



BERITA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

NOMOR 25

TAHUN 2015

PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA BARAT

NOMOR 25 TAHUN 2015

TENTANG

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI
LINGKUP PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT
MELALUI SELEKSI TERBUKA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR NUSA TENGGARA BARAT,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka memenuhi kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lainnya yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan pimpinan tinggi yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif sesuai ketentuan dalam Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, maka perlu dilakukan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Melalui Seleksi Terbuka;
 - b. bahwa mengingat kebutuhan untuk melaksanakan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka harus dipenuhi, maka perlu diatur tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Melalui Seleksi Terbuka Lingkup Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat.
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Melalui Seleksi Terbuka Lingkup Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat.
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 64 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 115, Tambahan Lembaran negara Republik Indonesia Nomor 1649);
 2. 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);
 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 5495);

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 dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5657);
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 32);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia 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);

MEMUTUSKAN;

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI MELALUI SELEKSI TERBUKA LINGKUP PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Nusa Tenggara Barat.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur dan Perangkat Daerah sebagai penyelenggara Pemerintahan Daerah.
3. Gubernur adalah Gubernur Nusa Tenggara Barat.
4. 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 disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
5. Pegawai Negeri Sipil, 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.

6. 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.
7. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah perangkat daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat meliputi Sekretariat daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat daerah, Dinas-dinas daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Lain sebagai bagian dari perangkat daerah.
8. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada SKPD di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat yang terdiri dari Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
9. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi pada SKPD di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat.
10. Pejabat yang Berwenang adalah Pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
11. 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.
12. 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, umum atau kondisi kecacatan.
13. Panitia Seleksi adalah Tim yang ditunjuk oleh Gubernur untuk melaksanakan seleksi terbuka calon Pejabat Pimpinan Tinggi.
14. Sekretariat Panitia Seleksi adalah Tim ditunjuk oleh Gubernur untuk membantu Panitia Seleksi dalam melaksanakan seleksi terbuka calon Pejabat Pimpinan Tinggi.
15. Asessment center adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan PNS dalam suatu jabatan dengan menggunakan alat ukur psikotes, kuesioner kompetensi dan wawancara kompetensi berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa Assessor.

Pasal 2

Maksud disusunnya Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Lingkup Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat melalui seleksi terbuka adalah sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang dalam menyelenggarakan pengisian jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama secara terbuka.

Pasal 3

Tujuan disusunnya Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Lingkup Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat melalui seleksi terbuka adalah untuk terselenggaranya seleksi Calon pejabat pimpinan Tinggi Madya dan Pratama secara transparan, obyektif dan akuntabel.

Pasal 4

Sasaran disusunnya Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Lingkup Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat melalui seleksi terbuka adalah terpilihnya Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat berdasarkan sistem merit, sesuai kompetensi yang dibutuhkan.

Pasal 5

Ruang lingkup Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Lingkup Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat melalui seleksi terbuka terdiri dari tata cara seleksi, standar penilaian serta monitoring dan evaluasi penyelenggaraan promosi terbuka jabatan pimpinan tinggi.

BAB II

TATA CARA SELEKSI

Bagian Kesatu

Persyaratan

Pasal 6

- (1) Jabatan pimpinan tinggi meliputi:
 - a. Pimpinan Tinggi Madya;
 - b. Pimpinan Tinggi Pratama.
- (2) Untuk dapat mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi Madya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. Pegawai Negeri Sipil di wilayah Provinsi Nusa Tenggara Barat;
 - b. Pangkat Golongan ruang paling kurang Pembina Utama Muda (IV/c);
 - c. Paling kurang pernah menduduki 2 (dua) jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang berbeda dan khusus untuk pelamar dari jabatan fungsional tertentu sekurang-kurangnya menduduki jabatan fungsional jenjang Utama;
 - d. Paling rendah memiliki Ijazah Sarjana Strata 1 (S-1) atau yang sederajat;
 - e. Berusia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun pada saat pendaftaran;
 - f. Semua unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

- (3) Untuk dapat mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
- a. Pegawai Negeri Sipil lingkup Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota se Nusa Tenggara Barat;
 - b. Pangkat/Golongan Ruang paling kurang Pembina Tingkat I (IV/b) untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara Eselon II.a dan Pembina (IV/a) untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara Eselon II.b. Khusus untuk pelamar dari jabatan fungsional sekurang-kurangnya menduduki jabatan fungsional ahli madya;
 - c. Paling rendah memiliki Ijazah Sarjana Strata 1 (S1) atau yang sederajat;
 - d. Berusia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun, dikecualikan bagi yang pernah menduduki Jabatan Tinggi Pratama/setara eselon II, berusia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun pada saat pendaftaran;
 - e. Semua unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (4) Pegawai Negeri Sipil yang sedang menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama pada salah satu SKPD, apabila mengikuti seleksi untuk menjadi pejabat pimpinan tinggi pratama pada SKPD lain, harus mendapat ijin dari pejabat Pembina Kepegawaian.

Pasal 7

Selain persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), Panitia Seleksi dapat menambahkan persyaratan khusus lainnya sesuai kebutuhan dan dengan mempertimbangkan jabatan yang akan diisi.

Bagian Kedua

Persiapan

Pasal 8

- (1) Dalam rangka kelancaran pelaksanaan seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi melalui seleksi terbuka di Lingkup Pemerintah Povinsi Nusa Tenggara Barat dibentuk panitia seleksi yang ditetapkan oleh Gubernur dengan berkoordinasi kepada Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).
- (2) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur:
 - a. pejabat di lingkup Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat;
 - b. pejabat dari instansi lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong;
 - c. akedemisi/pakar/profesional;

- (3) Untuk dapat menjadi panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas dan kompetensi jabatan yang lowong; dan
 - b. memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi.
- (4) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang.

Pasal 9

- (1) Perbandingan anggota Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) yang berasal dari internal paling banyak 45 %, dengan riancian:
 - a. Apabila jumlah Panitia seleksi 5 (lima) orang, maka jumlah anggota yang berasal dari unsur internal sebanyak 2 (dua) orang, dan unsur eksternal (akademisi/pakar/profesional) sebanyak 3 (tiga) orang;
 - b. Apabila jumlah Panitia seleksi 7 (tujuh) orang, maka jumlah anggota yang berasal dari unsur internal sebanyak 3 (tiga) orang, dan unsur eksternal (akademisi/pakar/profesional) sebanyak 4 (empat) orang; dan
 - c. Apabila jumlah Panitia seleksi 9 (sembilan) orang, maka jumlah anggota yang berasal dari unsur internal sebanyak 4 (empat) orang, dan unsur eksternal (akademisi/pakar/profesional) sebanyak 5 (lima) orang;
- (2) Panitia Seleksi dalam melaksanakan tugas dapat dibantu oleh Sekretariat Tim Panitia Seleksi, dan Tim Penilai Kompetensi (assessor) yang independen, memiliki pengalaman dalam proses seleksi Pejabat Pemerintah.

Pasal 10

- (1) Standar kompetensi jabatan pimpinan tinggi dan syarat jabatan pimpinan tinggi, sesuai proses dan mekanisme analisis jabatan yang ditetapkan oleh Gubernur.
- (2) Standar kompetensi jabatan pimpinan tinggi terdiri dari kompetensi dasar (manajerial) dan kompetensi bidang;
- (3) Standar kompetensi dasar (manajerial) dan kompetensi bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (2), serta syarat Jabatan, disusun dengan mengacu pada ketentuan yang ada, atau apabila belum terpenuhi dapat ditetapkan berdasarkan kebutuhan jabatan pada SKPD masing-masing.

Bagian Ketiga
Pelaksanaan
Paragraf 1
Pengumuman

Pasal 11

- (1) Untuk mengisi lowongan jabatan Pimpinan Tinggi diumumkan secara terbuka, dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman, dan/atau media cetak, media elektronik (termasuk media on-line/internet).
- (2) Pengumuman dilaksanakan paling kurang 15 (lima) belas hari kerja, sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.
- (3) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama pada SKPD Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat, dilakukan secara kompetitif, dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memuat:
 - a. Nama jabatan yang lowong;
 - b. Persyaratan administrasi seperti:
 - 1) Surat lamaran dibuat sendiri dan bermaterai;
 - 2) Foto copy SK Kepangkatan dan Jabatan yang diduduki;
 - 3) Foto copy izajah terakhir;
 - 4) Foto copy Penilaian Prestasi Kerja pegawai 2 (dua) tahun terakhir;
 - 5) Riwayat hidup lengkap;
 - 6) Persyaratan lain sesuai pengumuman.
 - c. Persyaratan jenjang pendidikan, sesuai kotak jabatan yang lowong;
 - d. Pengalaman jabatan terkait jabatan yang akan dilamar.
 - e. Batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
 - f. Tahapan, Jadwal dan sistem seleksi;
 - g. Alamat atau nomor telepon Sekretariat Panitia Seleksi yang dapat dihubungi;
 - h. Lamaran disampaikan kepada Panitia Seleksi;
 - i. Pengumuman ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi atau Ketua Tim Sekretariat Panitia Seleksi atas nama Ketua Panitia Seleksi; dan
 - j. Prosedur lain yang diperlukan.

Paragraf 2

Seleksi Administrasi

Pasal 12

- (1) Penilaian terhadap kelengkapan administrasi yang mendukung persyaratan, dilakukan oleh Sekretariat Panitia Seleksi.
- (2) Penetapan paling kurang 3 (tiga) orang calon Pejabat Pimpinan Tinggi yang memenuhi persyaratan administrasi, untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan Jabatan Pimpinan Tinggi.
- (3) Syarat yang harus dipenuhi adalah adanya keterkaitan obyektif antara kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan dan integritas, serta persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan yang akan diduduki.
- (4) Pengumuman hasil seleksi ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.

Paragraf 3

Seleksi Kompetensi

Pasal 13

- (1) Dalam melakukan penilaian kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi, Panitia Seleksi dapat dibantu oleh Unit Pelayanan Penilaian Kompetensi dengan mengacu pada:
 - a. metode assesment center secara lengkap sesuai kebutuhan masing-masing kotak jabatan;
 - b. untuk pengambilan data yang lebih mendalam, dapat pula menambahkan metode psikometri, wawancara kompetensi, analisis kasus atau presentasi dan metode lainnya yang terstandar;
 - c. metode, modul dan alat ukur untuk melakukan penilaian kompetensi jabatan Pimpinan Tinggi disusun dan ditetapkan oleh Tim Penilai Kompetensi (*Assessor*); dan
 - d. kisi-kisi wawancara disiapkan oleh Panitia Seleksi dan atau dibantu Tim Penilai Kompetensi.
- (2) Hasil Penilaian beserta peringkatnya disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi (*Assessor*) kepada Panitia Seleksi.

Paragraf 4

Seleksi Wawancara

Pasal 14

- (1) Wawancara terhadap calon pimpinan tinggi dilakukan oleh Panitia Seleksi.
- (2) Panitia seleksi menyusun materi wawancara yang terstandar sesuai jabatan yang dilamar.

- (3) Wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat klarifikasi (pendalaman) terhadap pelamar, yang mencakup peminatan, motivasi, perilaku dan karakter.
- (4) Dalam pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur pengguna (user) dari jabatan yang akan diduduki.

Paragraf 5

Rekam Jejak Calon

Pasal 15

- (1) Untuk melihat kesesuaian dengan jabatan yang dilamar, dilakukan rekam jejak jabatan dan pengalaman kepada calon Pejabat pimpinan tinggi.
- (2) Menyusun instrumen/kriteria penilaian integritas, sebagai bahan penilaian utama dengan pembobotan untuk mengukur integritas pelamar yang bersangkutan.
- (3) Apabila terdapat indikasi yang mencurigakan, dapat dilakukan klarifikasi kepada instansi terkait.
- (4) Melakukan penelusuran rekam jejak ke tempat asal kerja, termasuk kepada atasan, rekan sejawat dan bawahan, serta lingkungan terkait lainnya.
- (5) Menunjuk pejabat yang akan melakukan penelusuran rekam jejak secara tertutup, obyektif serta memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelijen.
- (6) Jika diperlukan, dapat melakukan uji publik bagi jabatan-jabatan yang dipandang strategis.

Paragraf 6

Tes Kesehatan

Pasal 16

- (1) Tes Kesehatan dapat dilakukan bekerjasama dengan unit pelayanan kesehatan pemerintah.
- (2) Peserta yang telah dinyatakan lulus wajib menyerahkan hasil uji kesehatan kepada panitia seleksi.

Paragraf 7

Hasil Seleksi

Pasal 17

- (1) Panitia Seleksi calon pimpinan tinggi mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi dan menyusun peringkat nilai.
- (2) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengumumkan hasil penilaian kepada calon Pejabat Pimpinan Tinggi.
- (3) Panitia Seleksi menyampaikan hasil seleksi berdasarkan peringkat nilai dan bersifat rahasia kepada Gubernur.

- (4) Terhadap Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Madya (setara eselon I.b) :
 - a. Panitia seleksi menyampaikan hasil penilaian calon Pejabat Pimpinan Tinggi Madya dan memilih sebanyak 3 (tiga) orang calon sesuai urutan nilai tertinggi, untuk disampaikan kepada Gubernur;
 - b. Gubernur mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih Panitia Seleksi kepada Presiden.

BAB III

PENILAIAN

Pasal 18

- (1) Penilaian jabatan pimpinan tinggi meliputi aspek Administratif, Wawasan, Akademik, Kompetensi dan Psikologi, Pemaparan Visi dan Misi dan wawancara akhir.
- (2) Penilaian Administratif, meliputi Kepangkatan, Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan, Pendidikan Formal, Riwayat jabatan, Pendidikan dan Pelatihan teknis, Pendidikan dan pelatihan Fungsional, Daftar Urut Kepangkatan (DUK), Penilaian Prestasi Kerja dan Disiplin.
- (3) Penilaian Wawasan, meliputi Perjalanan karier, Pengalaman Diklat dalam dan luar negeri sesuai jabatan yang dilamar, Pengalaman sebagai penyaji seminar / lokakarya sesuai jabatan yang dilamar, dan Pokok-pokok pikiran strategis.
- (4) Penilaian Akademik, meliputi Penilaian Tes Akademik dan penyelesaian analisis kasus.
- (5) Penilaian kompetensi dan Psikologi, meliputi aspek Potensi (kecerdasan, Kerja, Kepribadian dan Kepemimpinan) serta Aspek Kompetensi (Personal, Kerja, Interpersonal dan manajerial).
- (6) Penilaian Pemaparan Visi dan Misi meliputi, kemampuan menyiapi kondisi dan ruang, pandangan terhadap penyelenggaraan Otonomi Daerah, Visi dan Misi sesuai jabatan yang dilamar, dan Kemampuan untuk berkoordinasi dan komunikasi dalam organisasi.
- (7) Penilaian Wawancara Akhir, meliputi, kemampuan terhadap jabatan yang dilamar, motivasi, Prilaku dan karakter.

BAB IV

PEMBIAYAAN

Pasal 19

Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, SKPD terkait merencanakan dan menyiapkan anggaran yang diperlukan dengan mengedepankan prinsip efisien dan efektif.

BAB V
MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 20

- (1) Kandidat yang sudah dipilih dan ditetapkan (dilantik) harus diberikan orientasi tugas oleh Gubernur dan pejabat yang berwenang selama 1 (satu) bulan.
- (2) Status kepegawaian bagi kandidat yang terpilih menjadi pejabat pimpinan tinggi madya yang berasal dari instansi luar Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat ditetapkan dengan status dipekerjakan sesuai peraturan perundang-undangan paling lama 2 (dua) tahun untuk kepentingan evaluasi kinerja.
- (3) Gubernur 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.

BAB VI
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 21

- (1) Apabila pada Lingkup Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat tidak terdapat SDM aparatur yang memenuhi syarat sesuai kompetensi yang dibutuhkan, maka dapat digelar promosi jabatan secara terbuka bagi jabatan Administrator, Pengawas dan Jabatan Strategis Lainnya sesuai dengan kebutuhan SKPD masing-masing.
- (2) Pejabat Pimpinan Tinggi yang telah menduduki jabatan 5 (lima) tahun atau lebih, setelah pemberlakuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dapat dilakukan penilaian kembali, terkait dengan kesesuaian kompetensi dan jabatan yang didudukinya.
- (3) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatas bagi Pejabat Pimpinan Tinggi yang akan pensiun kurang dari 6 (enam) bulan, tetap menduduki jabatan sampai dengan memasuki Batas Usia Pensiun jabatan Pimpinan Tinggi tersebut.
- (4) Apabila dipandang perlu, Gubernur dapat menyampaikan permohonan kepada Presiden, untuk membuka kesempatan bagi Non PNS, Prajurit TNI dan Anggota POLRI mengikuti seleksi terbuka pada jabatan-jabatan tertentu sesuai peraturan perundang-undangan.

- (5) Pengawasan pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat dilakukan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).
- (6) Rekomendasi hasil pelaksanaan pengawasan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkup Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat, disampaikan kepada Gubernur oleh Menteri Dalam Negeri, dengan tembusan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- (7) Rekomendasi hasil pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) bersifat mengikat.

BAB VII

PENUTUP

Pasal 22

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Ditetapkan di Mataram
pada tanggal 14 Juli 2015

GUBERNUR NUSA TENGGARA BARAT,

ttd.

H. M. ZAINUL MADJI

Diundangkan di Mataram
pada tanggal 14 Juli 2015

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI NTB,

ttd.

H. MUHAMMAD NUR

BERITA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT TAHUN 2015 NOMOR 25

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BIRO HUKUM,

H. RUSMAN

NIP. 19620820 198503 1 010