BUPATI ACEH UTARA
PROVINSI ACEH

PERATURAN BUPATI ACEH UTARA
NOMOR 18 TAHUN 2023

TENTANG

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ACEH UTARA

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM
DENGAN NAMA ALLAH YANG MAHA PENGASIH LAGI MAHA PENYAYANG

ATAS RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

BUPATI ACEH UTARA,

Menimbang : bahwa dengan ditetapkannya Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Utara;

Mengingat :

1. Undang-Undang Darurat Nomor 7 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten-Kabupaten dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092);
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 6402);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
7. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);
8. Qanun Kabupaten Aceh Utara Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Kabupaten Aceh Utara (Lembaran Daerah Kabupaten Aceh Utara Tahun 2016 Nomor 6), sebagaimana telah diubah dengan Qanun Kabupaten Aceh Utara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Qanun Kabupaten Aceh Utara Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Utara (Lembaran Daerah Kabupaten Aceh Utara Tahun 2021 Nomor 1);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI ACEH UTARA TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ACEH UTARA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Kabupaten adalah Kabupaten Aceh Utara.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Bupati adalah Bupati Aceh Utara.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Aceh Utara.
6. Provinsi adalah Provinsi Aceh.
7. Gubernur adalah Gubernur Aceh.
8. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah BKPSDM Kabupaten Aceh Utara.

9. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. 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 perundangundangan.
11. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
12. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, 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. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
15. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
16. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
17. 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.
18. 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.
19. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
20. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disingkat JPT Pratama adalah sekelompok Jabatan Tinggi pada Pemerintah Daerah yang memimpin Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten, Inspektorat, Dinas Daerah, Badan Daerah, dan jabatan lain yang setara dengan Jabatan Eselon II.

21. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT Pratama.
22. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
23. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki JA pada instansi pemerintah.
24. Jabatan Fungsional Tertentu yang selanjutnya disingkat JFT adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
25. Pejabat Fungsional Umum yang selanjutnya disingkat JFU adalah Pegawai ASN yang menduduki JFU pada instansi pemerintah.
26. Tim Evaluasi Kinerja adalah Tim yang dibentuk oleh PPK untuk menjamin kualitas dan objektifitas dalam perpanjangan, pemindahan, dan pemberhentian PNS dalam JPT Pratama yang telah mencapai 5 (lima) tahun.
27. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesiflk berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
28. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/ atau mengelola unit organisasi.
29. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
30. Pemberhentian dari Jabatan adalah pemberhentian yang mengakibatkan PNS tidak lagi menduduki JA, JF, atau JPT.
31. 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.
32. Pengisian JPT secara Terbuka yang selanjutnya disebut Seleksi Terbuka adalah proses pengisian JPT yang dilakukan melalui kompetisi secara terbuka.
33. 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.
34. Pendidikan dan Pelatihan Terintegrasi yang selanjutnya disebut Pelatihan prajabatan adalah proses pelatihan untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang bagi Calon PNS pada masa percobaan.

35. Seleksi Terbuka adalah proses pemilihan yang diumumkan secara luas melalui media cetak nasional dan/atau media elektronik bagi PNS yang memenuhi syarat untuk diangkat dalam JPT.
36. Panitia Seleksi selanjutnya disingkat Pansel adalah panitia yang dibentuk oleh PPK untuk melaksanakan Seleksi Terbuka.
37. Panitia Seleksi Mutasi yang selanjutnya disingkat Pansel Mutasi adalah panitia yang dibentuk oleh PPK untuk melaksanakan seleksi rotasi/mutase.
38. Sekretariat Pansel adalah tim yang dibentuk oleh PPK untuk membantu tugas Pansel.
39. Sekretariat Pansel Mutasi adalah tim yang dibentuk oleh PPK untuk membantu tugas Pansel Mutasi.
40. *Assessment Centre* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan PNS dalam suatu Jabatan dengan menggunakan alat ukur psikotest, kuisioner kompetensi, dan wawancara kompetensi berdasarkan persyaratan kompetensi JPT dan dilakukan oleh beberapa *assessor*.
41. Mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu JPT Pratama ke JPT Pratama lain.

Pasal 2

Maksud disusunnya Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pengisian JPT Pratama.

Pasal 3

Tujuan disusunnya Peraturan Bupati ini adalah agar pengisian JPT Pratama terselenggara secara transparan, obyektif, kompetitif, dan akuntabel.

BAB II
RUANG LINGKUP DAN SASARAN

Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi pengaturan persiapan, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi penyelenggaraan promosi terbuka JPT Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Utara.

Pasal 5

Sasaran disusunnya Peraturan Bupati ini adalah terpilihnya Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan berdasarkan sistem merit.

BAB III
JPT PRATAMA

Pasal 6

(1) JPT Pratama adalah merupakan jabatan tinggi pada Instansi Pemerintah Daerah setara Eselon II.
(2) JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
    a. JPT Pratama setara jabatan Eselon II.a, yang meliputi Sekretaris Daerah; dan

b. JPT Pratama setara jabatan Eselon II.b, yang meliputi:
   1. Asisten pada Sekretariat Daerah;
   2. Staf Ahli Bupati;
   3. Inspektur;
   4. Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten;
   5. Kepala Dinas;
   6. Kepala Badan;
   7. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja;
   8. Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah;
   9. Direktur Rumah Sakit Umum Cut Meutia; dan
   10. jabatan lain yang setara dengan Jabatan Eselon II.

BAB IV
TATA CARA PENGISIAN JPT PRATAMA

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 7

Mekanisme pengisian JPT Pratama, meliputi:
a. pengukuhan;
b. uji kesesuaian;
c. mutasi; dan
d. seleksi secara terbuka dan kompetitif.

Bagian Kedua
Pengukuhan

Paragraf 1
Umum

Pasal 8

(1) Dalam hal Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama telah memangku JPT Pratama yang setingkat dengan JPT Pratama yang akan diisi serta telah memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi jabatan, pengisian JPT Pratama dilakukan melalui pengukuhan.

(2) Dalam hal JPT Pratama memiliki nomenklatur, tugas, dan fungsi yang masih sama, atau yang nomenklaturnya berubah, tetapi tugas dan fungsinya tidak mengalami perubahan yang signifikan, maka Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dalam JPT Pratama tersebut dapat dikukuhkan untuk diangkat dan dilantik kembali dalam jabatan tersebut.

(3) Dalam hal JPT Pratama mengalami perubahan karena dipecah ke dalam beberapa JPT lain, maka Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama sebelumnya yang sesuai kualifikasi dan kompetensi dapat dikukuhkan untuk diangkat dan dilantik kembali dalam salah satu JPT Pratama yang paling sesuai.

(4) Dalam hal terdapat JPT Pratama yang digabung, maka salah satu Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang paling sesuai kualifikasi dan kompetensinya dapat dikukuhkan untuk diangkat dan dilantik kembali pada JPT Pratama baru hasil penggabungan.

Paragraf 2
Tata Cara Pengukuhan

Pasal 9

(1) Pengisian JPT Pratama dengan pengukuhan dilakukan melalui mekanisme pertimbangan dari Tim Evaluasi Kinerja.
(2) Pengukuhan JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK.
(3) Penetapan pengukuhan oleh PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan kepada KASN.

Paragraf 3
Syarat Pengukuhan

Pasal 10

Untuk dapat dikukuhkan sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, harus dipenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
a. sedang menduduki JPT Pratama;
b. memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8;
c. sehat jasmani dan rohani;
d. tidak sedang menjalani hukuman disiplin;
e. ditetapkan oleh PPK; dan
f. mendapat rekomendasi dari KASN.

Bagian Kedua
Uji Kesesuaian

Paragraf 1
Umum

Pasal 11

(1) Pengisian JPT Pratama melalui uji kesesuaian dilakukan bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang tidak mendapatkan jabatan akibat adanya penggabungan, penurunan status kelembagaan/unit kerja, atau karena urusan dan kewenangannya beralih ke pemerintah yang lebih tinggi.
(2) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mengikuti uji kesesuaian untuk mengisi JPT Pratama yang lowong.

Paragraf 2
Tata Cara Uji Kesesuaian

Pasal 12

(1) Pengisian JPT Pratama dengan uji kesesuaian dilaksanakan melalui mekanisme evaluasi kesesuaian kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dilakukan oleh Tim Evaluasi Kinerja yang terdiri dari unsur internal dan dapat dibantu oleh unsur akademisi, pakar, atau profesional.
(2) Tim Evaluasi Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh PPK dan jika diperlukan dapat berkoordinasi dengan KASN.

Paragraf 3
Tugas Tim Evaluasi Kinerja

Pasal 13

Tim Evaluasi Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 mempunyai tugas:

a. melakukan pembahasan evaluasi keseluruhan dalam rangka pengukuhan, pengangkatan, pemindahan, dan/atau pemberhentian Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
b. melakukan evaluasi uji kesesuaian kualifikasi, kompetensi, dan kinerja;
c. meminta klarifikasi hasil tes kompetensi kepada assessor yang melaksanakan tes kompetensi apabila dipandang perlu;
d. melakukan wawancara apabila dipandang perlu;
e. melakukan tugas dan fungsi evaluasi kinerja lainnya sepanjang relevan dengan pelaksanaan evaluasi uji kesesuaian;
f. membuat berita acara dan laporan hasil pelaksanaan evaluasi uji kesesuaian JPT; dan
g. menyampaikan hasil uji kesesuaian kepada PPK.

Paragraf 4
Syarat Uji Kesesuaian

Pasal 14

Uji kesesuaian kompetensi, kualifikasi, dan kinerja oleh PPK bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

a. memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1);
b. telah mengikuti tes kompetensi;
c. sehat jasmani dan rohani;
d. tidak sedang menjalani hukuman disiplin;
e. ditetapkan oleh PPK; dan
f. mendapat rekomendasi dari KASN.

Bagian Ketiga
Mutasi

Paragraf 1
Umum

Pasal 15

PPK melakukan pengisian JPT Pratama yang lowong melalui mekanisme Mutasi yang dilakukan oleh Pansel Mutasi.

Paragraf 2

Tata Cara Pengisian JPT Pratama melalui Mekanisme Mutasi

Pasal 16

(1) Pengisian JPT Pratama melalui mekanisme Mutasi dilakukan oleh Pansel Mutasi yang bertugas melakukan evaluasi kesesuaian kompetensi pejabat tersebut dengan JPT Pratama yang akan diduduki.
(2) Pansel Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibentuk oleh PPK setelah berkoordinasi dengan KASN.

(3) Susunan Pansel Mutasi terdiri dari 5 (lima) orang, meliputi:
   a. Sekretaris Daerah sebagai ketua Pansel Mutasi merangkap anggota;
   b. 1 (satu) orang Pejabat JPT Pratama setara Eselon II.b sebagai sekretaris merangkap anggota;
   c. 3 (tiga) orang anggota dari unsur akademisi/pakar/ profesional.

Paragraf 3
Tugas Pansel Mutasi

Pasal 17

Pansel Mutasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (13) mempunyai tugas:
a. melakukan evaluasi kesesuaian kompetensi Pejabat Pimpinan Tinggi pratama dengan jabatan yang akan diduduki;
b. menyusun tata cara pelaksanaan Mutasi;
c. melakukan pembahasan Mutasi atas hasil evaluasi dari PPK;
d. melakukan pembahasan penilaian kinerja/rekam jejak;
e. melakukan wawancara;
f. menyampaikan hasil pembahasan Mutasi kepada PPK; dan
g. melaksanakan evaluasi dan pelaporan hasil Mutasi.

Pasal 18

(1) Pansel Mutasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dibantu oleh Sekretariat Pansel yang dibentuk oleh PPK setelah berkoordinasi dengan KASN.
(2) Pembentukan Pansel Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
(3) Susunan Sekretariat Pansel Mutasi meliputi:
   a. Kepala BKPSDM sebagai Ketua Sekretariat;
   b. Kepala Bidang yang membidangi mutasi dan pengembangan karir aparatur pada BKPSDM sebagai Sekretaris;
   c. Anggota, yang terdiri dari unsur:
      1. Sekretaris pada BKPSDM;
      2. Kepala Bidang yang membidangi pengadaan dan pengembangan aparatur/disiplin, penilaian kinerja dan kesejahteraan aparatur pada BKPSDM; dan
      3. Pejabat JFT/JFU bidang terkait pada BKPSDM.

Paragraf 4
Tugas Sekretariat Pansel Mutasi Pengisian JPT Pratama

Pasal 19

Sekretariat Pansel Mutasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (3) mempunyai tugas:
a. menyiapkan dan membantu dukungan administrasi terhadap pelaksanaan Mutasi;
b. melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dalam pelaksanaan Mutasi;
c. memfasilitasi pelaksanaan uji kompetensi/*assessment* JPT Pratama;

d. menyampaikan hasil pelaksanaan uji kompetensi/ *assessment* JPT Pratama kepada Pansel Mutasi dan instansi terkait; dan
e. melaksanakan evaluasi dan pelaporan hasil Mutasi.

Paragraf 5
Syarat Mutasi

Pasal 20

Untuk dapat mengikuti seleksi Mutasi, Pejabat Pimpinan Tinggi pratama harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
a. sedang menduduki JPT Pratama paling sedikit 2 (dua) tahun;
b. mengikuti tes kompetensi;
c. sehat jasmani dan rohani;
d. tidak sedang menjalani hukuman disiplin;
e. mendapat rekomendasi dari KASN.

Bagian Keempat
Seleksi Secara Terbuka dan Kompetitif

Paragraf 1
Umum

Pasal 21

(1) Pengisian JPT Pratama lowong dilakukan secara terbuka dan kompetitif dikalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi jabatan, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan formal dan pelatihan teknis, rekam jejak dan integritas, serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang- undangan.
(2) Pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pansel yang dibentuk oleh PPK dan ditetapkan dengan Keputusan Bupati setelah berkoordinasi dengan KASN.

Paragraf 2
Tata Cara Seleksi secara Terbuka dan Kompetitif

Pasal 22

Tata Cara Seleksi Secara Terbuka dan Kompetitif untuk Pengisian JPT Pratama dilaksanakana dengan mekanisme:
a. persiapan; dan
b. pelaksanaan.

Pasal 23

Tata Cara Seleksi Secara Terbuka dan Kompetitif untuk Pengisian JPT Pratama sebagaimana dimasud dalam Pasal 22 huruf a dan huruf b sebagaimana tercantum dalam Lampiran I dan Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB V
MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 24

(1) Pengawasan pelaksanaan seleksi JPT Pratama:
   a. Pengawasan pelaksanaan seleksi terbuka JPT Pratama dilakukan oleh KASN, yang meliputi tahapan proses pengisian JPT Pratama mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi; dan
   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 PPK dan PyB;
   b. terhadap hasil pengawasan yang tidak ditindaklanjuti, KASN merekomendasikan untuk menjatuhkan sanksi terhadap PPK dan PyB yang melanggar prinsip sistem merit sesuai Peraturan Perundang-undangan; dan
   c. Rekomendasi hasil pengawasan KASN bersifat mengikat.

BAB VI
PENDANAAN

Pasal 25

Anggaran yang diperlukan dalam pelaksanaan seleksi pengisian JPT Pratama dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Kabupaten.

BAB VII
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 26

(1) Bagi ASN 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*.

(2) Pengisian JPT Pratama yang diamanatkan untuk berkonsultasi dengan pimpinan selain PPK, dilakukan setelah proses seleksi dan mendapatkan 3 (tiga) calon Pejabat Pimpinan Tinggi.

(3) Pengisian jabatan melalui mutasi/rotasi antar jabatan yang setingkat pada instansi Daerah dilakukan dengan membentuk Pansel serta melaporkan kepada KASN, dengan memperhatikan:
   a. kesesuaian antara kualifikasi dan kompetensi jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi pejabat;
   b. kinerja pejabat yang bersangkutan.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 27

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Aceh Utara.

Ditetapkan di Lhoksukon
pada tanggal 2 Mei 2023
12 Syawal 1444

Pj. BUPATI ACEH UTARA,

AZWARDI

Diundangkan di Lhoksukon
pada tanggal 2 Mei 2023
12 Syawal 1444

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN ACEH UTARA

H. MURTALA

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI ACEH UTARA
NOMOR 18 TAHUN 2023
TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ACEH UTARA

PERSIAPAN SELEKSI SECARA TERBUKA DAN KOMPETITIF UNTUK PENGISIAN JABATAN TINGGI PRATAMA

A. Pendataan Jabatan yang Lowong

Dalam melakukan pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif dilakukan untuk mengisi jabatan yang lowong di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Utara, 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 tanggungan negara; atau
j. diberhentikan dari jabatan sebagai akibat dari reorganisasi dimana yang bersangkutan tidak memiliki kesesuaian antara tugas jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi.

B. Penyusunan perencanaan pelaksanaan seleksi instansi harus menyusun dokumen perencanaan yang meliputi:

a. penentuan JPT yang akan diisi, terkait dengan nama jabatan dan deskripsi tugasnya yang akan diisi/lowong;
b. kualifikasi dan standar kompetensi untuk masing- masing jabatan yang akan diisi/lowong;
c. pembentukan Pansel;
d. penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian JPT;
e. penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi;
f. penentuan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian JPT;
g. Konsep pengumuman pembukaan dan penerimaan lamaran; dan
h. Instansi menyampaikan dokumen perencanaan kepada KASN sebagai bahan evaluasi dan penerbitan surat rekomendasi.

C. Pansel

a. Tugas
   1. menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan seleksi;
   2. menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
   3. menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan seleksi;
   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 berpotensi menimbulkan konflik kepentingan;

4. memiliki integritas, netral, independen, dan menghindarkan diri dari konflik kepentingan dengan pernyataan pakta integritas; dan
5. menaati kode etik sebagai Pansel yang ditetapkan oleh KASN.

c. Pembentukan
   1. Pansel untuk JPT pratama (setara Eselon II) dibentuk oleh PPK (Bupati Aceh Utara);
   2. Dalam membentuk Pansel, PPK berkoordinasi dengan KASN;
   3. koordinasi KASN dilakukan dalam bentuk usulan susunan anggota Pansel dengan melampirkan biodata;
   4. Panitia seleksi terdiri atas unsur:
      a) Pejabat Pimpinan Tinggi terkait dari lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Utara;
      b) akademisi, pakar, atau profesional yang mempunyai keahlian terkait jabatan yang akan diisi;
      c) untuk Pansel dari internal harus memiliki kedudukan minimal sama dari jabatan yang akan diisi;
      d) khusus untuk JPT Sekretaris Daerah, bila diperlukan Pansel dapat diangkat dari Pemerintah Provinsi Aceh;
      e) Pansel berjumlah gasal yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang, dengan perbandingan anggota Pansel berasal dari internal paling banyak 45% (empat puluh lima perseratus/persen);
      f) Pansel melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh tim penilai kompetensi (*assessor*) yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya;
      g) dalam melaksanakan tugasnya Pansel dibantu oleh sekretariat yang dilaksanakan oleh unit organisasi yang membidangi urusan kepegawaian; dan
      h) Sekretariat Pansel dibentuk oleh PPK (Bupati Aceh Utara) dan memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada Pansel.

Pj. BUPATI ACEH UTARA,

AZWARDI

LAMPIRAN II
PERATURAN BUPATI ACEH UTARA
NOMOR 18 TAHUN 2023
TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ACEH UTARA

PERSIAPAN SELEKSI SELEKSI SECARA TERBUKA DAN KOMPETITIF UNTUK PENGISIAN JABATAN TINGGI PRATAMA

A. Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Utara, meliputi:
   a. kualifikasi pendidikan paling rendah Sarjana atau Diploma IV (empat);
   b. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
   c. sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau Jabatan Fungsional jenjang ahli madya paling sedikit 2 (dua) tahun;
   d. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling sedikit selama 4 (empat) tahun;
   e. memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
   f. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun pada saat pelantikan dalam JPT yang akan diikuti; dan
   g. sehat jasmani dan rohani.

B. Rekruitmen JPT Pratama
   a. Ketentuan dan persyaratan pengumuman
      1. untuk mengisi lowongan JPT Pratama (setara Eselon II) diumumkan secara terbuka melalui media cetak nasional dan/atau media elektronik (termasuk media *online*/internet) dan dapat ditambah pengumuman dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman;
      2. pengumuman dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran;
      3. apabila pelamar belum memenuhi lebih dari 3 (tiga) orang, pengumuman dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali, masing-masing 7 (tujuh) hari kalender; dan
      4. 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) photo copy SK kepangkatan dan jabatan yang diduduki;
         c) photo copy ijazah terakhir yang sesuai dengan jenjang jabatan yang dilamar;
         d) photo copy SPT tahun terakhir;
         e) photo copy hasil penilaian prestasi kerja 2 (dua) tahun terakhir;
         f) riwayat hidup (CV) lengkap; dan
         g) photo copy 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 Pansel yang dapat dihubungi;
8. prosedur lain yang diperlukan;
9. pengalaman jabatan sesuai dengan jabatan yang lowong;
10. lamaran disampaikan kepada Pansel; dan
11. pengumuman ditandantangani oleh ketua Pansel.

c. Pengumuman lowongan jabatan
   1. untuk mengisi JPT pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif paling kurang pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.
   2. pengisian JPT Pratama (setara Eselon II) pemerintah Kabupaten Aceh Utara 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.

C. Seleksi JPT Pratama (setara Eselon II)
   a. Pelamaran
      1. Pelamaran pengisian JPT Pratama disampaikan kepada Pansel sesuai petunjuk pada pengumuman seleksi;
      2. Pelamaran yang dilakukan oleh PNS dari luar daerah harus mendapat izin dari PPK instansinya;
      3. Panitia seleksi dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk diikutsertakan di dalam seleksi; dan
      4. pelamar dapat mendaftar untuk 2 (dua) JPT Pratama yang lowong.
   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 salama melaksanakan tugas; dan
         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; dan
      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 Pansel;
      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;
5. Syarat yang harus dipenuhi adalah adanya keterkaitan objektif antara kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan yang akan diduduki;
6. Bagi pengumuman pelamaran yang dilakukan secara online maka pengumuman hasil seleksi administrasi dapat pula dilakukan secara *online*; dan
7. Pengumuman hasil seleksi ditandatangani oleh Ketua Pansel.

d. Seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural.

Dalam melakukan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural diperlukan metode:

1. untuk jabatan pimpinan tinggi pratama, menggunakan metode assessment center atau metode lainnya sesuai kebutuhan masing-masing instansi;
2. untuk daerah yang belum dapat menggunakan metode assessmen 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*; dan
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 :
   1) menggunakan metode tertulis dan wawancara atau/dan metode lainnya;
   2) 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; dan
3. Hasil penilaian beserta peringkatnya disampaikan oleh tim penilai kompetensi manajerial dan sosial kultural kepada Pansel.

f. Wawancara Akhir

1. Dilakukan oleh Pansel;
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; dan
5. Narasumber dalam wawancara akhir tidak memiliki kewenangan dalam memberikan penilaian.

g. Tes kesehatan
   1. Tes kesehatan dapat dilakukan bekerjasama dengan unit pelayanan kesehatan pemerintah; dan
   2. Peserta yang telah dinyatakan lulus wajib menyerahkan hasil uji kesehatan.

h. Kriteria dan Mode Penilaian

   Kriteria dan metode penilaian didasarkan pada komposisi penilaian dan pembobotan hasil seleksi, yaitu:
   1. Penulisan makalah dengan jumlah bobot 15% (lima belas persen) sampai dengan 20% (dua puluh persen);
   2. *Assesment Center* dengan jumlah bobot 20% (dua puluh persen) sampai dengan 25% (dua puluh lima persen);
   3. Wawancara dengan jumlah bobot 30% (tiga puluh persen) sampai dengan 35% (tiga puluh lima persen); dan
   4. Rekam jejak dengan jumlah bobot 15% (lima belas persen) sampai dengan 20% (dua puluh persen).

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. Pansel mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi;
   3. Pansel menyampaikan peringkat nilai kepada PPK;
   4. Peringkat nilai yang disampaikan kepada PPK bersifat rahasia;
   5. Pansel menyampaikan hasil penilaian JPT Pratama (setara dengan Eselon II.a dan II.b) dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon untuk disampaikan kepada PyB;
   6. PyB mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih Pansel kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
   7. Penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Pansel;
   8. Pansel menyampaikan laporan hasil seleksi berupa berita acara, keputusan Pansel, nilai pada setiap tahapan seleksi dan hasil *assessment* kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan pelantikan; dan
   9. (tiga) calon Pejabat Pimpinan Tinggi terpilih dimasukkan dalam Portal Sijapti KASN.

D. Pengangkatan JPT Pratama (setara Esselon II). Persyaratan usia paling tinggi untuk diangkat dalam jabatan pimpinan tinggi adalah usia pada saat diangkat dalam jabatan pimpinan tinggi tersebut oleh PPK, kecuali bagi JPT yang ditetapkan oleh Presiden.

E. Perpanjangan Jabatan JPT Pratama.
   a. ASN yang diangkat dalam JPT dapat menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun;
   b. Setelah 5 (lima) tahun sejak diangkat menjadi pejabat pimpinan tinggi, PPK dapat memperpanjang masa jabatan yang bersangkutan dengan terlebih dahulu melakukan evaluasi terhadap kinerja dan kompetensi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi;
   c. Evaluasi dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh PPK yang terdiri dari 1 (satu) orang dari eksternal dan 2 (dua) orang dari internal, dan dilakukan 3 (tiga) bulan sebelum masa jabatannya berakhir;
   d. 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;

e. Pejabat Pimpinan Tinggi setelah menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun dapat pula ditempatkan ke JPT Pratama yang setara atau jabatan fungsional yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan penilaian kompetensi;
f. Pejabat Pimpinan Tinggi yang tidak diperpanjang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang bersangkutan;
g. Pejabat Pimpinan Tinggi sebagaimana tersebut pada huruf f dapat mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif kembali untuk jabatan lainnya; dan
h. Pelaksanaan perpanjangan JPT Pratama agar dikoordinasikan dan dilaporkan kepada KASN.

F. Pemberhentian JPT Pratama.

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; dan
d. tidak memenuhi syarat jabatan pimpinan tinggi.

G. Laporan Pelaksanaan Seleksi JPT Pratama.

PPK menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka kepada KASN dan tembusannya kepada Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, bagi instansi Daerah.

Plt. BUPATI ACEH UTARA,

AZWARDI