



GUBERNUR GORONTALO
PERATURAN GUBERNUR GORONTALO
NOMOR **45 TAHUN 2023**

TENTANG
TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI
SECARA TERBUKA DAN KOMPETITIF

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR GORONTALO,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menjamin tersedianya Pejabat Pimpinan Tinggi yang profesional, berkompentensi dan berkinerja serta memenuhi kualifikasi maka dipandang perlu melaksanakan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif berdasarkan sistem merit;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 3 ayat (2) huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah mempunyai kewenangan dalam menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS atas delegasi Presiden;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Gorontalo (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 258, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4060);
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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.

Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA DAN KOMPETITIF.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Gorontalo.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
3. Gubernur adalah Gubernur Gorontalo.

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.

Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



4. Gubernur selaku Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN serta pembinaan Manajemen ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo.
6. Sekretaris Daerah selaku Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. 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.
8. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat OPD adalah Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Gorontalo.
9. Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disingkat BKD adalah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo.
10. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
11. Pegawai 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.
12. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan Tinggi pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Gorontalo yang terdiri dari Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
13. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Gorontalo.
14. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
15. Pejabat Administrasi adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang menduduki Jabatan Administrasi pada Pemerintah Provinsi Gorontalo.
16. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
17. Pejabat Fungsional adalah Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Fungsional pada Pemerintah Provinsi Gorontalo.
18. 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, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.

Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



19. Panitia Seleksi yang selanjutnya disebut Pansel adalah tim Independen yang dibentuk dan ditunjuk oleh Gubernur untuk melaksanakan seluruh tahapan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif.
20. Sekretariat Panitia Seleksi adalah Tim yang dibentuk dan ditunjuk oleh Gubernur untuk membantu Panitia Seleksi dalam melaksanakan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif
21. Tim Penilai Kompetensi adalah Tim yang ditunjuk dan ditetapkan oleh Gubernur yang bersifat independen, tersertifikasi BKN dan memiliki kemampuan dalam melakukan penilaian kompetensi.
22. Unit Pelayanan Teknis Penilaian Potensi dan Kompetensi Pegawai yang selanjutnya disingkat UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi Pegawai adalah unsur pelaksana teknis pada Badan Kepegawaian Daerah provinsi Gorontalo yang melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu yaitu penilaian potensi dan kompetensi pegawai.
23. *Assessment Center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan PNS dalam suatu jabatan dengan menggunakan alat ukur psikotes, kuesioner kompetensi dan wawancara kompetensi berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa *Assessor*.
24. *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.

Pasal 2

- (1) Maksud pembentukan Peraturan Gubernur ini adalah sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pengisian jabatan pimpinan tinggi madya dan pratama secara terbuka dan kompetitif.
- (2) Tujuan pembentukan Peraturan Gubernur ini adalah terselenggaranya jabatan pimpinan tinggi yang transparan, objektif, kompetitif, akuntabel dan berkeadilan.
- (3) Sasaran pembentukan Peraturan Gubernur ini adalah terpilihnya pejabat pimpinan tinggi madya dan pratama pada instansi Pemerintah Provinsi Gorontalo sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan berdasarkan sistem merit.

Pasal 3

Tahapan persiapan pengisian JPT meliputi :

- a. penetapan jabatan yang lowong;
- b. penyusunan perencanaan pelaksanaan seleksi; dan
- c. pembentukan Panitia Seleksi.

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR.E.

Cetakan ini merupakan salinan dan dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode yang terdapat pada dokumen ini



Pasal 4

- (1) Pelaksanaan pengisian JPT di Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, 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 Gubernur ini sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang manajemen ASN.

Pasal 5

- (1) Ketentuan pengisian JPT Pratama secara terbuka dan kompetitif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 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 (1) 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 Gubernur ini sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang manajemen ASN.

Pasal 6

- (1) ASN yang akan mengikuti seleksi JPT secara terbuka dan kompetitif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 harus membuat pernyataan mendaftarkan diri, daftar riwayat hidup, surat pernyataan, surat pernyataan persetujuan PPK dan pakta integritas.
- (2) Format pernyataan mendaftarkan diri, daftar riwayat hidup, surat pernyataan, surat pernyataan persetujuan PPK, dan pakta integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang manajemen ASN.

Pasal 7

Dalam rangka menjamin kinerja bagi JPT yang terpilih, PPK melakukan evaluasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang manajemen ASN.

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.

Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



~ 6 ~

BAB II
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 10

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan
Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita
Daerah Provinsi Gorontalo.

Ditetapkan di Gorontalo
pada tanggal 15 September 2023



Ditandatangani secara elektronik oleh :
PENJABAT GUBERNUR GORONTALO



Ir. ISMAIL PAKAYA, M.E

yang diterbitkan oleh BSrE.

Diundangkan di Gorontalo
pada tanggal 15 September 2023
Pj. SEKRETARIS DAERAH PROVINSI GORONTALO



Ditandatangani secara elektronik oleh :
PENJABAT SEKRETARIS DAERAH



BUDIYANTO SIDIKI, S.Sos, M.Si

yang diterbitkan oleh BSrE.

BERITA DAERAH PROVINSI GORONTALO TAHUN 2023 NOMOR 44

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.

Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



LAMPIRAN I PERATURAN GUBERNUR GORONTALO

NOMOR : **45 TAHUN 2023**

TANGGAL : 15 September 2023

TENTANG : TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA DAN KOMPETITIF.

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Berdasarkan amanat 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 di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.

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 dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, 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 kompetensi 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 karier, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
5. memberikan penghargaan 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 sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.

Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



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 kegiatan dengan sengaja dengan menghalangi seseorang siapapun juga dari persaingan untuk mendapatkan kesempatan berkarir 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.

Di lain pihak dengan telah diundangkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan 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 karier PNS yang bersangkutan.

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.

Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



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 di lingkungan 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 di luar jabatan pimpinan tinggi;
- i. menjalani cuti di luar tanggungan 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

Penyusunan dokumen perencanaan yang meliputi:

- 1) Penentuan jabatan 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) Penentuan sistem 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 dan Kewenangan Panitia Seleksi adalah sebagai berikut:

- 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 jabatan pimpinan tinggi sesuai perencanaan dan persyaratan pelamaran berdasarkan peraturan perundangan mengenai jabatan tinggi yang masih berlaku;
- 6) melaksanakan seluruh tahapan seleksi;

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.

Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



- 7) melakukan koordinasi yang terdokumentasi dengan KASN mengenai hal-hal yang mempengaruhi pelaksanaan seleksi; dan
- 8) 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 berpotensi menimbulkan 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 Madya dan 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 jabatan yang 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 yang ditunjuk dan ditetapkan oleh Gubernur yang terdiri dari Asesor SDM Aparatur maupun Asesor lain yang terkait, bersifat independen, bersertifikat BKN dan memiliki pengalaman di bidangnya.

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.

Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



- 8) Tim Penilai Kompetensi memiliki tugas melakukan penilaian potensi dan kompetensi melalui metode *Assessment Center*.
- 9) Apabila UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi Pegawai Provinsi Gorontalo telah terbentuk maka Gubernur tidak perlu lagi membentuk Tim Penilai Kompetensi secara khusus.
- 10) Panitia seleksi dapat mendiskusikan kembali/memantapkan standar kompetensi jabatan yang lowong bersama PyB atau Asesor.
- 11) Dalam melaksanakan tugasnya Panitia Seleksi dibantu oleh Sekretariat Panitia Seleksi yang tugasnya dilaksanakan oleh unit organisasi yang membidangi urusan kepegawaian.
- 12) Sekretariat Panitia Seleksi memiliki tugas memberikan dukungan administratif dan teknis kepada panitia seleksi.

B. Pelaksanaan

1. Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), adalah sebagai berikut :

a. JPT Madya :

- 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 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, tersangka pelaku tindak pidana; dan moralitas yang baik;
- 6) usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun; dan
- 7) sehat jasmani dan rohani.

b. 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;

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.

Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



- 5) memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- 6) usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
- 7) sehat jasmani dan rohani.

2. Rekrutmen Jabatan Pimpinan Tinggi

a. Ketentuan dan Persyaratan Pengumuman

- 1) Untuk mengisi lowongan jabatan Pimpinan Tinggi dapat diumumkan secara terbuka melalui media cetak nasional dan/atau media elektronik (termasuk media *on-line*/internet) dan dapat ditambah pengumuman dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman.
- 2) Selain itu, pengumuman dilakukan pula melalui Portal Nasional Seleksi 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) fotokopi SK kepangkatan dan jabatan yang diduduki;
 - c) fotokopi ijazah terakhir yang sesuai dengan jabatan yang dilamar;
 - d) fotokopi kartu tanda penduduk (KTP);
 - e) fotokopi SPT tahun terakhir;
 - f) hasil penilaian prestasi kerja 2 tahun terakhir;
 - g) riwayat hidup (CV) lengkap;
 - h) fotokopi LHKASN/LHKPN;
 - i) pas foto berwarna terbaru;
 - k) hasil pemeriksaan kesehatan atau laboratorium sederhana; dan
 - l) persyaratan lain sesuai dengan kebutuhan daerah yang ditetapkan oleh Pansel.
- 3) kualifikasi/jenjang pendidikan dan sesuai dengan bidang jabatan yang lowong dan standar kompetensi jabatan yang lowong;
- 4) persyaratan integritas yang dibuktikan dengan penandatanganan Pakta Integritas;

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.

Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



- 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 ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.

c. Ketentuan pengumuman Lowongan Jabatan

- 1) untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi madya diumumkan terbuka dan kompetitif seluruh instansi secara nasional;
- 2) untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif paling kurang pada 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 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.

3. Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi

a. Pelamaran

- 1) Pelamaran pengisian JPT disampaikan kepada panitia seleksi.
- 2) Pelamaran yang dilakukan oleh PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo harus direkomendasikan oleh PPK dan bagi PNS dari luar Pemerintah Provinsi Gorontalo atas persetujuan PPK instansi.
- 3) Selain pelamaran yang dilakukan PNS, panitia seleksi dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk diikutsertakan di dalam 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.
- 5) Pendaftaran dilakukan secara mandiri melalui *website* resmi Pemerintah Provinsi Gorontalo.

b. Penelusuran Rekam Jejak

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) jabatan yang pernah dan sedang diduduki;
- b) latar belakang pendidikan formal;
- c) pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan teknis/fungsional yang pernah diikuti;
- d) prestasi yang menonjol selama melaksanakan tugas;
- e) integritas yang dimiliki;

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.

Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



c. 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 sebagaimana tersebut pada angka 2 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 pelatihan, 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.

d. Seleksi Kompetensi Bidang

- 1) Pelaksanaan penilaian kompetensi bidang dapat dilakukan dengan cara :
 - a) Uji gagasan secara tertulis dan wawancara dan atau metode lainnya;
 - b) Materi Uji Gagasan Tertulis ditentukan oleh Pansel berdasarkan kebutuhan jenis kompetensi di masing-masing jabatan;
 - c) Peserta yang dinyatakan memenuhi syarat penilaian kompetensi bidang berhak mengikuti tahapan selanjutnya.
- 2) Standar Kompetensi Bidang ditetapkan oleh Pansel sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh asesor.

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 yang ditunjuk PPK atau UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi Pegawai Provinsi Gorontalo;

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.

Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



- 2) Penilaian kompetensi manajerial dan sosio kultural menggunakan metode *assessment center* secara lengkap atau menggunakan metode psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus atau presentasi sesuai kebutuhan;
 - 3) Standar Kompetensi Manajerial ditetapkan oleh Pansel sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh asesor;
 - 4) Hasil penilaian kompetensi beserta peringkatnya disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi kepada Pansel.
 - 5) Peserta yang dinyatakan lulus seleksi kompetensi manajerial dan sosio kultural berhak 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. 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 bobot (30% s.d. 35%);
 - 4) Rekam jejak dengan jumlah bobot (15% s.d. 20%).
- i. Penetapan dan Pengumuman 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.

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.

Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



- 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 Kriteria dan Metode Penilaian
 - 5) Penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Panitia Seleksi.
 - 6) 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.
 - 7) 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.
5. Perpanjangan Jabatan Pimpinan Tinggi
- a. 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 PPK 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 tinggi setelah menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun dapat pula ditempatkan ke jabatan pimpinan tinggi yang setara atau jabatan fungsional yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan penilaian kompetensi.

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.

Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



- 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. Laporan Pelaksanaan Seleksi JPT

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

Kandidat yang terpilih ditetapkan dengan dilakukan monitoring dan evaluasi sesuai peraturan perundang undangan paling lama 2 (dua) tahun untuk kepentingan evaluasi kinerja;

III. Ketentuan Lain-Lain

- A. Bagi Aparatur Sipil Negara yang telah mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif dan dinyatakan lulus asesmen, namun tidak dapat mengikuti tes selanjutnya, maka hasil asesmen tersebut dapat digunakan untuk seleksi berikutnya paling lama 3 (tiga) tahun.
- 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.



Ditandatangani secara elektronik oleh :
PENJABAT GUBERNUR GORONTALO



Ir. ISMAIL PAKAYA, M.E

yang diterbitkan oleh BSrE.

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.

Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



LAMPIRAN II PERATURAN GUBERNUR GORONTALO

NOMOR : **45 TAHUN 2023**

TANGGAL : 15 September 2023

TENTANG : TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA DAN KOMPETITIF.

PENGISIAN JPT PRATAMA MELALUI MEKANISME *TALENT POOL*

1. Pengertian

Talent pool JPT 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. Mekanisme seleksi *talent pool* jabatan pimpinan tinggi

Untuk mendapatkan kader *talent pool* JPT dilakukan dengan mekanisme sebagai berikut :

a. Persyaratan

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 5 (lima) 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 54 (lima puluh empat) tahun; dan
- 11) sehat jasmani dan rohani.

b. Tahapan seleksi

Tahapan seleksi *talent pool* JPT dilaksanakan sebagai berikut :

- 1) PNS yang berdasarkan verifikasi *data base* SIM-ASN Provinsi Gorontalo 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 Provinsi Gorontalo;
- 3) PNS yang masuk dalam nominatif peserta diwajibkan mendaftar melalui website resmi Pemerintah Provinsi Gorontalo, dengan memilih jenis jabatan yang diminati.
- 4) Pemanggilan peserta yang telah mendaftar untuk mengikuti tahapan seleksi;

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.

Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



- 5) Pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi melalui metode assessment center oleh Tim Penilai Kompetensi dan atau UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi Pegawai Provinsi Gorontalo;
 - 6) Pelaksanaan uji gagasan tertulis;
 - 7) Pelaksanaan wawancara kompetensi oleh tim penilai kompetensi;
 - 8) Pengolahan hasil seleksi;
 - 9) Penetapan *talent pool*.
- c. Mekanisme pengangkatan jabatan pimpinan tinggi dari *talent pool*
- 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 *talent pool* 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 di luar Jabatan Pimpinan Tinggi;
 - (9) menjalani cuti di luar 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) Penentuan jabatan 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) penyampaian dokumen perencanaan kepada KASN sebagai bahan evaluasi.
 - 2) Pelaksanaan
 - a) Pemanggilan kader *talent pool* jabatan pimpinan tinggi sesuai dengan jabatan yang kosong.
 - b) Pelaksanaan Rekam Jejak Jabatan;
 - c) Penentuan Calon Terbaik dan pelaporan kepada PPK melalui
 - d) Pelaporan kepada KASN;
 - e) Penetapan dan Pelantikan.



Ditandatangani secara elektronik oleh :
PENJABAT GUBERNUR GORONTALO



Ir. ISMAIL PAKAYA, M.E

yang diterbitkan oleh BSrE.

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.

Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



LAMPIRAN III PERATURAN GUBERNUR GORONTALO

NOMOR : **45 TAHUN 2023**

TANGGAL : 15 September 2023

TENTANG : TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI
SECARA TERBUKA DAN KOMPETITIF.

PERNYATAAN MENDAFTARKAN DIRI

Yang bertanda tangan di bawah 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 peserta Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo untuk jabatan (lingkari jabatan yang dipilih)*:
 - a. Kepala ... Provinsi Gorontalo.
 - b. Kepala ... Provinsi Gorontalo.
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 (melingkari) Jabatan yang diminati*

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.

Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

CALON PESERTA SELEKSI TERBUKA
PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
DI LINGKUNGAN PROVINSI GORONTALO

Pas Photo Berwarna
Ukuran 4 x 6

NAMA :
NIP :
JABATAN :
INSTANSI :

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.

Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



IDENTITAS

NAMA : (L / P)
 NIP :
 TEMPAT/TANGGAL LAHIR :
 AGAMA :
 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/PENGHARGAAN/TANDA JASA

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

KARYA / GAGASAN DI LUAR KEDINASAN

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

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.

Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



PENUGASAN KE LUAR 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/LOKAKARYA/SIMPOSIUM

No	Nama Seminar/Lokakarya /Simposium	Tempat	Penyelenggara	Mulai	Selesai

DATA KELUARGA

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

.....,

Diisi oleh :

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.

Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama :
NIP :
Pangkat/Gol :
Jabatan :

dengan ini menyatakan Pegawai Negeri Sipil :

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

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

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sejujur-jujurnya.

.....,
Pejabat yang membidangi kepegawaian,

.....)

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.

Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



PAKTA INTEGRITAS

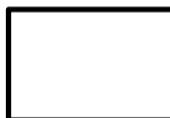
Sebagai Aparatur Sipil Negara yang berkomitmen dalam Peningkatan Kinerja dan Pelayanan Publik melalui Seleksi Terbuka yang saya ikuti, saya berjanji :

1. Memberi contoh kepatuhan terhadap Peraturan Perundang – Undangan dalam melaksanakan tugas kepada sesama Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kerja saya secara konsisten;
2. Bersikap transparan, jujur, obyektif dan akuntabel dalam melaksanakan tugas;
3. Senantiasa berusaha memenuhi standar kinerja, meningkatkan kompetensi serta menggunakannya dalam pelaksanaan tugas dengan kecakapan (*proficiency*) serta kecermatan dan kehati – hatian secara profesional (*due to professional care*);
4. Berperan secara proaktif dalam pencegahan dan pemberantasan korupsi, kolusi dan nepotisme serta tidak melibatkan diri dalam perbuatan tercela;
5. Tidak meminta atau menerima pemberian secara langsung atau tidak langsung terkait dengan jabatan atau pekerjaan;
6. Menghindarkan pertentangan kepentingan (*conflict of interest*) dalam pelaksanaan tugas;
7. Mengikuti Seleksi Terbuka sesuai dengan tahapan dan mekanisme yang telah ditetapkan.

Bila saya melanggar hal – hal tersebut di atas, maka saya siap menerima segala konsekuensinya.

.....,

Yang Bertanda Tangan



Ditandatangani secara elektronik oleh :
PENJABAT GUBERNUR GORONTALO



Ir. ISMAIL PAKAYA, M.E

yang diterbitkan oleh BSrE.

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.

Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini

