serta tindak lanjut hasil pengawasan kepada Komisioner yang menjadi penanggungjawab pengawasan dan monitoring evaluasi;
- (3) Pelaksana mempunyai tugas melaksanakan pengawasan sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan serta ketentuan yang berlaku.

4. Tahapan Pelaksanaan Pengawasan

- a. Penerbitan Rekomendasi yang meliputi kegiatan:
 - 1) Penerimaan susunan Pansel dan rencana seleksi dari instansi;
 - 2) Evaluasi kesesuaian dokumen dengan ketentuan yang berlaku;

- 3) Penyiapan rekomendasi yang isinya:
 - (a) Menyetujui sepenuhnya rencana seleksi;
 - (b) Menyetujui dengan catatan perlu perubahan terhadap susunan Panitia Seleksi dan rencana seleksi; atau
 - (c) Tidak menyetujui rencana seleksi yang diajukan.
 - 4) Monitoring tindak lanjut hasil rekomendasi.
- b. Pengawasan pelaksanaan seleksi yang berupa:
- Observasi langsung
 - Monitoring melalui media masa
- c. Pelaksanaan Monitoring dan evaluasi yang terdiri dari kegiatan:
- 1) Perencanaan
 - 2) Pelaksanaan
 - 3) Pelaporan
 - 4) Tindak lanjut hasil pelaporan
- d. Penerbitan Rekomendasi sebelum proses seleksi
- 1) Rekomendasi untuk mulai proses seleksi diberikan oleh KASN apabila tidak ada permasalahan dalam dokumen rencana seleksi dan/atau pembentukan panitia seleksi.
 - 2) KASN dapat menyampaikan rekomendasi kekurangan persyaratan kelengkapan dokumen rencana dan/atau penggantian panitia seleksi
 - 3) Apabila PPK mendapatkan rekomendasi dari KASN untuk melakukan perbaikan dokumen rencana seleksi, PPK wajib memperbaiki dokumen rencana seleksi terlebih dahulu dan menyampaikan perbaikan ke KASN. (pindahkan ke atas)
 - 4) Apabila PPK tidak melaksanakan perbaikan dokumen rencana seleksi dan menyampaikan kembali ke KASN, KASN berhak

untuk memberhentikan dan/atau mengulang kembali proses seleksi.

e. Pengawasan selama proses seleksi

Selama proses seleksi berlangsung KASN melakukan monitoring. Apabila terdapat indikasi proses seleksi tidak sesuai dengan prinsip-prinsip merit, KASN berhak memberhentikan proses seleksi. KASN melakukan observasi/monitoring langsung selama proses seleksi atas undangan panitia seleksi atau instansi, atau atas inisiatif sendiri.

f. Penerbitan rekomendasi atas laporan hasil seleksi.

KASN memberi rekomendasi terhadap hasil seleksi JPT. Rekomendasi diberikan berdasarkan evaluasi terhadap laporan hasil seleksi sebelum pejabat terpilih ditetapkan dan dilantik. SK pelantikan agar dikirimkan ke KASN.

V. PENUTUP

Pengawasan KASN atas pelaksanaan pengisian JPT di lingkungan instansi Pemerintah merupakan salah satu upaya untuk memastikan system merit diterapkan dalam kebijakan dan manajemen ASN. Pengawasan dilakukan guna meningkatkan kepatuhan instansi dalam menerapkan system merit dan mengurangi pelanggaran terhadap ketentuan yang berlaku.

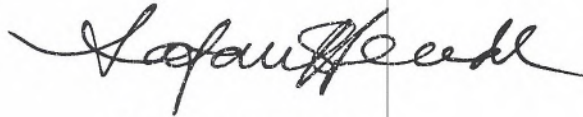
Pengawasan KASN atas pelaksanaan pengisian JPT di lingkungan instansi Pemerintah akan dapat terlaksana secara efektif apabila aparat yang bertanggung jawab atas pelaksanaan pengawasan memahami ketentuan yang berlaku dan melaksanakan tugasnya secara optimal dalam menerbitkan rekomendasi kepada instansi yang akan melakukan seleksi terbuka, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan seleksi untuk memastikan seleksi berjalan secara obyektif, transparan dan terbuka.

Pedoman Pengawasan KASN atas pelaksanaan pengisian JPT di Instansi Pemerintah disusun dalam rangka memberikan arah bagi pejabat yang

melaksanakan pengawasan.

Dengan adanya pedoman ini diharapkan kualitas hasil pengawasan akan selalu dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu.

KETUA KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sofian Effendi', written in a cursive style.

SOFIAN EFFENDI

LAMPIRAN II
PERATURAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 2 TAHUN 2017
TENTANG
PEDOMAN PENGAWASAN KOMISI APARATUR SIPIL
NEGARA ATAS PENGISIAN
JABATAN PIMPINAN TINGGI PADA INSTANSI
PEMERINTAH

**PERANGKAT MONITORING/EVALUASI
DALAM RANGKA PENERBITAN REKOMENDASI**

Petunjuk penggunaan formulir ini:

1. Minta dan kumpulkan bukti-bukti berupa dokumen perencanaan seleksi JPT
2. Periksa setiap bukti-bukti itu dan tentukan kesesuaiannya dengan formulir di atas dengan memberi centang pada kolom yang tersedia
3. Beri catatan pada setiap temuan ketidaksesuaian pada kolom Keterangan dan buat rekomendasi untuk tindak lanjutnya
4. Sampaikan temuan ketidaksesuaian ini secara lisan dan tertulis kepada pejabat kepegawaian terkait (PPK) untuk diperbaiki, dilengkapi dan disempurnakan

I. Penerbitan Rekomendasi Sebelum Seleksi

No	Objek Yang Diperiksa	Kesesuaian		Keterangan
		Ya	Tidak	
1	Jabatan yang akan diisi benar-benar lowong atau akan lowong: a. Pejabat yang menduduki jabatan yang mau diisi akan memasuki masa pensiun kurang dr 6 bln b. Pejabat sudah menduduki jabatan lebih dr 5 thn dan tidak akan diperpanjang c. Jabatan masih ada pejabatnya			

No	Objek Yang Diperiksa	Kesesuaian		Keterangan
		Ya	Tidak	
2	<p>Panitia Seleksi sesuai ketentuan: Komposisi Pansel</p> <p>a. Untuk JPT selain Sekjen/Sestama/Sesmen/ Sekda:</p> <p>b. Komposisi anggota panitia seleksi terdiri dari 45% instansi internal dan 55% dari pihak eksternal</p> <p>c. Untuk Sekjen, Sestama, Sesmen, Sekda:</p> <p>d. Komposisi dapat berasal dari unsur eksternal semua, kecuali yang sedang menduduki jabatan tersebut akan segera pension</p>			
3	<p>Pemenuhan terhadap syarat Pansel:</p> <p>a. Pendidikan dan pengalaman anggota panitia seleksi relevan dengan kualifikasi dan kompetensi JPT yang akan dipilih (bidang SDM, Kebijakan, Administrasi Publik, Manajemen, dan teknis terkait);</p> <p>b. Netral: tidak menjadi anggota partai politik</p> <p>c. Jabatan anggota pansel internal minimal sama atau lebih tinggi dari JPT yang akan diisi</p> <p>d. Pernyataan tertulis bahwa akan bersikap objektif sebagai anggota pansel</p>			
3.	<p>Syarat Jabatan:</p> <p>a. Syarat Administrasi sesuai PP No. 11 Tahun 2017 dan peraturan perundang-undangan terkait lainnya</p> <p>b. Syarat Kompetensi, sesuai kebijakan pemerintah</p>			
4	<p>Metode Seleksi:</p> <p>a. Assessment Center</p> <p>b. Quasi Assessment</p>			

No	Objek Yang Diperiksa	Kesesuaian		Keterangan
		Ya	Tidak	
	<ul style="list-style-type: none"> c. Metode lain d. Dilaksanakan Lembaga Penilai Kompetensi e. Dilaksanakan Tim Asesor bersertifikat 			
5	<p>Jadwal Seleksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pengumuman minimal 15 hari kalender b. Seleksi administrasi c. Uji Kompetensi Teknis (penulisan makalah, wawancara, test lainnya) d. Penelusuran rekam jejak calon e. Wawancara akhir oleh Panitia Seleksi f. Uji publik (bila diperlukan) g. Penetapan 3 nama yang direkomendasikan 			

Berdasarkan hasil evaluasi dan monitoring, pelaksanaan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi:

NO	STATUS	Beri tanda (V)	CATATAN
1	Disetujui dan dilanjutkan		
2	Disetujui dan dilanjutkan dengan catatan		
	a. Anggota panel perlu diganti		
	b. Syarat jabatan perlu direvisi		
	c. Metode seleksi perlu menggunakan yang lebih obyektif		
	d. Jadwal pelaksanaan seleksi perlu direvisi		
3	Dilakukan mutasi/rotasi terlebih dahulu sebelum melaksanakan seleksi terbuka		
4	Tidak disetujui		

Komentar Umum

Rekomendasi

Pejabat Instansi Pengusul

Jakarta, _____ 2016
Tim Evaluasi KASN

II. Pengawasan Pengumuman Lowongan JPT dan Seleksi

NO	OBJEK YANG DIPERIKSA	KESESUAIAN		KETERANGAN
		YA	TIDAK	
1	Pengumuman dilakukan 15 hari kalender sebelum seleksi dilakukan			
2	Media pengumuman yang digunakan mencerminkan keterbukaan dengan menggunakan Website, koran, papan pengumuman, surat edaran ke instansi lain, dll			
3	Materi yang diumumkan mencakup <ol style="list-style-type: none"> a. Jabatan yang akan diisi b. Syarat untuk melamar c. Waktu dan tempat pengiriman lamaran d. Jadwal seleksi 			
4	Cakupan pengumuman <ol style="list-style-type: none"> a. Nasional untuk JPT Utama dan Madya b. Regional (kabupaten/kota dalam satu provinsi) untuk JPT Pratama 			

III. Pengawasan Proses Seleksi

NO	OBJEK YANG DIPERIKSA	KESESUAIAN		KETERANGAN
		YA	TIDAK	
1	Uji kompetensi manajerial oleh assesment centre atau asesor, dilakukan untuk memastikan kredibilitas (akreditasi dari BKN) dan kualifikasi yang sesuai (Sertifikat Asesor dari Asosiasi/LSP)			
2	Uji kompetensi teknis dilakukan dengan menggunakan metode yang sesuai dan dilakukan oleh asesor bidang teknis			
3	Penelusuran rekam jejak calon dilakukan dengan mengecek inventory pengalaman kerja yang sudah divalidasi			
4	Wawancara akhir dilakukan untuk memastikan validitas, keaslian, kekinian dan kecukupan bukti-bukti kompetensi			

Petugas KASN

Tanda tangan

Tanda tangan

KETUA KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,



SOFIAN EFFENDI