



SALINAN

**MENTERI  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA**

**PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 15 TAHUN 2019  
TENTANG  
PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA DAN  
KOMPETITIF DI LINGKUNGAN INSTANSI PEMERINTAH**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,**

- Menimbang : a. bahwa untuk lebih memberikan kejelasan tentang pelaksanaan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif yang harus dilaksanakan oleh berbagai instansi pemerintah, perlu pengaturan lebih lanjut tentang pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif di lingkungan instansi pemerintah;
- b. bahwa Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah sudah tidak sesuai sehingga perlu diganti;

- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah;

Mengingat : 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 Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037).

#### MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA DAN KOMPETITIF DI LINGKUNGAN INSTANSI PEMERINTAH.

#### Pasal 1

Ketentuan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 2

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 digunakan sebagai pedoman bagi instansi pemerintah pusat dan daerah dalam penyelenggaraan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif.

Pasal 3

Setiap instansi Pemerintah wajib menerapkan prinsip dan menghindari praktek yang dilarang dalam sistem merit pada setiap pelaksanaan pengisian jabatan.

Pasal 4

Instansi Pemerintah yang sedang melaksanakan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Instansi Pemerintah sebelum berlakunya Peraturan Menteri ini, tetap diproses berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Pasal 5

Pada saat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi ini berlaku, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 477), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 6

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 29 Juli 2019

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR  
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

SYAFRUDDIN

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 30 Juli 2019

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

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2019 NOMOR 835

Salinan Sesuai Dengan Aslinya  
KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

Kepala Biro Hukum, Komunikasi, dan Informasi Publik,

  
Mudzakir



Lampiran

PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN  
APARATUR NEGARA DAN REFORMASI  
BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 15 TAHUN 2019  
TENTANG PENGISIAN JABATAN  
PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA  
DAN KOMPETITIF DI LINGKUNGAN  
INSTANSI PEMERINTAH

PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA DAN  
KOMPETITIF DI LINGKUNGAN INSTANSI PEMERINTAH

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara antara lain mengamanatkan bahwa Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama dan Madya pada kementerian, lembaga pemerintah non 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 dan dilakukan pada tingkat nasional.

Sedangkan untuk pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain 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 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) sistem merit, meliputi kriteria:

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 karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
5. memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan;
6. menerapkan kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;
7. merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja;
8. memberikan perlindungan kepada Pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; dan
9. memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.

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

1. melakukan tindakan diskriminasi terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara atau calon Pegawai Aparatur Sipil Negara berdasarkan suku, agama, ras, agama, 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 berkarier dalam pelaksanaan tugasnya;
6. mempengaruhi orang untuk menarik diri dari persaingan dalam upaya untuk meningkatkan atau mengurangi prospek kerja dari seseorang;
7. memberikan preferensi yang tidak sah atau keuntungan kepada seseorang untuk meningkatkan atau mengurangi kesempatan bekerja dari seorang calon Pegawai Aparatur Sipil Negara;
8. melakukan praktek nepotisme, antara lain mengontrak, mempromosikan dan mendukung pengangkatan atau promosi saudara atau kerabat sendiri;
9. mengambil atau gagal mengambil tindakan terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara atau Calon Aparatur Sipil Negara yang mengajukan banding, keluhan atau pengaduan dengan atau tanpa memberikan informasi yang menyebabkan seseorang melanggar peraturan;
10. mengambil atau gagal mengambil tindakan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara yang jika mengambil atau gagal mengambil tindakan tersebut akan melanggar hukum atau aturan lainnya yang berkaitan langsung dengan pelanggaran prinsip-prinsip sistem merit;

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

Sehubungan dengan ketentuan sebagaimana tersebut di atas, guna lebih menjamin pejabat pimpinan tinggi memenuhi persyaratan jabatan yang diperlukan oleh jabatan tersebut, 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.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud disusun Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Instansi Pemerintah adalah sebagai pedoman bagi instansi pemerintah pusat dan daerah dalam penyelenggaraan pengisian jabatan pimpinan tinggi utama, madya dan pratama secara terbuka dan kompetitif.

Tujuannya adalah terselenggaranya seleksi calon pejabat pimpinan tinggi utama, madya dan pratama secara transparan, objektif, kompetitif dan akuntabel.

C. SASARAN

Sasaran disusunnya Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Instansi Pemerintah ini adalah terpilihnya calon pejabat pimpinan tinggi utama, madya dan pratama pada instansi pemerintah pusat dan daerah sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan berdasarkan sistem merit.

D. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Instansi Pemerintah meliputi pengaturan persiapan, pelaksanaan serta monitoring dan evaluasi penyelenggaraan promosi terbuka jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah pusat dan daerah.

E. PENGERTIAN

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat yang berwenang untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
5. 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.
6. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
7. Pejabat Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat PPT adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
8. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyBadalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Menteri adalah Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
11. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
12. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah non-kementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga Nonstruktural.
13. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.

14. 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.
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.

## II. TATA CARA SELEKSI PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI

### A. Persiapan

#### 1. Penetapan Jabatan Yang Lowong

Dalam melakukan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif dilakukan untuk mengisi jabatan yang lowong di lingkungan instansi Pemerintah, dikarenakan pejabat pimpinan tinggi pada instansi tersebut:

- 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 negara;
- j. diberhentikan dari jabatan sebagai akibat dari reorganisasi dimana yang bersangkutan tidak memiliki kesesuaian antara tugas jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi.

#### 2. Penyusunan Perencanaan Pelaksanaan Seleksi

- a. Instansi harus menyusun dokumen perencanaan yang meliputi:
  - 1) penentuan JPT 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 JPT;
- 5) penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi;
- 6) penentuan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian JPT; dan
- 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

- 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; dan
- 7) menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada PPK.

#### b. Persyaratan

- 1) memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi Jabatan yang lowong;
- 2) memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
- 3) tidak menjadi anggota/pengurus partai politik yang dibuktikan dengan surat pernyataan bermaterai 6000;
- 4) tidak 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 JPT Madya dan JPT Pratama dibentuk oleh PPK.
- 2) Panitia seleksi untuk JPT Utama JPT Madya tertentu dibentuk oleh Presiden.

- 3) Dalam membentuk panitia seleksi, PPK Instansi Pusat dan Instansi Daerah berkoordinasi dengan KASN.
- 4) Koordinasi KASN dilakukan dalam bentuk usulan susunan anggota panitia seleksi dengan melampirkan biodata.
- 5) 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 kebutuhan kompetensi teknis tertentu; dan
  - c) akademisi, pakar, atau profesional yang mempunyai keahlian terkait jabatan yang akan diisi.
  - d) Untuk Panitia Seleksi dari internal harus memiliki kedudukan minimal sama dari jabatan yang akan diisi.
  - e) Khusus untuk jabatan pimpinan tinggi Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota, Panitia Seleksi dapat diangkat dari Pemerintah Provinsi yang bersangkutan, dan jabatan pimpinan tinggi Sekretaris Daerah Provinsi, Panitia Seleksi dapat diangkat dari kementerian terkait.
  - f) Panitia seleksi berjumlah ganjil 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 perseratus(persen))
  - g) Panitia seleksi melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh Tim penilai kompetensi (assessor) yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya.
  - h) Badan Kepegawaian Negara melakukan standardisasi terhadap assesmen center instansi pemerintah dan menetapkan lembaga serta assessor yang memenuhi standar untuk melakukan assesmen.
  - i) Panitia seleksi mendiskusikan kembali/memantapkan standar kompetensi jabatan yang lowong bersama PyB dan assessor.
  - j) Dalam melaksanakan tugasnya panitia seleksi dibantu oleh sekretariat yang dilaksanakan oleh unit organisasi yang membidangi urusan kepegawaian.

- k) Sekretariat panitia seleksi memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada panitia seleksi.

## B. Pelaksanaan

1. Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)
  - a. PNS Pusat dan Daerah
    - 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 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; dan
      - g) sehat jasmani dan rohani;
    - 2) JPT Madya :
      - 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 7 (tujuh) tahun;
      - d) sedang atau pernah menduduki JPT pratama atau 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; dan
      - g) sehat jasmani dan rohani;
    - 3) JPT Pratama:

- 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 kurang selama 5 (lima) tahun;
  - d) sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
  - e) memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
  - f) usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
  - g) sehat jasmani dan rohani;
- b. Non PNS
- 1) JPT Utama :
    - a) warga negara Indonesia;
    - b) memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah pascasarjana;
    - c) memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
    - d) memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat 15 (lima belas) tahun di bidang teknis dan manajerial;
    - e) tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik paling singkat 5 (lima) tahun sebelum pendaftaran;
    - f) tidak pernah dipidana dengan pidana penjara;
    - g) memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
    - h) usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun;
    - i) sehat jasmani dan rohani; dan
    - j) tidak pernah diberhentikan tidak dengan hormat dari PNS, prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota

Kepolisian Republik Indonesia atau pegawai swasta;  
dan

2) JPT Madya :

- a) warga negara Indonesia;
- b) memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah pascasarjana;
- c) memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang dibutuhkan;
- d) memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat 10 (sepuluh) tahun di bidang teknis dan manajerial;
- e) tidak menjadi anggota/pengurus partai politik paling singkat 5 (lima) tahun sebelum pendaftaran;
- f) tidak pernah dipidana dengan pidana penjara;
- g) memiliki rekam jejak Jabatan, integritas dan moralitas yang baik;
- h) usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun;
- i) sehat jasmani dan rohani; dan
- j) tidak pernah diberhentikan tidak dengan hormat dari PNS, prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia atau pegawai swasta; dan

c. Tata cara dan persyaratan prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang akan mengisi JPT tertentu diatur oleh Panglima Tentara Nasional Indonesia dan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan mengacu kepada Undang-Undang Tentara Nasional Indonesia dan Undang-Undang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

2. Rekrutmen Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)

a. Ketentuan dan Persyaratan Pengumuman

- 1) Untuk mengisi lowongan jabatan Pimpinan Tinggi wajib 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 JPT 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 SPT tahun terakhir;
    - e) fotokopi hasil penilaian prestasi kerja 2 tahun terakhir;
    - f) riwayat hidup (CV) lengkap;
    - g) fotokopi LHKASN/LHKPN.
  - 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;
  - 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. Pengumuman Lowongan Jabatan pada Instansi Pusat
- 1) untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi utama dan madya diumumkan terbuka dan kompetitif kepada seluruh instansi secara nasional;
  - 2) untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama diumumkan secara terbuka dan kompetitif paling kurang pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.
  - 3) Pengisian jabatan pimpinan tinggi utama, madya dan pratama pada kementerian/lembaga 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;
  - 4) Pengisian jabatan pimpinan tinggi utama, selain memiliki kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas, yang bersangkutan juga harus memenuhi persyaratan sedang atau pernah menduduki jabatan pimpinan tinggi madya atau jabatan fungsional ahli utama dan memiliki pengalaman menduduki jabatan pimpinan tinggi madya atau jabatan fungsional ahli utama tersebut paling kurang 2 (dua) tahun.
- d. Pengumuman Lowongan Jabatan pada Pemerintah Provinsi
- 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 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.

e. Pengumuman Lowongan Jabatan pada Kabupaten/Kota

- 1) untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif paling kurang pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.
- 2) pengisian jabatan pimpinan pratama pada Instansi Pemerintah Kabupaten/Kota 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 (JPT)

a. Pelamaran

- 1) Pelamaran pengisian JPT disampaikan kepada panitia seleksi.
- 2) Pelamaran yang dilakukan oleh PNS harus direkomendasikan oleh PPK instansi bagi JPT Utama dan Madya, serta PyB instansi bagi JPT Pratama atas persetujuan PPK.
- 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.

b. Penelusuran Rekam Jejak

- 1) Penelusuran (rekam jejak) dapat dilakukan melalui evaluasi terhadap profil pelamar untuk melihat kesesuaian jabatan yang dilamar dan potensi dalam melaksanakan tugas jabatan yang meliputi:
  - a) 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.
- 2) Menyusun instrumen/kriteria penilaian integritas sebagai bahan penilaian utama dengan pembobotan untuk mengukur integritasnya.
  - 3) Apabila terdapat indikasi yang mencurigakan dilakukan klarifikasi dengan instansi terkait.
  - 4) Melakukan penelusuran rekam jejak ke tempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat, dan bawahan dan lingkungan terkait lainnya
  - 5) Menetapkan pejabat yang akan melakukan penelusuran rekam jejak secara tertutup, obyektif dan memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelejen.
  - 6) Melakukan uji publik bagi jabatan yang dipandang strategis jika diperlukan.
- 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 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 huruf b 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 yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian masing-masing.
  - 5) Syarat yang harus dipenuhi adalah adanya keterkaitan objektif antara kompetensi, kualifikasi, kepangkatan,

pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan yang akan diduduki.

- 6) Bagi pengumuman pelamaran yang dilakukan secara online maka pengumuman hasil seleksi administrasi dapat pula dilakukan secara online;
  - 7) Pengumuman hasil seleksi ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.
- d. Seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural
- Dalam melakukan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural diperlukan metode :
- 1) untuk jabatan pimpinan tinggi utama, madya dan pratama, menggunakan metode *assessment center* atau metode lainnya sesuai kebutuhan masing-masing instansi;
  - 2) untuk daerah yang belum dapat menggunakan metode *assessment center* secara lengkap dapat menggunakan metode psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus atau presentasi;
  - 3) standar kompetensi manajerial disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh assessor;
  - 4) kisi-kisi wawancara disiapkan oleh panitia seleksi dan dapat dibantu oleh assessor.
- e. Seleksi Kompetensi Bidang
- 1) Dalam melakukan penilaian Kompetensi Bidang dengan cara :
    - a) menggunakan metode tertulis dan wawancara atau/dan metode lainnya;
    - b) standar kompetensi Bidang disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh assessor.
  - 2) Standar Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Bidang ditetapkan oleh masing-masing instansi mengacu pada ketentuan yang ada atau apabila belum terpenuhi dapat ditetapkan sesuai kebutuhan jabatan di instansi masing-masing.

- 3) Hasil penilaian beserta peringkatnya disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural kepada Panitia Seleksi.
- f. Wawancara Akhir
- 1) Dilakukan oleh Panitia Seleksi.
  - 2) Panitia seleksi menyusun materi wawancara yang terstandar sesuai jabatan yang dilamar.
  - 3) Wawancara 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.
  - 4) Dalam pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur pengguna (user) dari jabatan yang akan diduduki atau dapat melibatkan narasumber untuk membantu dalam menggali potensi pelamar.
  - 5) Nara sumber dalam wawancara akhir tidak memiliki kewenangan dalam memberikan penilaian.
- g. Tes Kesehatan
- 1) Tes kesehatan dapat dilakukan bekerjasama dengan unit pelayanan kesehatan pemerintah;
  - 2) Peserta yang telah dinyatakan lulus wajib menyerahkan hasil uji kesehatan.
- h. Kriteria dan Metode Penilaian
- Kriteria dan metode penilaian didasarkan pada komposisi Penilaian dan Pembobotan Hasil Seleksi, yaitu:
- 1) Penulisan makalah dengan jumlah bobot (15% s.d. 20%);
  - 2) Assesmen center 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) Panitia seleksi mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi yang meliputi administrasi/rekam jejak, kompetensi manajerial, sosial kultural dan teknis serta wawancara akhir sebagai bahan menyusun peringkat nilai;
  - 2) Panitia Seleksi mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi;

- 3) Panitia Seleksi menyampaikan peringkat nilai kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
  - 4) Peringkat nilai yang disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian bersifat rahasia.
  - 5) Panitia Seleksi menyampaikan hasil penilaian jabatan tinggi utama dan madya (setara dengan eselon Ia dan Ib) dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon untuk disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (Menteri/Pimpinan Lembaga/Gubernur).
  - 6) Pejabat Pembina Kepegawaian (Menteri/Pimpinan Lembaga/ Gubernur) mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih Panitia Seleksi kepada Presiden.
  - 7) Panitia Seleksi menyampaikan hasil penilaian jabatan tinggi pratama (setara dengan eselon IIa dan IIb) dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon untuk disampaikan kepada Pejabat yang berwenang.
  - 8) Pejabat yang berwenang mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih Panitia Seleksi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (Menteri/Pimpinan Lembaga/Gubernur/ Bupati/Walikota).
  - 9) Penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Panitia Seleksi.
  - 10) Panitia Seleksi menyampaikan laporan hasil seleksi berupa Berita Acara, Keputusan Pansel, nilai pada setiap tahapan seleksi dan hasil assessmen kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan pelantikan.
  - 11) 3 (tiga) calon PPT terpilih dimasukkan dalam Portal Sijapti KASN.
4. Pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)  
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 (JPT)
    - 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 Pejabat Pembina Kepegawaian yang terdiri dari 1 (satu) orang dari eksternal dan 2 (dua) orang dari internal, dan dilakukan 3 (tiga) bulan sebelum masa jabatannya berakhir.
  - d. Untuk pejabat pimpinan tinggi utama dan 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.
  - 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 JPT agar dikoordinasikan dan dilaporkan kepada KASN.
6. Pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)
- a. Mencapai batas usia pensiun dalam jabatannya;
  - b. Melakukan pelanggaran disiplin berat serta integritas dan moralitas;
  - c. Tidak memenuhi kinerja yang diperjanjikan dalam waktu 1 (satu) tahun pada suatu jabatan dan setelah 6 (enam) bulan diberikan kesempatan tidak dapat memperbaiki kinerjanya serta tidak lulus uji kompetensi;

- d. Tidak memenuhi syarat jabatan pimpinan tinggi.
- 7. Laporan Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)  
Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka kepada KASN dan tembusannya kepada:
  - a. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, bagi Instansi Pusat;
  - b. Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, bagi Instansi Daerah.
- C. Monitoring dan Evaluasi
  - 1. Pengawasan Pelaksanaan Seleksi JPT
    - a. Pengawasan pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Madya dan Pratama dilakukan oleh KASN, yang meliputi tahapan proses pengisian jabatan pimpinan tinggi mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan pejabat pimpinan tinggi.
    - b. Kandidat yang terpilih ditetapkan dengan dilakukan monitoring dan evaluasi sesuai peraturan perundang-undangan paling lama 2 (dua) tahun untuk kepentingan evaluasi kinerja;
  - 2. Rekomendasi Hasil Pengawasan oleh KASN
    - a. Wajib ditindaklanjuti dan dilaksanakan oleh pejabat pembina kepegawaian dan pejabat yang berwenang.
    - b. Terhadap hasil pengawasan yang tidak ditindaklanjuti, KASN merekomendasikan untuk menjatuhkan sanksi terhadap pejabat pembina kepegawaian dan pejabat yang berwenang yang melanggar prinsip sistem merit sesuai peraturan perundang-undangan.
    - c. Rekomendasi hasil pengawasan KASN bersifat mengikat.

### III. KETENTUAN LAIN-LAIN

- A. Pengecualian bagi Kementerian/Lembaga/Daerah yang telah Menerapkan Sistem Merit:
  - 1. Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah yang telah menerapkan sistem merit dalam pembinaan pegawai ASN dikecualikan dari pengisian JPT secara kompetitif dan terbuka setelah mendapatkan persetujuan KASN.

2. Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah yang telah menerapkan sistem merit dalam pembinaan pegawai ASN sebagaimana tersebut pada angka 1 wajib melaporkan secara berkala sesuai dengan ketetapan KASN untuk mendapatkan persetujuan baru.
- B. Pedoman bagi Kementerian/Lembaga/Daerah yang telah Menerapkan Sistem Merit
1. Kementerian PANRB dan KASN serta Instansi terkait melakukan penilaian sistem merit pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
  2. Pedoman bagi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah yang telah menerapkan sistem merit diatur dan ditetapkan oleh Menteri.
- C. Bagi Aparatur Sipil Negara yang telah mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif dan dinyatakan lulus assessment, namun tidak dapat mengikuti tes lanjut, maka hasil assessment tersebut dapat digunakan untuk seleksi berikutnya paling lama 3 (tiga) tahun. Selain itu, Pansel dapat mempertimbangkan ASN yang telah memenuhi syarat Diklat Kepemimpinan dalam jabatan yang dilamar untuk tidak mengikuti assessment.
- D. Pengisian JPT yang diamanatkan untuk berkonsultasi dengan pimpinan selain PPK, dilakukan setelah proses seleksi dan mendapatkan 3 (tiga) calon pejabat pimpinan tinggi.
- E. Pengisian jabatan melalui mutasi/rotasi antar jabatan yang setingkat pada Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah 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.
- F. Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi, agar instansi pusat dan instansi daerah merencanakan dan menyiapkan anggaran yang diperlukan secara efisien pada DIPA masing-masing.

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR  
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

SYAFRUDDIN