



KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA  
Indonesian Civil Service Commission

PERATURAN  
KETUA KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 9 TAHUN 2016

TENTANG

PEDOMAN PENILAIAN KUALITAS PELAKSANAAN  
SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI PADA INSTANSI PEMERINTAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KETUA KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

- Menimbang : a. bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 108 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan dalam Komisi Aparatur Sipil Negara memiliki kewenangan dalam melakukan pengawasan proses pengisian jabatan pimpinan tinggi;
- b. bahwa dalam proses pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif pada instansi pemerintah, Komisi Aparatur Sipil Negara berwenang untuk memberikan rekomendasi dalam hal pembentukan panitia seleksi, pengumuman jabatan yang lowong, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan calon dan pelantikan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara tentang Pedoman Penilaian Kualitas Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi pada Instansi Pemerintah.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
2. 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);
3. Peraturan Presiden Nomor 118 Tahun 2014 tentang Sekretariat, Sistem dan Manajemen SDM, Tata Kerja, serta

Tanggung Jawab dan Pengelolaan Keuangan KASN (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 477, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);

4. 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);
5. Peraturan Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 1 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Komisi Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 77).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KETUA KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA TENTANG PEDOMAN PENILAIAN KUALITAS SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI PADA INSTANSI PEMERINTAH

Pasal 1

Dalam Peraturan Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara ini yang dimaksud dengan:

1. Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan Pegawai ASN yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa .
2. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Madya, dan Pratama yang berfungsi memimpin dan memotivasi setiap Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Instansi Pemerintah.
3. Pedoman Penilaian Kualitas Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi pada Instansi Pemerintah adalah suatu instrumen sebagai acuan dalam melakukan penilaian terhadap tingkat kepatuhan dalam pelaksanaan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi sesuai kebijakan yang telah ditetapkan, dan untuk menilai tingkat kualitas pelaksanaannya mulai dari tahapan persiapan, pelaksanaan dan pelaporan seleksi terbuka pada instansi pemerintah.

Pasal 2

Pedoman Penilaian Kualitas Seleksi Terbuka pada Instansi Pemerintah bertujuan untuk meningkatkan kepatuhan dan kualitas pelaksanaan seleksi terbuka pada instansi pemerintah agar berjalan secara fair, akuntabel, dan transparan dengan berbagai kriteria atau indikator penilaian yang telah ditetapkan.

Pasal 3

- (1) Tata cara atau metoda penilaian kualitas pelaksanaan seleksi terbuka pada instansi pemerintah tercantum dalam Lampiran I dan Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Ketua ini.
- (2) Tata cara atau metoda penilaian kualitas pelaksanaan seleksi terbuka pada instansi pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) digunakan sebagai pedoman bagi instansi pemerintah pusat dan daerah untuk melakukan penilaian secara mandiri (*self assessment*) dan bagi Komisi Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas pengawasan terhadap proses pelaksanaan pengisian jabatan pimpinan tinggi melalui seleksi secara terbuka dan kompetitif.

Pasal 4

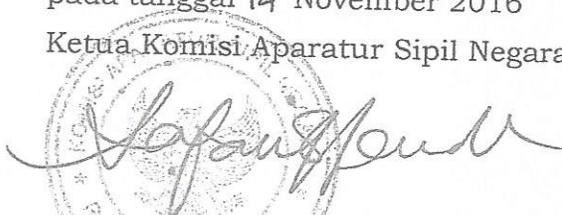
Peraturan Ketua ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 14 November 2016

Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara,



SOFIAN EFFENDI

## **LAMPIRAN 1 :**

### **PERATURAN KETUA KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA NOMOR 9 TAHUN 2016 TENTANG PEDOMAN PENILAIAN KUALITAS PELAKSANAAN SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI (JPT) PADA INSTANSI PEMERINTAH**

## **PEDOMAN PENILAIAN KUALITAS PELAKSANAAN SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI (JPT) PADA INSTANSI PEMERINTAH**

### **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menyebutkan bahwa pengisian jabatan pimpinan pada kementerian, kesekretariatan lembaga negara, lembaga nonstruktural, dan instansi pemerintah 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. Pengaturan mengenai seleksi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi disebutkan dalam Pasal 108 s.d. Pasal 120 pada UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Selanjutnya untuk memberikan panduan secara operasional, maka Menteri PAN dan RB telah menerbitkan Permenpan RB Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pelaksanaan Pengisian JPT pada Instansi Pemerintah.

Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) merupakan lembaga independen yang dibentuk berdasarkan Pasal 30 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). KASN berfungsi mengawasi pelaksanaan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku ASN serta penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN pada instansi Pemerintah. KASN mempunyai tugas, yakni: (a) menjaga netralitas Pegawai ASN; (b) melakukan pengawasan atas pembinaan profesi ASN; dan (c) melaporkan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan manajemen ASN kepada Presiden. Dalam pelaksanaan seleksi terbuka dan kompetitif pengisian JPT, sesuai Pasal 32 ayat (1) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, KASN memiliki kewenangan untuk mengawasi setiap tahapan proses

pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, dimulai dari pembentukan panitia seleksi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi.

Untuk mengetahui kualitas pelaksanaan pengisian JPT melalui seleksi terbuka dan kompetitif, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah, maka perlu dilakukan penilaian atas pelaksanaan seleksi terbuka tersebut berdasarkan indikator kinerja yang terukur, valid dan komprehensif.

Pelaksanaan penilaian kualitas pelaksanaan seleksi terbuka pengisian JPT pada instansi pemerintah merupakan salah satu bagian dari pelaksanaan tugas pengawasan yang diamanatkan oleh UU 5/2014 kepada KASN. Oleh karena itu, maka diperlukan adanya indikator yang dapat mencerminkan penilaian kinerja kualitas pelaksanaan seleksi terbuka pengisian JPT.

Dengan adanya indikator kinerja tersebut, diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah di pusat dan daerah untuk secara konsisten meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan seleksi terbuka pengisian JPT, dan terus berupaya untuk meningkatkan kualitas pelaksanaannya. Pelaksanaan evaluasi atas pelaksanaan seleksi terbuka harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu, diperlukan suatu pedoman penilaian untuk mengukur kualitas pelaksanaan seleksi terbuka JPT yang dapat dijadikan panduan bagi KASN dalam melaksanakan tugasnya; dapat dimanfaatkan oleh K/L/Pemda untuk melakukan penilaian secara internal (*self assessment*), dan dapat dimanfaatkan pula oleh berbagai pihak yang berkepentingan atau publik untuk turut serta dalam melakukan evaluasi pelaksanaan seleksi terbuka.

## **B. Tujuan Penilaian**

Tujuan penilaian terhadap kualitas pelaksanaan seleksi terbuka JPT adalah untuk mengukur tingkat kepatuhan dalam pelaksanaan seleksi terbuka sesuai kebijakan yang telah ditetapkan, dan untuk menilai tingkat kualitas pelaksanaan seleksi terbuka mulai dari tahapan persiapan, pelaksanaan dan pelaporan. Penilaian ini menekankan dan memfokuskan pada tata kelola atau pengorganisasian pelaksanaan seleksi terbuka. Dengan adanya pedoman penilaian yang terdiri dari berbagai indikator kinerja sebagai parameter yang obyektif, kredibel dan terpercaya maka dapat digunakan untuk mengukur tingkat kualitas pelaksanaan pengisian JPT, yang dapat memperlihatkan profil kualitas pengisian JPT secara obyektif dan membandingkan kualitas pelaksanaan antar organisasi (K/L/pemda). Namun demikian, pedoman penilaian bukan dimaksudkan untuk memberikan penilaian terhadap hasil dari seleksi terbuka JPT, yakni

calon Pejabat Pimpinan Tinggi (PPT). Pedoman penilaian ini dimaksudkan untuk menilai apakah tata kelola proses pelaksanaan seleksi JPT telah berjalan secara fair, akuntabel, dan transparan dengan berbagai kriteria atau indikator yang telah ditetapkan tersebut.

### **C. Manfaat Penilaian**

Adapun manfaat penilaian kualitas pelaksanaan seleksi JPT berdasarkan pedoman ini, dapat dilihat dari dua sisi, yakni sisi internal bagi KASN dan sisi eksternal bagi K/L/Pemda dan para pihak berkepentingan yang terkait.

#### **Manfaat Internal**

1. Sebagai bagian dari pelaksanaan tugas dan fungsi KASN dalam melakukan pengawasan terhadap proses pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif pada instansi pemerintah.
2. Untuk mendapatkan gambaran atau profil kualitas pelaksanaan pengisian JPT pada instansi pemerintah, mengidentifikasi permasalahan yang terjadi dan mengelaborasi isu strategis dalam pengawasan penerapan sistem merit pada instansi pemerintah khususnya pelaksanaan seleksi terbuka.

#### **Manfaat Eksternal**

1. Bagi instansi pemerintah (K/L/Pemda), dapat melakukan penilaian secara internal (*self assessment*) terhadap pelaksanaan pengisian JPT di lingkungan instansi masing-masing.
2. Dapat mendorong terwujudnya pelaksanaan sistem merit dalam pengisian JPT pada instansi pemerintah.
3. Pelaksanaan pengisian JPT semakin berkualitas dan menghasilkan pejabat pimpinan tinggi yang profesional, berintegritas dan berkinerja tinggi.
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, khususnya yang mengatur pengisian JPT, dapat diimplementasikan secara konsisten.

### **D. Ruang Lingkup Penilaian**

Adapun ruang lingkup penilaian kualitas pelaksanaan seleksi JPT dielaborasi berdasarkan 3 (tiga) dimensi tahapan pelaksanaan seleksi terbuka JPT, yakni:

- A. Dimensi persiapan pelaksanaan seleksi terbuka.
- B. Dimensi pelaksanaan seleksi terbuka.
- C. Dimensi pelaporan pelaksanaan seleksi terbuka.

## **E. Landasan Kebijakan**

Landasan kebijakan dalam pelaksanaan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi (JPT) adalah sebagai berikut:

- a. UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- b. UU No. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan;
- c. UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- d. UU No. 8 Tahun 2015 tentang Perubahan atasn UU No. 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Perpu No. 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati dan Walikota menjadi Undang-Undang;
- e. PermenPAN dan RB Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.
- f. Surat Edaran Ketua KASN: (i) Nomor: B/250/KASN/4/2015 tertanggal 6 April 2016 tentang Pemberitahuan Rekrutmen JPT ASN; (ii) Nomor: B/636/KASN/7/2015 tertanggal 28 Juli 2015 tentang Seleksi Terbuka JPT ASN, (iii) Nomor: B-373/KASN/3/2016 tertanggal 1 Maret 2016 tentang Koordinasi Pengisian JPT Pratama Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota.

Beberapa peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait dan masih berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, diantaranya:

- 1) PP No 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan PP No. 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas PP No. 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural;
- 2) PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS;
- 3) PP No. 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS;
- 4) PP No. 49 Tahun 2008 tentang Perubahan ketiga atas PP No. 6 Tahun 2005 tentang Pemilihan, Pengesahan, Pengangkatan, dan Pemberhentian Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah;
- 5) Perka BKN No 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajeria Pegawai Negeri Sipil;

- 6) Perka BKN No 8 Tahun 2013 tentang Pedoman Perumusan Standar Kompetensi Teknis Pegawai Negeri Sipil;
- 7) Perka BKN No K.26-30/V.20-3/99 tentang Kewenangan Pelaksana Harian Dan Pelaksana Tugas Dalam Aspek Kepegawaian
- 8) Surat Edaran Ketua KASN No: B-373/KASN/3/2016 tentang Koordinasi Pengisian JPT Pratama Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota pada tanggal 1 Maret 2016.
- 9) Peraturan lainnya di bidang kepegawaian yang masih berlaku dan tidak bertentangan dengan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

## **F. Pengertian Umum**

Beberapa pengertian umum yang penting untuk diinformasikan dalam pedoman ini sebagai berikut:

- a. 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, atau kondisi kecacatan.
- b. KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan Pegawai ASN yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa.
- c. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
- d. Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
- e. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
- f. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- g. Pejabat Pembina Kepegawaian 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.

- h. Standar kompetensi adalah kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan atau keahlian serta sikap kerja yang berdasarkan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai peraturan perundang-undangan,
- i. *Assessment Center* adalah suatu metode untuk memprediksi perilaku melalui beberapa simulasi oleh beberapa penilai untuk mengukur kemampuan seseorang dalam menangani tanggung jawab di masa mendatang dengan menggunakan kriteria kesuksesan dalam jabatan tersebut.
- j. *Asesor* adalah seseorang yang berhak melakukan asesmen terhadap suatu kompetensi, sesuai dengan ruang lingkup asesmennya.

## **BAB II**

### **INDIKATOR PENILAIAN KUALITAS PELAKSANAAN SELEKSI TERBUKA JPT**

#### **A. Pengertian Indikator Kinerja**

Secara konseptual, indikator kinerja dapat diartikan ukuran keberhasilan suatu kegiatan/program, baik kuantitatif maupun kualitatif, yang secara khusus dinyatakan sebagai pencapaian tujuan yang dapat menggambarkan skala atau tingkatan, yang digunakan sebagai alat kegiatan pemantauan dan evaluasi, baik kinerja *inputs, process, outputs, outcome, benefit*, maupun *impact* sesuai dengan sasaran rencana kegiatan/program. Indikator yang baik dan benar akan memberikan manfaat yang sangat berarti. Manfaat tersebut antara lain: (a) keefektifan dalam mengukur pencapaian kemajuan target dari waktu ke waktu sehingga dapat diambil langkah-langkah korektif yang diperlukan, (b) penggunaannya sebagai *benchmarking* untuk membandingkan kinerja antar unit organisasi, antar daerah, dan antar waktu.

Sebaliknya, kesalahan dalam penetapan indikator kinerja dapat menimbulkan kerugian, baik dari sisi fungsinya maupun dari sisi manfaatnya. Kerugian tersebut, antara lain: (1) menyulitkan dalam pengukuran pencapaian kinerja; (2) jika indikator tidak didukung oleh data yang cukup, akan mengakibatkan sistem pemantauan dan evaluasi menjadi tidak kredibel dan hasilnya tidak berguna. Indikator yang baik harus memenuhi persyaratan yakni SMART, yakni: (i) *Specific* (spesifik dan jelas); (ii) *Measurable* (dapat diukur secara obyektif); (iii) *Attributable* (bermakna); (iv) *Relevant* (sesuai); dan (v) *Timely* (tepat waktu).

Dalam penyusunan kerangka perencanaan jangka menengah nasional, penyusunan indikator kinerja tidak dapat dilepaskan atau memiliki keterkaitan secara langsung dengan pencapaian sasaran pembangunan nasional. Oleh karena itu, indikator kinerja dari pelaksanaan program/kegiatan pada masing-masing Kementerian/Lembaga, termasuk indikator kinerja yang dihasilkan oleh KASN, harus memberikan kontribusi, relevan dan mendukung terhadap pencapaian sasaran pembangunan nasional secara keseluruhan. Indikator kinerja dalam Rencana Strategis KASN 2015-2019, harus memiliki keterkaitan dengan indikator kinerja secara nasional.

Dalam RPJMN 2015-2019 telah dituangkan 9 (sembilan) agenda prioritas pemerintah atau dikenal dengan Nawacita. Pada Nawacita Kedua,

disebutkan yakni membuat pemerintah selalu hadir dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya. Salah satu penjabarannya adalah menjalankan secara konsisten UU Aparatur Sipil Negara sehingga tercipta aparatur sipil negara yang kompeten dan terpercaya. Selanjutnya dirumuskan arah dan strategi kebijakannya yakni penerapan manajemen aparatur sipil negara melalui penerapan sistem promosi secara terbuka, kompetitif dan berbasis kompetensi didukung oleh makin efektifnya pengawasan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

Urgensi penyusunan indikator penilaian kualitas seleksi terbuka JPT adalah bahwa pelaksanaan seleksi terbuka JPT tidak hanya memenuhi aspek kepatuhan terhadap per-UU-an, namun harus terus ditingkatkan kualitas pelaksanaannya. Indikator kinerja sebagai parameter penilaian yang obyektif, kredibel dan terpercaya atas pelaksanaan seleksi terbuka JPT pada seluruh instansi pemerintah, sehingga pengawasan atas pelaksanaan seleksi terbuka, baik oleh KASN maupun publik, makin ketat dan terukur, sehingga mampu menanggulangi potensi “manipulasi” proses pelaksanaan seleksi. Hasil penilaian tingkat kualitas pelaksanaan pengisian JPT diharapkan dapat menggambarkan profil kualitas pengisian JPT secara obyektif dan dapat digunakan untuk membandingkan atau mengkomparasikan tingkat kualitas pelaksanaan antar organisasi (K/L/pemda). Profil atau peta kualitas seleksi JPT dapat bermanfaat sebagai *benchmarking* (*best practices* dan *lesson learned*) bagi instansi lain untuk memperbaiki kualitas pengorganisasian pelaksanaan seleksi terbuka JPT.

## **B. Dimensi dan Indikator Kinerja Penilaian**

Ruang lingkup penilaian kualitas pelaksanaan seleksi terbuka JPT dijabarkan dalam 3 (tiga) dimensi sesuai tahapan pengorganisasian seleksi terbuka, yakni (i) Tahapan persiapan pelaksanaan seleksi terbuka, (ii) Tahapan pelaksanaan seleksi terbuka; dan (iii) Tahapan pelaporan pelaksanaan seleksi terbuka.

### **1. Dimensi Persiapan Pelaksanaan Seleksi Terbuka**

Tahapan persiapan pelaksanaan Seleksi Terbuka adalah rangkaian kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah, yakni Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) atau Pejabat yang Berwenang (PyB), untuk mempersiapkan berbagai dokumen perencanaan pengisian jabatan pimpinan tinggi melalui seleksi terbuka dan kompetitif.

Untuk melihat tingkat kepatuhan pelaksanaan instansi pemerintah dalam tahapan persiapan seleksi dan untuk menilai tingkat kualitasnya, maka dirumuskan indikator-indikator penilaian sebagaimana di bawah ini.

1. Indikator pertama adalah kesiapan instansi pemerintah (K/L/Pemda) dalam penerapan pengisian JPT melalui seleksi terbuka dan kompetitif. Untuk mendapatkan gambaran penilaian yang lebih terinci, selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sub indikator kinerja penilaian, yakni:
  - a. Instansi tersebut telah memiliki peraturan internal mengenai pelaksanaan seleksi terbuka
  - b. Telah memiliki standar kompetensi jabatan dan ditetapkan melalui peraturan pimpinan instansi yakni Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK)
  - c. Pernah atau memiliki pengalaman sebelumnya dalam seleksi terbuka.
  - d. Adanya kejelasan informasi status JPT yang akan dilaksanakan seleksi terbuka, apakah statusnya kosong/lowong, akan memasuki masa pensiun, atau adanya kondisi lainnya.
2. Indikator kedua adalah proses pembentukan Panitia Seleksi yang nantinya bertugas dalam pengelolaan dan pengorganisasi pelaksanaan seleksi terbuka. Untuk mendapatkan gambaran penilaian yang lebih terinci, selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sub indikator kinerja penilaian, yakni:
  - a. Kesesuaian kualifikasi dan kompetensi panel dengan JPT yang akan dilaksanakan seleksi, yang dapat dilakukan dengan membandingkan daftar riwayat hidup panitia seleksi dengan uraian tugas JPT yang akan dilakukan seleksi terbuka.
  - b. Pengalaman panel dalam pelaksanaan seleksi pengisian JPT sebelumnya
  - c. *Track record* panitia seleksi (integritas, profesionalisme dan netralitas), apakah terdapat catatan prestasi atau juga sebaliknya terdapat catatan negatif.
  - d. Jumlah dan proporsi Panel dengan jumlah JPT yang akan dilakukan seleksi
  - e. Terdapat SK Panel yang diterbitkan PPK yang berisi uraian tugas Panel dan komposisi panel
  - f. Dibentuk sekretariat Panitia Seleksi untuk memberikan dukungan administratif dan kesekretaritan bagi panitia Seleksi
  - g. Panitia Seleksi didukung anggaran yang memadai namun tetap sesuai prinsip efektif, efisien dan akuntabel.

3. Indikator ketiga adalah adanya penetapan standar kompetensi jabatan pada JPT yang akan dilaksanakan seleksi. Untuk mendapatkan gambaran penilaian yang lebih terinci, selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sub indikator kinerja penilaian, yakni:
  - a. Telah dirumuskan standar kompetensi manajerial.
  - b. Telah dirumuskan standar kompetensi teknis atau bidang keahlian.
  - c. Telah dirumuskan standar kompetensi sosio kultural.
4. Indikator keempat adalah penetapan persyaratan jabatan dalam dokumen rencana seleksi. Untuk mendapatkan gambaran penilaian yang lebih terinci, selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sub indikator kinerja penilaian, yakni:
  - a. Persyaratan umum dirumuskan sesuai dengan ketentuan, seperti kepangkatan, usia, dll
  - b. Persyaratan khusus sesuai jabatan yang akan dilakukan seleksi
  - c. Penetapan persyaratan tidak diskriminatif, fair dan memberi kesempatan luas bagi peserta.
5. Indikator kelima adalah penunjukan *assessment center* atau asesor. Untuk mendapatkan gambaran penilaian yang lebih terinci, selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sub indikator kinerja penilaian, yakni:
  - a. Lembaga *assessment center* telah terakreditasi dan asesornya telah memiliki sertifikasi sebagai asesor pengujian kompetensi SDM.
  - b. Lembaga *assessment center* atau asesornya telah menyatakan kesediaannya secara tertulis
  - c. Telah memiliki pengalaman dalam pelaksanaan seleksi terbuka sebelumnya.
6. Indikator keenam adalah metoda yang digunakan dalam pelaksanaan seleksi dituangkan dalam dokumen rencana seleksi. Untuk mendapatkan gambaran penilaian yang lebih terinci, selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sub indikator kinerja penilaian, yakni:
  - a. Dalam dokumen rencana seleksi, terdapat penjelasan mengenai metoda pelaksanaan seleksi administrasi.
  - b. Terdapat penjelasan tentang metoda pelaksanaan pengujian kompetensi manajerial
  - c. Terdapat penjelasan tentang metoda pelaksanaan pengujian kompetensi teknis/bidang

- d. Terdapat penjelasan metoda pelaksanaan pengujian kompetensi sosio kultural
  - e. Terdapat penjelasan metoda penelusuran rekam jejak calon atau peserta
  - f. Terdapat penjelasan sistem/ kriteria penilaian yang akan digunakan oleh panitia seleksi dalam keseluruhan penilaian termasuk proporsi penilaian atau penggunaan sistem gugur dalam setiap tahapan.
7. Indikator ketujuh adalah tahapan dan jadual pelaksanaan seleksi terbuka JPT, yang selanjutnya dijabarkan dalam sub indikator penilaian, yakni:
- a. Jadual pelaksanaan seleksi tersusun secara rinci dan berurutan
  - b. Jadual pelaksanaan seleksi disertai dengan waktu pelaksanaan secara jelas dan lokasi atau tempat seleksi.
8. Indikator kedelapan adalah konsep pengumuman seleksi, yang selanjutnya dijabarkan dalam 2 (dua) sub indikator penilaian, yakni
- a. Memberikan informasi yang secara jelas dan lengkap kepada publik
  - b. Substansi konsep pengumuman sesuai dengan persyaratan jabatan
9. Indikator kesembelan adalah pelaksanaan koordinasi dengan KASN dalam persiapan pelaksanaan seleksi. Untuk mendapatkan gambaran penilaian yang lebih terinci, selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sub indikator kinerja penilaian, yakni:
- a. Melaksanakan konsultasi dengan KASN dalam persiapan seleksi.
  - b. Melaksanakan perbaikan dokumen sesuai dengan yang disarankan oleh KASN
  - c. Telah mendapatkan rekomendasi KASN sebelum pelaksanaan seleksi dimulai

## **2. Dimensi Pelaksanaan Seleksi Terbuka**

Tahapan pelaksanaan seleksi terbuka adalah tahapan pengorganisasian atau pengelolaan seluruh rangkaian kegiatan seleksi terbuka yang dilakukan oleh Panitia Seleksi, berdasarkan dokumen perencanaan seleksi terbuka JPT yang telah mendapatkan persetujuan atau rekomendasi dari KASN.

Untuk melihat tingkat kepatuhan pelaksanaan instansi pemerintah dalam tahapan persiapan seleksi dan untuk menilai tingkat kualitasnya, maka dirumuskan indikator dan sub indikator sebagaimana di bawah ini.

1. Indikator pertama adalah pelaksanaan pengumuman seleksi terbuka. Untuk mendapatkan gambaran penilaian yang lebih terinci, selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sub indikator kinerja penilaian, yakni:
  - a. Substansi pengumuman yang diinformasikan kepada publik selaras/ konsisten dengan konsep pengumuman dalam dokumen rencana seleksi
  - b. Pengumuman seleksi terbuka ditanda tangani atau ditetapkan oleh Ketua Pansel
  - c. Pengumuman seleksi terbuka disebarluaskan melalui berbagai media baik papan pengumuman, media cetak lokal atau nasional maupun media elektronik (*website* internal maupun eksternal/ instansi lain)
2. Indikator kedua adalah susunan keanggotaan Panitia Seleksi, selanjutnya dijabarkan dalam sub indikator, yakni:
  - a. Susunan keanggotaan Pansel tidak berubah dan/atau bila berubah dilaporkan kepada KASN dan telah mendapatkan persetujuan KASN
  - b. Anggota Pansel hadir secara lengkap dalam setiap tahapan pelaksanaan seleksi.
3. Indikator ketiga adalah pelaksanaan seleksi administrasi. Untuk mendapatkan gambaran penilaian yang lebih terinci, selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sub indikator kinerja penilaian, yakni:
  - a. Pansel dibantu oleh Sekretariat dalam menghimpun berkas pelamar berdasarkan lowongan jabatan yang dilamar.
  - b. Pansel menggunakan persyaratan umum dan persyaratan khusus sebagaimana telah ditetapkan dalam dokumen rencana seleksi, sebagai dasar melaksanakan seleksi administrasi
  - c. Terdapat berita acara penetapan hasil penilaian seleksi administrasi yang dibuat Pansel
  - d. Hasil seleksi administrasi diumumkan secara terbuka
4. Indikator keempat adalah pelaksanaan pengujian kompetensi manajerial. Untuk mendapatkan gambaran penilaian yang lebih terinci, selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sub indikator kinerja penilaian, yakni:
  - a. Pansel melakukan supervise atau pengawasan terhadap pelaksanaan uji kompetensi manajerial

- b. Lembaga *assessment center* atau asesor melaksanakan tugas melakukan uji kompetensi manajerial sesuai standar kompetensi yang dipersyaratkan
  - c. Hasil penilaian *assessment center* atau asesor disusun dalam bentuk dokumen sesuai standar
  - d. Terdapat berita acara penetapan hasil pengujian kompetensi manajerial oleh *assessment center* atau asesor
  - e. Dokumen hasil penilaian dipaparkan secara langsung oleh *assessment center* atau asesor kepada panitia seleksi
  - f. Hasil uji kompetensi manajerial dapat diumumkan atau diakses oleh peserta seleksi
5. Indikator kelima adalah pelaksanaan pengujian kompetensi teknis atau bidang keahlian dan sosio kultural. Untuk mendapatkan gambaran penilaian yang lebih terinci, selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sub indikator kinerja penilaian, yakni:
- a. Pansel terlibat secara langsung dalam pelaksanaan pengujian kompetensi teknis dan sosio kultural.
  - b. Pansel melakukan pengujian kompetensi teknis melalui penulisan makalah.
  - c. Pansel melakukan pengujian kompetensi teknis dan sosio kultural melalui presentasi dan wawancara
  - d. Pansel memanfaatkan dokumen hasil pengujian kompetensi manajerial, kompetensi bidang/teknis dan sosio kultural sebagai bahan pendalaman dalam wawancara
  - e. Terdapat berita acara penetapan hasil pengujian kompetensi teknis dan sosio kultural yang dibuat Pansel
  - f. Hasil uji kompetensi teknis dan sosio kultural dapat diumumkan atau diakses oleh peserta seleksi
6. Indikator keenam adalah pelaksanaan penelusuran rekam jejak. Untuk mendapatkan gambaran penilaian yang lebih terinci, selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sub indikator kinerja penilaian, yakni:
- a. Penelusuran rekam jejak calon/ peserta tidak hanya dari *curriculum vitae*, namun juga meminta konfirmasi dari berbagai pihak (instansi asal, lembaga yang relevan)
  - b. Penelusuran rekam jejak calon/ peserta dilaksanakan sebelum dilaksanakannya wawancara
  - c. Hasil penelusuran rekam jejak baik yang bersifat positif (prestasi kinerja) maupun negatif (pelanggaran disiplin, dll) sebagai bahan Pansel dalam wawancara dan proses berikutnya

7. Indikator ketujuh adalah pelaksanaan pengujian kesehatan peserta seleksi. Untuk mendapatkan gambaran penilaian yang lebih terinci, selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sub indikator kinerja penilaian, yakni:
  - a. Panitia seleksi melaksanakan pengujian kesehatan bagi peserta.
  - b. Hasil pengujian kesehatan terhadap peserta seleksi menjadi dasar pertimbangan dalam penilaian oleh panitia seleksi.
8. Indikator kedelapan adalah penetapan hasil pelaksanaan seleksi terbuka (3 calon terbaik). Untuk mendapatkan gambaran penilaian yang lebih terinci, selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sub indikator kinerja penilaian, yakni:
  - a. Penilaian hasil pelaksanaan seleksi terbuka dilakukan dengan berdasarkan hasil pengujian kompetensi kandidat.
  - b. Peserta yang terpilih menjadi kandidat 3 (tiga) terbaik selanjutnya ditetapkan dan disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian
  - c. Terdapat berita acara penetapan hasil 3 (tiga) terbaik pelaksanaan seleksi terbuka.
  - d. Penetapan hasil 3 (tiga) terbaik pelaksanaan seleksi terbuka diumumkan secara terbuka.
9. Indikator kesembilan adalah pelaksanaan seleksi sesuai jadwal, yang selanjutnya dijabarkan dalam beberapa 2 (dua) sub indikator, yakni:
  - a. Pansel melaksanakan tahapan pelaksanaan seleksi sesuai/konsisten dengan tahapan dan jadwal seleksi pada dokumen rencana seleksi
  - b. Bila terdapat perubahan atau pergeseran tahapan dan jadwal seleksi dilaporkan kepada KASN
10. Indikator kesepuluh adalah responsivitas dan tanggungjawab Pansel terhadap pengaduan peserta dan masyarakat. Untuk mendapatkan gambaran penilaian yang lebih terinci, selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sub indikator kinerja penilaian, yakni:
  - a. Pansel bertindak cepat terhadap pengaduan yang masuk kepada Pansel atau Sekretariat Pansel.
  - b. Pansel mampu memberikan solusi pemecahan terhadap permasalahan yang diadukan sebelum tahapan berikutnya berlangsung.
  - c. Terdapat dokumentasi atau berita acara hasil penanganan pengaduan

- d. Penanganan pengaduan oleh Pansel berlangsung baik dan tidak berbuntut panjang atau mengganggu jadwal pelaksanaan seleksi.
11. Indikator kesebelas adalah koordinasi dengan KASN dan pihak terkait. Untuk mendapatkan gambaran penilaian yang lebih terinci, selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sub indikator kinerja penilaian, yakni:
- a. PPK/PyB/Pansel memberikan laporan terhadap pelaksanaan seleksi yang masih on going process apabila diperlukan, karena ada permasalahan dalam pelaksanaan seleksi.
  - b. Terhadap permasalahan yang terjadi dan belum dapat diselesaikan oleh Pansel, segera dilaporkan kepada KASN.
  - c. Rekomendasi KASN atas permasalahan tersebut dilaksanakan secara konsisten oleh Pansel
  - d. Khusus untuk pelaksanaan seleksi terbuka JPT tertentu dikoordinasikan dengan pihak terkait, seperti seleksi terbuka JPT Pratama Sekda Kab/Kota dikoordinasikan dengan Gubernur.

### **3. Dimensi Pelaporan Pelaksanaan Seleksi Terbuka**

Tahapan pelaporan pelaksanaan seleksi terbuka adalah kegiatan yang dilakukan oleh Panitia Seleksi dibantu oleh Sekretariat Panitia Seleksi untuk menyusun dan mendokumentasikan seluruh pelaksanaan kegiatan seleksi beserta bukti atau dokumen pendukung lainnya secara lengkap sebagai wujud akuntabilitas kinerja dalam pelaksanaan seleksi terbuka.

Untuk melihat tingkat kepatuhan instansi pemerintah dalam tahapan pelaporan pelaksanaan seleksi dan untuk menilai tingkat kualitasnya, maka dirumuskan indikator dan sub indikator sebagaimana di bawah ini.

1. Indikator pertama adalah substansi laporan pelaksanaan seleksi terbuka, yang selanjutnya dijabarkan dalam 2 (dua) sub indikator penilaian, yakni:
  - a. Substansi laporan disusun dengan sistematika sesuai tahapan pelaksanaan seleksi
  - b. Substansi laporan menguraikan dan menjelaskan proses pelaksanaan seleksi terbuka secara lengkap sesuai dengan tahapan pelaksanaannya
2. Indikator kedua adalah kelengkapan dokumen laporan pelaksanaan seleksi terbuka, yang selanjutnya dijabarkan dalam beberapa indikator penilaian, yakni:
  - a. Laporan yang disusun dilengkapi / dilampiri dengan seluruh dokumen pelaksanaan seleksi

- b. Dokumen yang dilampirkan merupakan dokumen asli atau dokumen fotocopy yang telah mendapatkan legalisir/ pengesahan dari panel
3. Indikator ketiga adalah ketepatan waktu penyampaian laporan pelaksanaan seleksi terbuka, yang selanjutnya dijabarkan dalam 2 (dua) sub indikator penilaian, yakni:
- a. Laporan disusun dan disampaikan secara berjenjang, yakni dari Panel kepada PPK dan selanjutnya PPK menyampaikan kepada KASN
  - b. Laporan disampaikan kepada KASN dalam waktu tidak lama setelah selesai seleksi (kurang dari 1 bulan)
4. Indikator keempat pertama adalah pengesahan dan penyampaian laporan, yang selanjutnya dijabarkan dalam sub indikator penilaian, yakni:
- a. Dokumen laporan yang disusun ditanda tangani oleh PPK/PyB
  - b. Laporan disampaikan kepada KASN, dengan tembusan kepada Menteri PAN dan RB (instansi pusat) dan Menteri Dalam Negeri (Instansi pemerintah daerah)
  - c. Laporan hasil seleksi Sekda Kab/Kota disampaikan kepada KASN setelah mendapatkan rekomendasi dari Gubernur
  - d. Laporan hasil seleksi Sekda Provinsi disampaikan oleh Gubernur kepada Presiden melalui Menteri Dalam Negeri setelah mendapatkan rekomendasi dari KASN
  - e. Laporan hasil seleksi JPT Madya/Utama disampaikan oleh PPK kepada Presiden melalui Menteri Sekretaris Kabinet atau Sekretariat Pra TPA setelah mendapatkan rekomendasi dari KASN

### BAB III

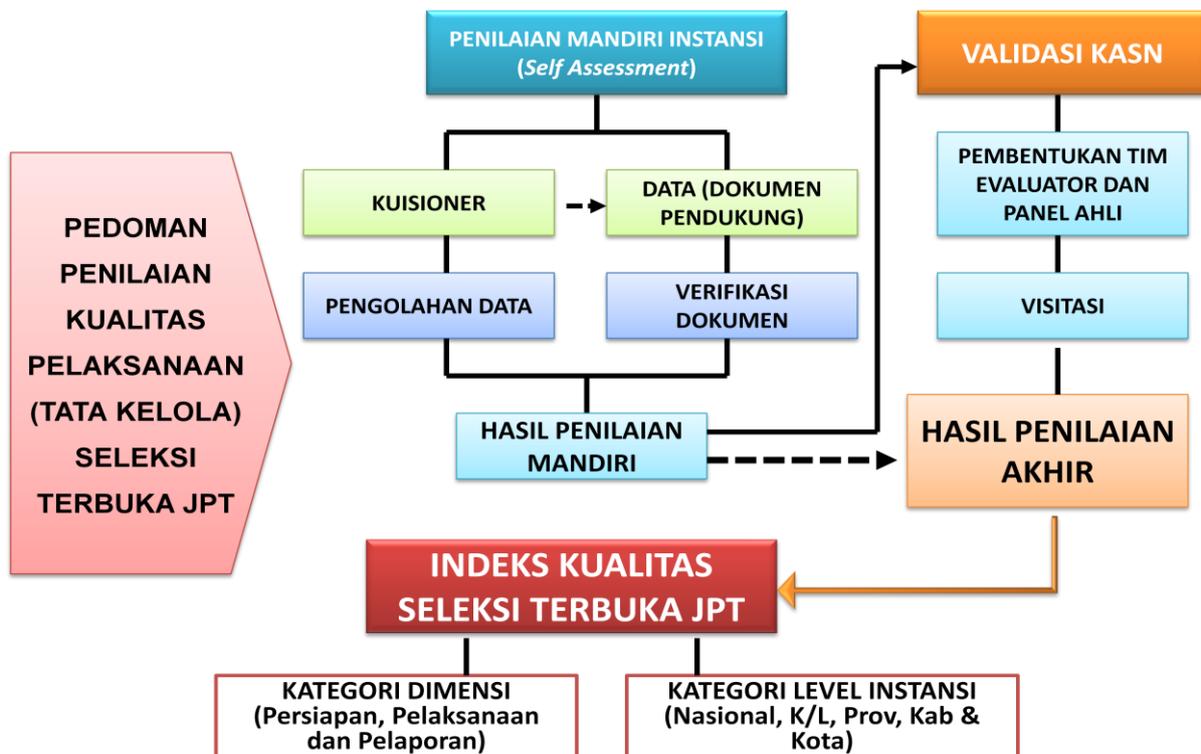
## METODA PENILAIAN KUALITAS SELEKSI TERBUKA JPT

### A. Alur Proses Penilaian

Proses penilaian kualitas pelaksanaan seleksi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi (JPT) pada instansi pemerintah dilakukan melalui berbagai tahapan yang diawali melalui penilaian mandiri (*self assessment*) oleh masing-masing instansi. Penilaian mandiri dimaksudkan agar setiap instansi mampu melihat kondisi internal secara obyektif dalam proses pelaksanaan seleksi terbuka, dan mampu mengidentifikasi permasalahan yang ada, melalui parameter dan alat bukti yang dimilikinya. Disamping itu, penilaian mandiri dimaksudkan untuk mendorong agar setiap instansi terus berupaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kepatuhan dan kualitas pelaksanaan seleksi. Hasil penilaian mandiri akan dilakukan validasi oleh KASN, yang bertujuan untuk menguji obyektifitas dan validitas hasil penilaian mandiri tersebut dengan data atau bukti yang dimiliki oleh KASN. Setelah melalui rangkaian verifikasi dan validasi lapangan oleh KASN, maka selanjutnya dapat ditetapkan skor hasil penilaian yang mencerminkan kualitas pelaksanaan seleksi terbuka JPT.

Adapun untuk lebih mudahnya menggambarkan proses pengukuran yang dilakukan, sebagaimana gambar di bawah ini.

**Gambar 1. Alur Proses Penilaian Kualitas Seleksi JPT**



## **B. Pengumpulan Data**

Penilaian kualitas pelaksanaan atau tata kelola seleksi terbuka dilakukan pada setiap instansi pemerintah (Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah) yang telah melaksanakan pengisian jabatan pimpinan tinggi (JPT) melalui seleksi secara terbuka dan kompetitif.

Pengumpulan data dan informasi dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu melalui angket (kuesioner), wawancara, observasi, studi dokumentasi, atau kombinasi diantara beberapa cara tersebut. Pengumpulan data dan informasi merupakan tahapan awal dalam pelaksanaan penilaian kualitas seleksi terbuka dengan parameter yakni indikator kinerja yang telah ditetapkan. Adapun kebutuhan data yang dibutuhkan dalam proses penilaian kualitas seleksi JPT ini antara lain:

- a. dokumen terkait regulasi atau kebijakan yang mengatur pengisian JPT pada instansi masing-masing;
- b. dokumen perencanaan seleksi terbuka, seperti informasi JPT, standar kompetensi jabatan, surat keputusan pembentukan panitia seleksi, akreditasi lembaga *assessment center* atau sertifikat asesor, dan konsep pengumuman, serta data-data lainnya;
- c. dokumen pelaporan pelaksanaan seleksi yang isinya menggambarkan rangkaian kegiatan yang telah dilaksanakan, yang disertai dokumen bukti seperti berita acara penilaian panitia seleksi dalam setiap tahapan seleksi, hasil asesmen, dan lainnya.

Untuk mendapatkan data dan informasi tersebut secara lengkap, KASN telah menyusun kuisisioner sebagai panduan pengumpulan data dan informasi. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data/informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar pertanyaan yang dapat diisi oleh instansi (K/L/Pemda) secara mandiri (*self evaluation*). Daftar pertanyaan atau pernyataan yang akan diajukan dalam kuisisioner dapat bersifat terbuka maupun tertutup. Pertanyaan terbuka merupakan bentuk pertanyaan yang jawabannya tidak disediakan namun dalam menjawabnya harus berdasarkan bukti (*evidence*) yang dapat dipertanggungjawabkan. Setiap instansi dapat mempersiapkan jawaban dan bukti dokumennya secara mandiri. Pertanyaan tertutup merupakan bentuk pertanyaan yang jawabannya telah disediakan, sehingga instansi yang bersangkutan dapat memilih jawaban yang telah disediakan.

Disamping pengumpulan data-data dalam bentuk dokumen sebagai sumber data primer, apabila terdapat data atau informasi pendukung lainnya yang dapat juga dijadikan sebagai bahan penilaian kualitas seleksi terbuka. Oleh karena itu, kelengkapan data dan informasi sangat menentukan validitas dan kredibilitas hasil penilaian.

### C. Pengolahan Data

Tahapan berikutnya setelah pengumpulan data dan informasi adalah melakukan *review* dan evaluasi terhadap data dan informasi tersebut. Tim evaluator yang dibentuk pada masing-masing instansi melakukan *review* data dan informasi yang telah dikumpulkan dengan alat ukur instrumen penilaian sesuai indikator yang telah ditetapkan, untuk selanjutnya melakukan penilaian mandiri. Teknik analisis data dilakukan melalui antara lain telaahan sederhana, pembuktian dokumen, metode statistik, perbandingan, dan metoda lainnya yang relevan. Selanjutnya Tim Evaluator melakukan pemberian nilai dalam bentuk skor antara rentang angka 1 sampai dengan 100 (1-100), yang mencerminkan tingkat kualitas terendah sampai dengan tingkat kualitas tertinggi.

Hasil penilaian awal yang dilakukan oleh Tim Penilai Instansi selanjutnya dilakukan validasi lebih lanjut oleh KASN secara bersama-sama dengan Tim Ahli atau Tim Pakar dalam *focus group discussion* (FGD) atau dapat disebut sebagai pertemuan Panel Ahli. Tim Ahli dibentuk oleh KASN yang terdiri dari berbagai unsur yang merepresentasikan keahlian yang relevan dengan manajemen ASN, tata kelola seleksi terbuka, dan pengukuran kinerja. Pertemuan Panel Ahli tersebut, bertujuan untuk menghasilkan hasil penilaian secara obyektif dan profesional berdasarkan data dan bukti-bukti serta informasi pendukung lainnya yang telah disampaikan oleh Tim Penilai Instansi melalui penilaian mandiri, dan menguji obyektivitas hasil penilaian mandiri tersebut dengan data dan bukti yang dapat ditunjukkan.

Apabila diperlukan hasil penilaian mandiri selanjutnya dilakukan verifikasi dan validasi ke lapangan, yakni pada instansi pemerintah (K/L/Pemda) oleh Tim KASN. Verifikasi dan validasi dilakukan kepada pihak terkait, seperti PPK/PyB, Panitia Seleksi, Sekretariat Panitia Seleksi, Peserta dan Masyarakat, menurut tingkat kepentingan pengumpulan data dan analisis yang diperlukan. Hasil verifikasi dan validasi berdasarkan variabel dan indikator tersebut, selanjutnya menjadi bahan atau dasar pertimbangan bagi Tim Evaluator KASN dan Tim Panel Ahli untuk mengusulkan hasil penilaian akhir, yang disebut dengan **INDEKS KUALITAS PELAKSANAAN SELEKSI TERBUKA JPT**. Nilai indeks dapat diklasifikasikan dalam 2 (dua) hasil penilaian, yakni: (i) kategori dimensi penilaian yakni persiapan seleksi, pelaksanaan seleksi dan pelaporan seleksi, dan (ii) berdasarkan level instansi pemerintah (nasional, kementerian/lembaga, provinsi dan kabupaten/kota).

#### D. Bobot Penilaian

Adapun bobot penilaian kualitas pelaksanaan seleksi terbuka JPT tersebut dikategorisasikan dalam 3 (tiga) dimensi penilaian, sebagaimana di bawah ini.

**Tabel 1. Bobot Penilaian Berdasarkan Dimensi Lingkup Penilaian Kinerja**

No	Dimensi Penilaian	Bobot Penilaian
1.	Persiapan Seleksi Terbuka	30%
2.	Pelaksanaan Seleksi Terbuka	55%
3.	Pelaporan Seleksi Terbuka	15%
<b>Total</b>		<b>100%</b>

Berdasarkan 3 (tiga) dimensi penilaian tersebut di atas, selanjutnya dielaborasi lagi dalam berbagai indikator penilaian, sebagaimana di bawah ini.

**Tabel 2. Bobot Penilaian Indikator pada Dimensi Persiapan Seleksi Terbuka**

No	Indikator pada Dimensi Persiapan Seleksi Terbuka	Bobot Penilaian
1.	Kesiapan Instansi dalam Penerapan Seleksi Terbuka	2%
2.	Pembentukan Panitia Seleksi	5%
3.	Penetapan Standar Kompetensi Jabatan	4%
4.	Penetapan Persyaratan Jabatan dalam Dokumen Rencana Seleksi	4%
5.	Penunjukan Assessment Center atau Asesor	4%
6.	Metoda Pelaksanaan Seleksi	3%
7.	Tahapan dan Jadwal Pelaksanaan Seleksi	2%
8.	Konsep Pengumuman Seleksi	2%
9.	Pelaksanaan Koordinasi dengan KASN	4%
<b>Total Bobot Penilaian</b>		<b>30%</b>

**Tabel 3. Bobot Indikator Penilaian pada Dimensi Pelaksanaan Seleksi Terbuka**

<b>No</b>	<b>Indikator pada Dimensi Pelaksanaan Seleksi Terbuka</b>	<b>Bobot Penilaian</b>
1.	Pelaksanaan Pengumuman Seleksi Terbuka	5%
2.	Susunan Keanggotaan Panitia Seleksi	3%
3.	Pelaksanaan Seleksi Administrasi	4%
4.	Pelaksanaan Pengujian Kompetensi Manajerial	10%
5.	Pelaksanaan Pengujian Kompetensi Teknis atau Bidang Keahlian dan Sosio Kultural	10%
6.	Pelaksanaan Penelusuran Rekam Jejak	5%
7.	Pelaksanaan Pengujian Kesehatan	3%
8.	Penetapan Hasil Pelaksanaan Seleksi Terbuka (3 calon terbaik)	5%
9.	Jadual Pelaksanaan seleksi	2%
10.	Responsivitas dan Responsibilitas Pansel terhadap Pengaduan	4%
11.	Koordinasi dengan KASN dan Pihak Terkait	4%
<b>Total Bobot Penilaian</b>		<b>55%</b>

**Tabel 4. Bobot Indikator Penilaian pada Dimensi Pelaporan Seleksi Terbuka**

<b>No</b>	<b>Indikator pada Dimensi Pelaporan Seleksi Terbuka</b>	<b>Bobot Penilaian</b>
1.	Substansi Laporan Pelaksanaan Seleksi Terbuka	4%
2.	Kelengkapan Dokumen Laporan Pelaksanaan Seleksi Terbuka	6%
3.	Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Pelaksanaan Seleksi Terbuka	3%
4.	Pengesahan dan Penyampaian Laporan	2%
<b>Total Bobot Penilaian</b>		<b>15%</b>

### E. Skala Tingkat Kualitas Pelaksanaan Seleksi Terbuka JPT

Penilaian tingkat kualitas pelaksanaan seleksi terbuka pengisian JPT pada instansi melalui seleksi terbuka dan kompetitif pada setiap instansi masing-masing (K/L/Pemda), menggunakan skala 1-100. Skala ini merupakan skala normatif dimana 1 adalah tingkat kualitas terendah dan 100 adalah tingkat kualitas tertinggi. Tingkat kualitas terendah (nilai indeks = 1) secara teoritik dapat terjadi apabila semua variabel mendapatkan skor paling rendah (skor 1). Sebaliknya, tingkat kualitas tertinggi (nilai indeks =100) secara teoritik dimungkinkan apabila seluruh indikator yang dilakukan penilaian mendapatkan skor tertinggi (skor 100).

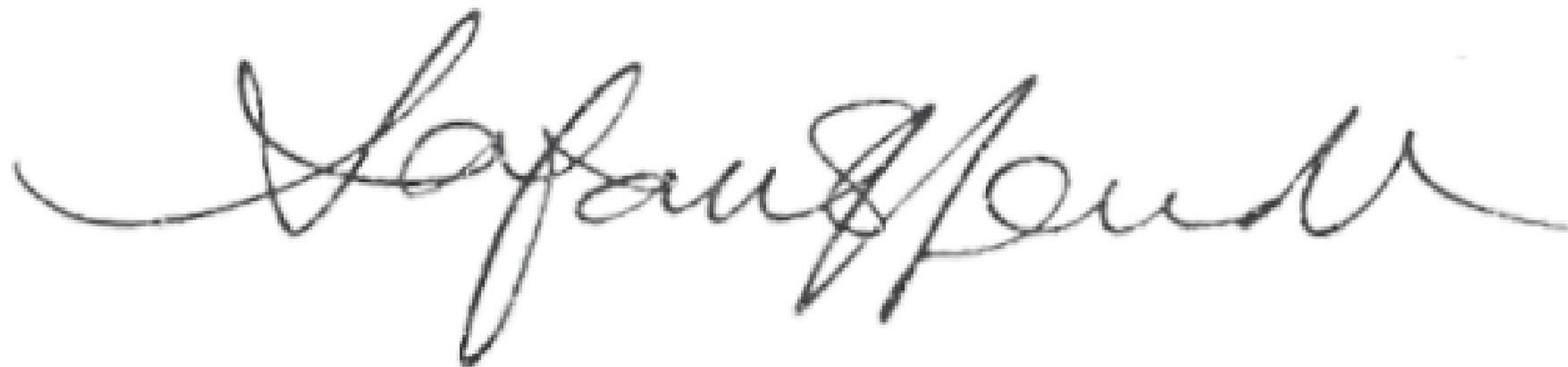
Pada akhirnya, berdasarkan hasil penilaian secara kumulatif dapat ditarik kesimpulan predikat kualitas pelaksanaan seleksi terbuka, yakni: (i) Sangat Baik, (ii) Baik, (iii) Cukup; dan (iv) Kurang. Untuk memberikan makna lebih lanjut dari predikat hasil penilaian tersebut sebagaimana dijelaskan di bawah ini.

**Tabel 5. Penjelasan Predikat Penilaian Kualitas Pelaksanaan Seleksi JPT**

No	Nilai Indeks	Predikat Kualitas	Interpretasi
1	91 – 100	Sangat Baik	Menggambarkan tingkat kepatuhan, dan kualitas kinerja yang tinggi, serta dapat dijadikan sebagai pembelajaran bagi instansi lainnya. Prestasi kinerja yang dicapai, diharapkan terus ditingkatkan dan berinovasi untuk perbaikannya
2	76 – 90	Baik	Menggambarkan tingkat kepatuhan, dan kualitas kinerja yang baik, namun masih diperlukan upaya peningkatan kualitasnya. Kelemahan atau permasalahan yang masih terjadi dalam pengorganisasian seleksi terbuka, agar dilakukan perbaikan
3	60 – 75	Cukup	Menggambarkan tingkat kepatuhan, dan kualitas kinerja yang cukup, namun belum optimal dan masih perlu perbaikan yang lebih kongkrit untuk peningkatan kualitasnya. Perlu ditelaah kelemahan atau permasalahan mendasar yang masih

<b>No</b>	<b>Nilai Indeks</b>	<b>Predikat Kualitas</b>	<b>Interpretasi</b>
			terjadi dan langkah perbaikannya
4	<60	Kurang	<p>Menggambarkan tingkat kepatuhan, dan kualitas kinerja yang kurang, dan tidak mampu memanfaatkan atau mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya dan harus segera melakukan pembenahan mendasar, dengan didukung komitmen pimpinan dan seluruh pegawai terkait.</p> <p>Perlu dilakukan pemetaan permasalahan, rencana aksi perbaikan dan konsisten dalam implementasinya</p>

**KETUA KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA**

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

**SOFIAN EFFENDI**

## **LAMPIRAN 2 :**

### **PERATURAN KETUA KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA NOMOR 9 TAHUN 2016 TENTANG PEDOMAN PENILAIAN KUALITAS PELAKSANAAN SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI (JPT) PADA INSTANSI PEMERINTAH**

#### **INSTRUMEN PENILAIAN KUALITAS PELAKSANAAN SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI (JPT) PADA INSTANSI PEMERINTAH**

##### **A. Pengantar**

Sebagaimana diamanatkan UU Nomor 5 Tahun 2015 Pasal 32 Ayat (1) butir a disebutkan bahwa KASN berwenang mengawasi setiap tahapan proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi. Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah yang terdiri dari JPT Utama, JPT Madya dan JPT Pratama.

Pelaksanaan seleksi terbuka dimaksudkan untuk merekrut calon-calon pemimpin birokrasi yang memiliki kompetensi, integritas dan profesionalisme untuk meningkatkan kinerja organisasi birokrasi dan mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Instrumen Penilaian Kualitas Pelaksanaan Seleksi JPT ini disusun untuk mengukur kualitas proses pelaksanaan seleksi terbuka pengisian JPT pada instansi pemerintah, yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dan mengutamakan kualitas pelaksanaannya. Instrumen penilaian ini merupakan alat ukur yang obyektif terhadap pelaksanaan seleksi JPT mulai dari tahapan persiapan, pelaksanaan dan pelaporan, yang indikatornya dijabarkan berdasarkan UU ASN dan peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait.

Penilaian dilakukan dengan memberikan penilaian atau pendapat secara obyektif dan profesional atas proses pelaksanaan seleksi terbuka yang telah dilaksanakan. Penilaian dengan skor 1-100 diberikan pada tiap indikator dalam instrumen ini. Penilaian dengan basis pada indikator tersebut, mencerminkan atau menggambarkan pencapaian secara akumulatif atas sub-sub indikatornya.

## DATA PENGISIAN INSTRUMEN

Nama : \_\_\_\_\_

Jabatan : \_\_\_\_\_

Kedudukan dalam pelaksanaan Seleksi Terbuka sesuai penugasan sebagai Tim Penilai Mandiri : 1. Pejabat yang Berwenang (PyB)  
2. Panitia Seleksi  
3. Sekretariat Panitia Seleksi  
4. Lainnya: \_\_\_\_\_  
*(beri tanda "X" yang sesuai)*

Waktu Pelaksanaan Seleksi dan Nomenklatur JPT Yang Diseleksi : Waktu : \_\_\_\_\_ (bulan/ tahun)  
JPT yang Diseleksi :  
1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_  
3. \_\_\_\_\_  
4. \_\_\_\_\_  
5. \_\_\_\_\_  
6. \_\_\_\_\_  
7. Dst

Keterangan / Penjelasan lain :

## B. Dimensi Persiapan Seleksi Terbuka JPT

NO	INDIKATOR DAN SUB INDIKATOR	DATA DAN BUKTI DOKUMEN		PENILAIAN (Skor 1 - 100)
		Ada (V)	Tidak (X)	
<b>1</b>	<b>Kesiapan Instansi dalam penerapan seleksi terbuka dan kompetitif</b>			Skor : _____
a.	Telah memiliki peraturan internal mengenai pelaksanaan seleksi terbuka			
b.	Telah memiliki standar kompetensi jabatan dan ditetapkan melalui peraturan PPK			
c.	Pernah atau memiliki pengalaman sebelumnya dalam seleksi terbuka.			
d.	Kejelasan informasi status JPT yang akan dilaksanakan seleksi terbuka			
<b>2.</b>	<b>Proses Pembentukan Panitia Seleksi</b>			Skor : _____
a.	Kesesuaian kualifikasi dan kompetensi panel dengan JPT yang akan dilaksanakan seleksi			
b.	Pengalaman panel dalam pelaksanaan seleksi pengisian JPT sebelumnya			
c.	<i>Track record</i> panitia seleksi (integritas, profesionalisme dan netralitas)			
d.	Jumlah dan proporsi Panel dengan jumlah JPT yang akan dilakukan seleksi			
e.	Terdapat SK Panel yang diterbitkan PPK yang berisi uraian tugas Panel dan komposisi panel			
f.	Dibentuk sekretariat Panitia Seleksi untuk memberikan dukungan administratif dan kesekretaritan bagi panitia Seleksi			
g.	Panitia Seleksi didukung anggaran yang memadai namun tetap sesuai prinsip efektif, efisien dan akuntabel			
<b>3.</b>	<b>Penetapan Standar Kompetensi Jabatan</b>			Skor : _____
a.	Telah dirumuskan standar kompetensi manajerial			
b.	Telah dirumuskan standar kompetensi teknis atau bidang keahlian			
c.	Telah dirumuskan standar kompetensi sosio kultural			

NO	INDIKATOR DAN SUB INDIKATOR	DATA DAN BUKTI DOKUMEN		PENILAIAN (Skor 1 - 100)
		Ada (V)	Tidak (X)	
<b>4.</b>	<b>Penetapan Persyaratan Jabatan dalam Dokumen Rencana Seleksi</b>			Skor :  _____
a.	Persyaratan umum sesuai dgn ketentuan, seperti kepangkatan, usia,dll			
b.	Persyaratan khusus sesuai jabatan yang akan dilakukan seleksi			
c.	Penetapan persyaratan tidak diskriminatif, fair dan memberi kesempatan luas bagi peserta			
<b>5.</b>	<b>Penunjukan <i>Assessment Center</i> atau Asesor</b>			Skor :  _____
a.	Lembaga <i>assessment center</i> telah terakreditasi dan asesornya telah memiliki sertifikasi			
b.	Lembaga <i>assessment center</i> atau asesornya telah menyatakan kesediaannya secara tertulis			
c.	Telah memiliki pengalaman dalam dalam pelaksanaan seleksi terbuka sebelumnya			
<b>6.</b>	<b>Metoda Pelaksanaan Seleksi</b>			Skor :  _____
a.	Terdapat penjelasan metoda pelaksanaan seleksi administrasi			
b.	Terdapat penjelasan metoda pelaksanaan pengujian kompetensi manajerial			
c.	Terdapat penjelasan metoda pelaksanaan pengujian kompetensi teknis/bidang			
d.	Terdapat penjelasan metoda pelaksanaan pengujian kompetensi sosio kultural			
e.	Terdapat penjelasan metoda penelusuran rekam jejak calon atau peserta			
f.	Terdapat penjelasan sistem/ kriteria penilaian yang akan digunakan oleh panitia seleksi dalam keseluruhan penilaian termasuk proporsi penilaian atau penggunaan sistem gugur dalam setiap tahapan			
<b>7.</b>	<b>Tahapan dan Jadwal Pelaksanaan seleksi</b>			Skor :  _____
a.	Jadwal Tahapan pelaksanaan seleksi tersusun secara rinci dan berurutan			
b.	Jadwal pelaksanaan seleksi disertai dengan waktu pelaksanaan secara jelas dan lokasi atau tempat seleksi			

NO	INDIKATOR DAN SUB INDIKATOR	DATA DAN BUKTI DOKUMEN		PENILAIAN (Skor 1 - 100)
		Ada (V)	Tidak (X)	
<b>8.</b>	<b>Konsep Pengumuman Seleksi</b>			Skor : _____
a.	Memberikan informasi yang secara jelas dan lengkap kepada publik			
b.	Substansi konsep pengumuman sesuai dengan persyaratan jabatan			
<b>9.</b>	<b>Pelaksanaan koordinasi dengan KASN</b>			Skor : _____
a.	Melaksanakan konsultasi dengan KASN dalam persiapan seleksi			
b.	Melaksanakan perbaikan yang disarankan oleh KASN			
c.	Mendapatkan rekomendasi KASN sebelum pelaksanaan seleksi dimulai.			

### C. Dimensi Pelaksanaan Seleksi Terbuka JPT

NO	INDIKATOR DAN SUB INDIKATOR	DATA DAN BUKTI DOKUMEN		PENILAIAN (Skor 1 - 100)
		Ada (V)	Tidak (X)	
<b>1</b>	<b>Pelaksanaan Pengumuman Seleksi Terbuka</b>			Skor : _____
a.	Substansi pengumuman yang diinformasikan kepada publik selaras/ konsisten dengan konsep pengumuman dalam dokumen rencana seleksi			
b.	Pengumuman seleksi terbuka ditanda tangani atau ditetapkan oleh Ketua Pansel			
c.	Pengumuman seleksi terbuka disebarluaskan melalui berbagai media baik papan pengumuman, media cetak lokal atau nasional maupun media elektronikl (website internal maupun eksternal/ instansi lain)			
<b>2</b>	<b>Susunan Keanggotaan Panitia Seleksi</b>			Skor : _____
a.	Susunan keanggotaan Pansel tidak berubah dan/atau bila berubah dilaporkan kepada KASN dan telah mendapatkan persetujuan KASN			

NO	INDIKATOR DAN SUB INDIKATOR	DATA DAN BUKTI DOKUMEN		PENILAIAN (Skor 1 - 100)
		Ada (V)	Tidak (X)	
b.	Anggota Pansel hadir dalam setiap tahapan pelaksanaan seleksi			_____
<b>3</b>	<b>Pelaksanaan Seleksi Administrasi</b>			
a.	Pansel dibantu oleh Sekretariat menghimpun berkas pelamar berdasarkan lowongan jabatan yang dilamar			Skor :  _____
b.	Pansel menggunakan persyaratan umum dan persyaratan khusus sebagaimana telah ditetapkan dalam dokumen rencana seleksi, sebagai dasar melaksanakan seleksi administrasi			
c.	Terdapat berita acara penetapan hasil penilaian seleksi administrasi yang dibuat Pansel			
d.	Hasil seleksi administrasi diumumkan secara terbuka			
<b>4</b>	<b>Pelaksanaan Pengujian Kompetensi Manajerial</b>			
a.	Pansel melakukan supervisi atau pengawasan terhadap pelaksanaan uji kompetensi manajerial			Skor :  _____
b.	Lembaga <i>assessment center</i> atau asesor melaksanakan tugas melakukan uji kompetensi manajerial sesuai standar kompetensi yang dipersyaratkan			
c.	Hasil penilaian <i>assessment center</i> atau asesor disusun dalam bentuk dokumen sesuai standar			
d.	Terdapat berita acara penetapan hasil pengujian kompetensi manajerial oleh <i>assessment center</i> atau asesor			
e.	Dokumen hasil penilaian dipaparkan secara langsung oleh <i>assessment center</i> atau asesor kepada panitia seleksi			
f.	Hasil uji kompetensi manajerial dapat diumumkan atau diakses oleh peserta seleksi.			
<b>5</b>	<b>Pelaksanaan Pengujian Kompetensi Teknis atau Bidang Keahlian dan Sosio Kultural</b>			
a.	Pansel terlibat secara langsung dalam pelaksanaan pengujian kompetensi			

NO	INDIKATOR DAN SUB INDIKATOR	DATA DAN BUKTI DOKUMEN		PENILAIAN (Skor 1 - 100)
		Ada (V)	Tidak (X)	
	teknis dan sosio kultural			Skor :  _____
b.	Pansel melakukan pengujian kompetensi teknis melalui penulisan makalah			
c.	Pansel melakukan pengujian kompetensi teknis sosio kultural melalui presentasi dan wawancara			
d.	Pansel memanfaatkan dokumen hasil pengujian kompetensi manajerial sosio kultural sebagai bahan pendalaman dalam wawancara			
e.	Terdapat berita acara penetapan hasil pengujian kompetensi teknis dan sosio kultural yang dibuat Pansel			
f.	Hasil uji kompetensi teknis dan sosio kultural dapat diumumkan atau diakses oleh peserta seleksi.			
6	<b>Pelaksanaan Penelusuran Rekam Jejak</b>			Skor :  _____
a.	Penelusuran rekam jejak calon/ peserta tidak hanya dari curriculum vitae, namun juga meminta konfirmasi dari berbagai pihak (instansi asal, lembaga yang relevan)			
b.	Penelusuran rekam jejak calon/ peserta dilaksanakan sebelum dilaksanakannya wawancara			
c.	Hasil penelusuran rekam jejak baik yang bersifat positif (prestasi kinerja) maupun negatif (pelanggaran disiplin, dll) sebagai bahan Pansel dalam wawancara dan proses berikutnya.			
7.	<b>Pelaksanaan Pengujian Kesehatan</b>			Skor :  _____
a.	Panitai seleksi melaksanakan pengujian kesehatan bagi peserta.			
b.	Hasil pengujian kesehatan terhadap peserta seleksi menjadi dasar pertimbangan dalam penilaian oleh panitia seleksi.			
8.	<b>Penetapan Hasil Pelaksanaan Seleksi Terbuka (3 Calon Terbaik)</b>			
a.	Penilaian hasil pelaksanaan seleksi terbuka dilakukan dengan berdasarkan hasil pengujian kompetensi kandidat.			

NO	INDIKATOR DAN SUB INDIKATOR	DATA DAN BUKTI DOKUMEN		PENILAIAN (Skor 1 - 100)
		Ada (V)	Tidak (X)	
b.	Peserta yang terpilih menjadi kandidat 3 terbaik selanjutnya ditetapkan dan disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian			Skor :  _____
c.	Terdapat berita acara penetapan hasil 3 terbaik pelaksanaan seleksi terbuka.			
d.	Penetapan hasil 3 terbaik pelaksanaan seleksi terbuka diumumkan secara terbuka.			
<b>9.</b>	<b>Jadual Pelaksanaan seleksi</b>			Skor :  _____
a.	Pansel melaksanakan tahapan pelaksanaan seleksi sesuai/konsisten dengan tahapan dan jadual seleksi pada dokumen rencana seleksi			
b.	Bila terdapat perubahan atau pergeseran tahapan dan jadual seleksi dilaporkan kepada KASN.			
<b>10.</b>	<b>Responsivitas dan tanggungjawab Pansel terhadap pengaduan peserta dan masyarakat</b>			Skor :  _____
a.	Pansel bertindak cepat terhadap pengaduan yang masuk kepada Pansel atau Sekretariat Pansel			
b.	Pansel mampu memberikan solusi pemecahan terhadap permasalahan yang diadukan			
c.	Terdapat dokumentasi atau berita acara hasil penanganan pengaduan			
d.	Penanganan pengaduan oleh Pansel berlangsung baik dan tidak berbuntut panjang atau mengganggu jadual pelaksanaan seleksi.			
<b>11</b>	<b>Koordinasi dengan KASN dan Pihak Terkait</b>			Skor :  _____
a.	PPK/PyB/Pansel memberikan laporan terhadap pelaksanaan seleksi yang masih on going process apabila diperlukan, karena ada permasalahan dalam pelaksanaan seleksi.			
b.	Terhadap permasalahan yang terjadi dan belum dapat diselesaikan oleh Pansel, segera dilaporkan kepada KASN.			
c.	Rekomendasi KASN atas permasalahan tersebut dilaksanakan secara konsisten			

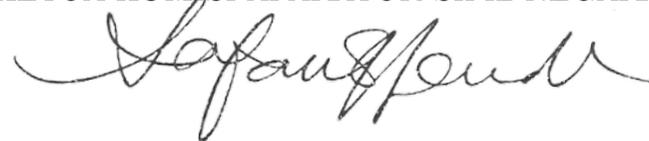
NO	INDIKATOR DAN SUB INDIKATOR	DATA DAN BUKTI DOKUMEN		PENILAIAN (Skor 1 - 100)
		Ada (V)	Tidak (X)	
	oleh Pansel			
d.	Khusus untuk pelaksanaan seleksi terbuka JPT tertentu dikoordinasikan dengan pihak terkait, seperti seleksi terbuka JPT Pratama Sekda Kab/Kota dikoordinasikan dengan Gubernur.			

#### D. Dimensi Pelaporan Seleksi Terbuka

NO	INDIKATOR DAN SUB INDIKATOR	DATA DAN BUKTI DOKUMEN		PENILAIAN (Skor 1 - 100)
		Ada (V)	Tidak (X)	
<b>1.</b>	<b>Substansi Laporan Pelaksanaan Seleksi Terbuka</b>			
a.	Substansi laporan disusun dengan sistematika sesuai tahapan pelaksanaan seleksi			Skor :
b.	Substansi laporan menguraikan dan menjelaskan proses pelaksanaan seleksi terbuka secara lengkap sesuai dengan tahapan pelaksanaannya			_____
<b>2.</b>	<b>Kelengkapan Dokumen Laporan Pelaksanaan Seleksi Terbuka</b>			
a.	Laporan yang disusun dilengkapi / dilampiri dengan seluruh dokumen pelaksanaan seleksi			Skor :
b.	Dokumen yang dilampirkan merupakan dokumen asli atau dokumen fotocopy yang telah mendapatkan legalisir/ pengesahan dari pansel			_____
<b>3.</b>	<b>Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Pelaksanaan Seleksi Terbuka</b>			
a.	Laporan disusun dan disampaikan secara berjenjang, yakni dari Pansel kepada PPK dan selanjutnya PPK menyampaikan kepada KASN			Skor :
b.	Laporan disampaikan kepada KASN dalam waktu tidak lama setelah selesai seleksi (kurang dari 1 bulan)			_____

NO	INDIKATOR DAN SUB INDIKATOR	DATA DAN BUKTI DOKUMEN		PENILAIAN (Skor 1 - 100)
		Ada (V)	Tidak (X)	
<b>4.</b>	<b>Pengesahan dan Penyampaian Laporan</b>			Skor :  _____
a.	Dokumen laporan yang disusun ditanda tangani oleh PPK/PyB			
b.	Laporan disampaikan kepada KASN, dengan tembusan kepada Manteri PAN dan RB (instansi pusat) dan Menteri Dalam Negeri (Instansi pemerintah daerah)			
c.	Laporan hasil seleksi Sekda Kabupaten/Kota disampaikan kepada KASN setelah mendapatkan rekomendasi dari Gubernur			
d.	Laporan hasil seleksi Sekda Provinsi disampaikan oleh Gubernur kepada Presiden melalui Menteri dalam negeri setelah mendapatkan rekomendasi dari KASN			
e.	Laporan hasil seleksi JPT Madya/Utama disampaikan oleh PPK kepada Presiden melalui Menteri Sekretaris Kabinet atau Sekretariat Pra Tim Penilai Akhir (TPA) setelah mendapatkan rekomendasi dari KASN			

KETUA KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA



SOFIAN EFFENDI

