



SALINAN

GUBERNUR KEPULAUAN RIAU

PERATURAN GUBERNUR KEPULAUAN RIAU
NOMOR 18 TAHUN 2024

TENTANG

PEDOMAN PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KEPULAUAN RIAU,

- Menimbang : a. bahwa untuk memenuhi kompetensi, kualifikasi dan integritas serta menjamin terlaksananya prinsip dalam sistem merit, diperlukan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi melalui seleksi secara terbuka;
- b. bahwa untuk menciptakan Sumber Daya Aparatur yang profesional yang mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat serta memenuhi prinsip keterbukaan publik;
- c. bahwa berdasarkan Pasal 2 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah digunakan sebagai pedoman bagi instansi Pemerintah Daerah dalam pengisian jabatan tinggi secara terbuka dan kompetitif;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Pedoman Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2002 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4237);
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2023 Nomor 6897);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
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 Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PEDOMAN PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.

BABI
KETENTUAN UMUM
Bagian Kesatu
Definisi
Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Kepulauan Riau.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.
3. Gubernur adalah Gubernur Kepulauan Riau.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan unsur Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Badan adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah.

8. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.
9. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi daerah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.
10. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.
11. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah Jabatan Manajerial tingkat tinggi yang bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan Pegawai ASN, mendayagunakan sumber daya serta mengambil keputusan menurut tingkatan jabatannya, untuk mencapai tujuan organisasi.
12. Pejabat Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat PPT adalah pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
13. Panitia Seleksi adalah penyelenggara seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi.
14. Peserta Seleksi adalah PNS yang mendaftarkan diri untuk mengikuti seleksi Pejabat Pimpinan Tinggi.
15. Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur ataupun kondisi kecacatan.
16. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
17. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
18. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
19. Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur yang selanjutnya disebut Asesor SDM Aparatur adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melaksanakan asesmen kompetensi/potensi sebagai dasar dalam praktik pengelolaan/manajemen sumber daya manusia aparatur.

Bagian Kedua
Maksud dan Tujuan
Pasal 2

Peraturan Gubernur ini dimaksudkan sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pengisian jabatan pimpinan tinggi madya dan jabatan pimpinan tinggi pratama secara transparan, objektif, kompetitif dan akuntabel.

Pasal 3

Peraturan Gubernur ini bertujuan untuk:

- a. memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada setiap PNS yang memenuhi persyaratan untuk ikut berkompetisi secara objektif, transparan dan akuntabel serta menghindari korupsi, kolusi dan nepotisme;
- b. memperoleh pejabat yang memenuhi syarat berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja untuk menopang efektivitas dan efisiensi kegiatan pemerintah serta pembangunan daerah; dan
- c. terselenggaranya proses pengisian JPT Madya dan JPT Pratama pada pemerintah daerah secara transparan, objektif dan akuntabel.

BAB II

TATA CARA SELEKSI PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI

Bagian Kesatu

Persiapan

Pasal 4

- (1) Pengisian JPT dilakukan secara terbuka dan kompetitif.
- (2) Pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pengisian jabatan yang dilakukan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja adil dan wajar.

Pasal 5

- (1) Pengisian JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dilakukan untuk mengisi jabatan yang lowong;
- (2) Jabatan yang akan lowong sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikarena JPT sebagai berikut:
 - 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 JPT;
 - i. menjalani cuti di luar tanggungan negara; dan/atau
 - j. diberhentikan dari jabatan sebagai akibat dari reorganisasi dimana yang bersangkutan tidak memiliki kesesuaian antara tugas jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi.

Pasal 6

- (1) PPK berkoordinasi dengan Kementerian/Lembaga yang menangani Sistem Merit untuk membentuk Panitia Seleksi.
- (2) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi jabatan yang lowong;

- b. memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
 - c. tidak menjadi anggota/pengurus partai politik yang dibuktikan dengan surat pernyataan bermeterai cukup;
 - d. tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan;
 - e. memiliki integritas, netral, independen dan menghindarkan diri dari konflik kepentingan dengan pernyataan pakta integritas; dan
 - f. menaati kode etik sebagai Panitia Seleksi yang ditetapkan oleh Kementerian/Lembaga yang menangani Sistem Merit.
- (3) Keanggotaan Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah gasal paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang dengan komposisi sebagai berikut:
- a. Pejabat Pimpinan Tinggi di lingkungan Pemerintah Daerah;
 - b. Pejabat Pimpinan Tinggi di Instansi Pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong sesuai dengan kebutuhan kompetensi teknis tertentu; dan
 - c. akademisi, pakar, atau profesional yang mempunyai keahlian terkait jabatan yang akan diisi.
- (4) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjalankan tugas untuk proses seleksi pengisian JPT madya dan JPT pratama secara terbuka.

Pasal 7

- (1) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) memiliki tugas sebagai berikut:
- a. menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian;
 - b. menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
 - c. menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian;
 - d. menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;
 - e. mengumumkan lowongan JPT dan persyaratan pelamaran;
 - f. melakukan seleksi administrasi dan kompetensi; dan
 - g. menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada PPK.
- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Panitia Seleksi dibantu oleh sekretariat yang dilaksanakan oleh perangkat daerah yang membidangi urusan kepegawaian.
- (3) Sekretariat Panitia Seleksi memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada Panitia Seleksi.

Bagian Kedua Pelaksanaan

Pasal 8

- (1) Seleksi Terbuka JPT di lingkungan Pemerintah Daerah diikuti oleh PNS yang memenuhi persyaratan.
- (2) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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, 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;
 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.
- (3) Untuk mengikuti Seleksi Terbuka JPT di lingkungan Pemerintah Daerah, peserta mengajukan lamaran dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. ditujukan kepada Ketua Panitia Seleksi;
 - b. mencantumkan jabatan yang akan dilamar;
 - c. ditandatangani sendiri oleh peserta diatas meterai yang cukup; dan
 - d. melampirkan Daftar Riwayat Hidup dan Rekomendasi dari pejabat yang berwenang.
- (4) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d harus direkomendasikan oleh PPK.
- (5) Selain pelamaran dilakukan PNS, Panitia Seleksi dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk diikutsertakan ke dalam seleksi.
- (6) Dalam hal Panitia Seleksi mengundang PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (5), PNS yang bersangkutan harus tetap mendapatkan rekomendasi dari PPK.

Pasal 9

- (1) Rekrutmen JPT dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan dan integritas serta persyaratan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Rekrutmen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan tahapan sebagai berikut:
 - a. pengumuman;

- b. pelamaran;
- c. penelusuran rekam jejak;
- d. seleksi administrasi;
- e. tes kesehatan;
- f. seleksi kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural;
- g. seleksi kompetensi teknis; dan
- h. wawancara akhir.

Pasal 10

- (1) Pengumuman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf a dilaksanakan dengan tahapan sebagai berikut:
 - a. diumumkan melalui media cetak dan/atau media elektronik (termasuk media *online*/internet) dan dapat ditambah pengumuman dalam bentuk surat melalui papan pengumuman;
 - b. pengumuman dilakukan melalui Portal Nasional Seleksi JPT yang berada pada *website* Sistem Jabatan Pimpinan Tinggi oleh Kementerian/Lembaga yang menangani Sistem Merit;
 - c. jangka waktu pengumuman paling singkat 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran;
 - d. pengumuman dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali dengan masing-masing 7 (tujuh) hari kalender apabila pelamar belum memenuhi lebih dari 3 (tiga) orang; dan
 - e. proses seleksi dapat dilanjutkan apabila setelah 2 (dua) kali masa perpanjangan pelamaran hanya diperoleh jumlah pendaftar berjumlah 3 (tiga) orang calon yang memenuhi syarat setelah mendapatkan rekomendasi dari Kementerian/Lembaga yang menangani Sistem Merit.
- (2) Pengumuman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf a paling sedikit memuat:
 - a. nama jabatan yang lowong;
 - b. persyaratan administrasi dengan ketentuan sebagai berikut:
 1. surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermeter ai cukup;
 2. asli/fotokopi SK keangkatan dan jabatan yang diduduki;
 3. asli/fotokopi ijazah terakhir yang sesuai dengan jabatan yang dilamar;
 4. asli/fotokopi surat kelulusan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang dipersyaratkan, dikecualikan bagi Pejabat Fungsional;
 5. asli/fotokopi SPT tahun terakhir;
 6. asli/fotokopi hasil penilaian prestasi kerja 2 tahun terakhir;
 7. asli/fotokopi hasil penilaian Uji Kompetensi/ *Assessment*;
 8. surat pernyataan tidak terafiliasi dengan partai politik;
 9. asli surat pernyataan tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat yang ditandatangani oleh pejabat yang terkait;
 10. asli surat pernyataan tidak sedang menjalani proses pidana atau pernah dipidana penjara berdasarkan keputusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap yang ditandatangani oleh pejabat terkait;
 11. asli surat pernyataan tidak memiliki sangkutan hutang atau Tuntutan Perbendaharaan Tuntutan Ganti Rugi (TPTGR) dan/atau

- bebas temuan yang ditandatangani oleh pejabat yang menangani pengawasan internal paling rendah menduduki JPT Pratama;
12. asli surat persetujuan/rekomendasi mengikuti seleksi terbuka JPT yang ditandatangani oleh PPK;
 13. surat pernyataan/pakta integritas;
 14. riwayat hidup (CV) lengkap;
 15. fotokopi LHKASN/LHKPN.
- c. contoh format persyaratan administrasi sebagaimana pada huruf b angka 8 (delapan) sampai dengan 12 (dua belas) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan ini;
 - d. kualifikasi/jenjang pendidikan dan standar kompetensi jabatan yang lowong;
 - e. persyaratan integritas;
 - f. batas waktu penyampaian lamaran;
 - g. tahapan, jadwal dan sistem seleksi;
 - h. alamat atau nomor telepon Sekretariat Panitia Seleksi yang dapat dihubungi;
 - i. pengalaman jabatan sesuai dengan jabatan yang lowong;
 - j. lamaran disampaikan kepada Panitia Seleksi;
 - k. pengumuman ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi; dan
 - l. prosedur lain yang diperlukan.

Pasal 11

- (1) Pelamaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. pelamaran Pengisian JPT disampaikan kepada Panitia Seleksi;
 - b. pelamaran yang dilakukan oleh PNS harus direkomendasikan oleh PPK;
 - c. selain pelamaran yang dilakukan PNS, Panitia Seleksi dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk diikutsertakan di dalam seleksi; dan
 - d. dalam hal Panitia Seleksi mengundang PNS yang memenuhi syarat harus tetap mendapat rekomendasi dari PPK.

Pasal 12

- (1) Penelusuran rekam jejak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf c dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. penelusuran rekam jejak dilakukan melalui evaluasi terhadap profil pelamar untuk melihat kesesuaian jabatan yang dilamar dan potensi dalam melaksanakan tugas jabatan;
 - b. menyusun instrumen/kriteria penilaian integritas sebagai bahan penilaian utama dengan pembobotan untuk mengukur integritasnya; dan
 - c. jika diperlukan dapat dilakukan penelusuran rekam jejak ditempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat, bawahan dan lingkungan kerja lainnya.

Pasal 13

- (1) Seleksi Administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf d dilaksanakan dengan melakukan penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan dilakukan oleh Sekretariat Panitia Seleksi.
- (2) Seleksi Administrasi ditetapkan paling sedikit 3 (tiga) orang calon pejabat pimpinan tinggi yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan pimpinan tinggi.
- (3) Dalam penetapan minimal calon sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak terpenuhi, maka seleksi dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali dan dilakukan setelah PPK berkoordinasi dan mendapatkan rekomendasi dari Kementerian/Lembaga yang menangani Sistem Merit.
- (4) Syarat yang harus dipenuhi adalah adanya keterkaitan objektif antara kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan yang akan diduduki.
- (5) Pengumuman hasil seleksi ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.

Pasal 14

Tes kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf e dilakukan dengan bekerjasama dengan unit pelayanan kesehatan Pemerintah Daerah dan peserta yang telah dinyatakan lulus wajib menyerahkan hasil uji kesehatan.

Pasal 15

- (1) Seleksi Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf f meliputi Seleksi Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural.
- (2) Seleksi Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh asesor SDM Aparatur.
- (3) Seleksi kompetensi menggunakan metode *Assessment Centre*.
- (4) Materi seleksi kompetensi disusun oleh Asesor SDM Aparatur.
- (5) Hasil seleksi kompetensi disampaikan oleh asesor kepada Pansel.

Pasal 16

Seleksi Kompetensi Teknis sebagaimana dalam pasal 8 ayat (2) huruf g dilaksanakan oleh Panitia Seleksi dengan metode tertulis dan wawancara dan/atau pembuatan makalah dengan tema yang telah disepakati oleh Panitia Seleksi.

Pasal 17

- (1) Wawancara akhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf h dilaksanakan oleh Panitia Seleksi.
- (2) Panitia Seleksi menyusun materi wawancara yang terstandar sesuai dengan jabatan yang dilamar.
- (3) Wawancara bersifat klarifikasi/pendalaman terhadap pelamar yang mencakup kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural, perminatan, motivasi, perilaku, karakter dan pemahaman teknis terkait dengan isu-isu aktual dan terkini.

Pasal 18

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

- a. penulisan makalah dengan jumlah bobot 20% (dua puluh persen);
- b. *Assessment center* dengan jumlah bobot 25% (dua puluh lima persen);
- c. rekam jejak dengan jumlah bobot 20% (dua puluh persen); dan
- d. presentasi dan wawancara dengan jumlah bobot 35% (tiga puluh lima persen).

Pasal 19

- (1) Penetapan dan Pengumuman hasil seleksi disampaikan kepada PPK.
- (2) Peringkat nilai yang disampaikan kepada PPK bersifat rahasia.
- (3) Panitia Seleksi menyampaikan hasil penilaian jabatan pimpinan tinggi dan memilih sebanyak 3 (tiga) orang calon untuk disampaikan kepada PPK melalui PyB.
- (4) PPK menyampaikan laporan hasil seleksi berupa berita acara, Keputusan Pansel, dan nilai pada setiap tahapan seleksi dan hasil asesmen kepada Kementerian/Lembaga yang menangani Sistem Merit untuk mendapatkan rekomendasi penetapan.
- (5) PPK menetapkan PPT hasil seleksi terbuka berdasarkan rekomendasi dari Kementerian/Lembaga yang menangani Sistem Merit.

BAB III

PENGISIAN JPT PRATAMA YANG LOWONG DARI JPT PRATAMA YANG LAIN

Pasal 20

- (1) Pengisian JPT Pratama melalui mutasi dari satu JPT Pratama ke JPT Pratama yang lain dalam satu instansi maupun antar instansi dapat dilakukan melalui uji kesesuaian kualifikasi dan kompetensi di antara pejabat pimpinan tinggi pratama.
- (2) Pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a. sesuai standar kompetensi Jabatan; dan
 - b. telah menduduki jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (3) Pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah berkoordinasi dengan Kementerian/Lembaga yang menangani Sistem Merit.
- (4) Dalam hal mutasi JPT Pratama tidak memperoleh pejabat pimpinan tinggi yang memiliki kompetensi yang sesuai, pengisian JPT Pratama dilakukan melalui seleksi terbuka.

Pasal 21

- (1) PPK berkoordinasi dengan Kementerian/Lembaga yang menangani sistem Merit untuk membentuk Panitia Seleksi.
- (2) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi Jabatan yang lowong;
 - b. memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
 - c. tidak menjadi anggota/pengurus partai politik yang dibuktikan dengan surat pernyataan bermeterai cukup;
 - d. tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan;
 - e. memiliki integritas, netral, independen dan menghindarkan diri dari konflik kepentingan dengan pernyataan pakta integritas; dan
 - f. menaati kode etik sebagai Panitia Seleksi yang ditetapkan oleh Kementerian/Lembaga yang menangani Sistem Merit.
- (3) Keanggotaan Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah gasal paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang dengan komposisi sebagai berikut:
- a. PPT di lingkungan Pemerintah Daerah.
 - b. PPT di Instansi Pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong sesuai dengan kebutuhan kompetensi teknis tertentu.
 - c. akademisi, pakar, atau profesional yang mempunyai keahlian terkait jabatan yang akan diisi.
- (4) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjalankan tugas untuk proses seleksi pengisian JPT Pratama melalui uji kesesuaian kualifikasi dan kompetensi.

Pasal 22

- (1) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) memiliki tugas:
- a. menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan uji kesesuaian kualifikasi dan kompetensi;
 - b. menentukan metode dan menyusun materi uji kesesuaian kualifikasi dan kompetensi;
 - c. menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan uji kesesuaian kualifikasi dan kompetensi;
 - d. menentukan kriteria penilaian uji kesesuaian kualifikasi dan kompetensi;
 - e. melakukan uji kesesuaian kualifikasi dan kompetensi; dan
 - f. menyusun dan menyampaikan laporan hasil uji kesesuaian kualifikasi dan kompetensi kepada PPK.
- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Panitia Seleksi uji kesesuaian kualifikasi dan kompetensi dibantu oleh Tim Sekretariat yang dilaksanakan oleh perangkat daerah yang membidangi urusan kepegawaian.
- (3) Tim Sekretariat Panitia Seleksi memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada Panitia Seleksi uji kesesuaian kualifikasi dan kompetensi.

Pasal 23

Uji kesesuaian kualifikasi dan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) dilaksanakan dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Surat Perintah atau undangan mengikuti uji kesesuaian kualifikasi dan kompetensi;

- b. penelusuran rekam jejak;
- c. seleksi kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural;
- d. seleksi kompetensi teknis; dan
- e. wawancara akhir.

Pasal 24

Kriteria dan Metode Penilaian didasarkan pada komposisi Penilaian dan Pembobotan Hasil uji kesesuaian kualifikasi dan kompetensi, yaitu:

- a. *Assessment center* dengan jumlah bobot 25% (dua puluh lima persen);
- b. Rekam jejak dengan jumlah bobot 20% (dua puluh persen);
- c. Presentasi dengan jumlah bobot 20% (dua puluh persen); dan
- d. Wawancara dengan jumlah bobot 35% (tiga puluh lima persen).

Pasal 25

- (1) Panitia Seleksi uji kesesuaian kualifikasi dan kompetensi menyampaikan hasil penilaian JPT Pratama untuk disampaikan kepada PPK melalui PyB.
- (2) PPK menyampaikan laporan hasil uji kesesuaian kualifikasi dan kompetensi berupa Berita Acara, Keputusan Pansel, nilai pada setiap tahapan uji kesesuaian kualifikasi dan kompetensi dan hasil asesmen kepada Kementerian/Lembaga yang menangani Sistem Merit untuk mendapatkan rekomendasi penetapan.
- (3) Berdasarkan rekomendasi dari Kementerian/Lembaga yang menangani Sistem Merit PPK menetapkan Pejabat Pimpinan Tinggi hasil uji kesesuaian kualifikasi dan kompetensi.

BAB IV

PERPANJANGAN JABATAN PIMPINAN TINGGI

Pasal 26

- (1) ASN yang diangkat dalam jabatan pimpinan tinggi dapat menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun.
- (2) 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.
- (3) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) 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.
- (4) Untuk PPT Madya yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka PPK melaporkan hasilnya kepada Presiden.
- (5) Untuk PPT Pratama yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka PPK menetapkan Surat Keputusan perpanjangan/pengangkatan kembali dalam jabatan tersebut.
- (6) PPT setelah menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun dapat pula ditempatkan ke JPT yang setara atau jabatan fungsional yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan penilaian kompetensi.

- (7) PPT yang tidak diperpanjang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang bersangkutan.
- (8) PPT sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dapat mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif kembali untuk jabatan lainnya.
- (9) Pelaksanaan perpanjangan JPT dikoordinasikan dan dilaporkan kepada Kementerian/Lembaga yang menangani Sistem Merit.

Pasal 27

Ketentuan pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (9) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 28

Dalam pengisian jabatan Inspektur Daerah, dan Kepala Dinas yang membidangi urusan kependudukan dan pencatatan sipil, PPK berkoordinasi dengan menteri yang membidangi urusan Pemerintahan dalam negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V KETENTUAN PENUTUP

Pasal 29

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

Ditetapkan di Tanjungpinang
pada tanggal 24 Juni 2024

GUBERNUR KEPULAUAN RIAU,

dto

ANSAR AHMAD

Diundangkan di Tanjungpinang
Pada tanggal 24 Juni 2024

SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN RIAU,

dto

ADI PRIHANTARA

Lampiran : Peraturan Gubernur Kepulauan Riau
Nomor :
Tanggal :

A. Format Surat Pernyataan Tidak Terafiliasi dengan Partai Politik

**SURAT PERNYATAAN
TIDAK BERAFILIASI DENGAN PARTAI POLITIK**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

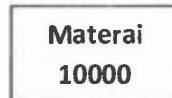
Nama :
NIP :
Pangkat/Gol. Ruang :
Jabatan :
Unit Kerja/Instansi :

dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa saya tidak memiliki afiliasi dengan partai politik.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari ternyata isi pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menanggung resiko yang diakibatkan olehnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

.....,2024

Yang membuat pernyataan



.....(nama)
.....(NIP)

MENGETAHUI

Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang menyelenggarakan fungsi kepegawaian pada Pemprov/Pemkab/Pemkot yang bersangkutan

.....(nama)
.....(NIP)

B. Format Surat Pernyataan Tidak Pernah Dijatuhi Hukuman Disiplin

**SURAT KETERANGAN
TIDAK PERNAH DIJATUHI HUKUMAN DISIPLIN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

NIP :

Pangkat/Gol. Ruang :

Jabatan :

dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa:

Nama :

NIP :

Pangkat/Gol. Ruang :

Jabatan :

Unit Kerja/Instansi :

tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang dan tingkat berat dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir.

Surat keterangan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan mengingat sumpah jabatan dan apabila dikemudian hari ternyata isi surat keterangan ini tidak benar, saya bersedia menanggung resiko yang diakibatkan olehnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

....., 2024

.....*)



..... (nama)

..... (NIP)

C. Format Surat Pernyataan Tidak Sedang Menjalani Proses Pidana

SURAT KETERANGAN
TIDAK SEDANG MENJALANI PROSES PIDANA ATAU PERNAH DIPIDANA PENJARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

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

dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa:

Nama :
NIP :
Pangkat/Gol. Ruang :
Jabatan :
Unit Kerja/Instansi :

tidak sedang dalam proses pemeriksaan pelanggaran disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan.

Surat keterangan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan mengingat sumpah jabatan dan apabila dikemudian hari ternyata isi surat keterangan ini tidak benar, saya bersedia menanggung resiko yang diakibatkan olehnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

....., 2024

.....*)



..... (nama)
..... (NIP)

D. Format Surat Pernyataan Tidak Memiliki Sangkutan Hutang atau Temuan

SURAT PERNYATAAN BEBAS TEMUAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

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

dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa:

Nama :
NIP :
Pangkat/Gol. Ruang :
Jabatan :
Unit Kerja/Instansi :

Selama menjalankan tugas bebas dari temuan baik itu pemeriksaan BPK, BPKP, Itjen Kemendagri dan APIP. Surat Pernyataan ini dibuat untuk melengkapi persyaratan seleksi terbuka di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

Demikian Surat Pernyataan ini dibuat sesungguhnya dengan mengingat sumpah jabatan dan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan tidak benar dalam pernyataan ini dapat mengakibatkan kerugian negara, maka akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

....., 2024
..... *)



..... (nama)
..... (NIP)

E. Format Surat Persetujuan/Rekomendasi mengikuti Seleksi Terbuka JPT

KOP SURAT

PERSETUJUAN PEJABAT PEMBINA KEPEGAWAIAN

Nomor :

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Jabatan :

selaku Pejabat Pembina Kepegawaian atas:

Nama :

NIP :

Pangkat/Gol.Ruang :

Jabatan :

Unit Kerja/Instansi :

dengan ini memberikan persetujuan kepada pegawai negeri sipil tersebut untuk mengikuti proses Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Provinsi Kepulauan Riau sebagaimana dimaksud dalam Pengumuman Panitia Seleksi Nomor: /PANSEL-JPTP/KEPRI/XXX/2024

..... 2023

Gubernur/Bupati/W alikota

Susi

.....(nama)

GUBERNUR KEPULAUAN RIAU

dto

ANSAR AHMAD