



PERATURAN BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN
NOMOR 2 TAHUN 2024
TENTANG
PEDOMAN PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA DAN PRATAMA
MELALUI SELEKSI TERBUKA
DI LINGKUNGAN BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN,

- Menimbang : a. bahwa untuk memenuhi kompetensi, kualifikasi, dan integritas yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan pimpinan tinggi serta menjamin terlaksananya prinsip dalam sistem merit, diperlukan pengisian jabatan pimpinan tinggi melalui seleksi secara terbuka;
- b. bahwa untuk terselenggaranya proses seleksi calon pejabat pimpinan tinggi yang transparan, objektif, kompetitif dan akuntabel diperlukan pedoman dalam pelaksanaan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka;
- c. bahwa Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pedoman Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 6 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pedoman Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan, sudah tidak sesuai dengan kebutuhan hukum dan organisasi sehingga perlu diganti;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan tentang Pedoman Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama melalui Seleksi Terbuka di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara

- Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
3. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2017 tentang Badan Pengawas Obat dan Makanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 180);
 4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);
 5. Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1002) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 629);
 6. Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 19 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis pada Badan Pengawas Obat dan Makanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 611);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN TENTANG PEDOMAN PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA DAN PRATAMA MELALUI SELEKSI TERBUKA DI LINGKUNGAN BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN.**

Pasal 1

Dalam Peraturan Badan ini yang dimaksud dengan:

1. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
2. Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat Seleksi Terbuka JPT adalah proses pengisian JPT yang dilakukan melalui kompetisi secara terbuka.
3. Pejabat Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat PPT adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang menduduki JPT.
4. Jabatan Pimpinan Tinggi Madya adalah Sekretaris Utama, Deputi, dan Inspektur Utama.
5. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah Direktur, Kepala Biro, Inspektur, Kepala Pusat, dan Kepala Balai Besar.

6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh PPK untuk menduduki jabatan pemerintahan.
7. Sistem Merit adalah penyelenggaraan sistem Manajemen Aparatur Sipil Negara sesuai dengan prinsip meritokrasi.
8. Badan Pengawas Obat dan Makanan yang selanjutnya disingkat BPOM adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan Obat dan Makanan.

Pasal 2

- (1) Pedoman Pengisian JPT melalui Seleksi Terbuka JPT di lingkungan BPOM sebagai acuan dalam penyelenggaraan seleksi secara terbuka dan kompetitif berdasarkan Sistem Merit.
- (2) Seleksi Terbuka JPT di lingkungan BPOM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk:
 - a. mendapatkan calon PPT yang profesional dengan hasil kerja tinggi dan perilaku sesuai nilai dasar Aparatur Sipil Negara, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme; dan
 - b. memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada setiap PNS dan nonPNS yang memenuhi persyaratan untuk ikut berkompetisi secara obyektif, transparan, dan akuntabel serta menghindari dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pasal 3

- (1) Seleksi Terbuka JPT di lingkungan BPOM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 untuk mengisi:
 - a. JPT Madya; dan
 - b. JPT Pratama.
- (2) JPT Madya dan JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b dapat diisi dari kalangan nonPNS dengan persetujuan Presiden yang pengisiannya dilakukan secara terbuka dan kompetitif serta ditetapkan dalam Keputusan Presiden.

Pasal 4

- (1) Seleksi Terbuka JPT di lingkungan BPOM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) diikuti oleh PNS dan/atau nonPNS.
- (2) Seleksi Terbuka JPT di lingkungan BPOM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diutamakan diisi dari PNS.
- (3) Seleksi Terbuka JPT di lingkungan BPOM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan tata cara pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif di lingkungan BPOM sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Pasal 5

Pada saat Peraturan Badan ini mulai berlaku, Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pedoman Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1998) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 6 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pedoman Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 662), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 6

Peraturan Badan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 29 Januari 2024

Plt. KEPALA BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN,

ttd.

LUCIA RIZKA ANDALUSIA

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 29 Januari 2024

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

ttd.

ASEP N. MULYANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2024 NOMOR 64

LAMPIRAN
PERATURAN BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN
NOMOR 2 TAHUN 2024
TENTANG
PEDOMAN PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA
DAN PRATAMA MELALUI SELEKSI TERBUKA DI
LINGKUNGAN BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA DAN
KOMPETITIF DI LINGKUNGAN BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara antara lain mengamanatkan bahwa Pengisian JPT Madya dan JPT Pratama di lingkungan BPOM dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan dilakukan pada tingkat nasional.

Pelaksanaan sistem promosi secara terbuka dilakukan melalui pengisian jabatan yang lowong secara kompetitif dengan didasarkan pada Sistem Merit sesuai dengan prinsip meritokrasi, yaitu prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus.

Sehubungan dengan hal tersebut untuk menjamin pejabat pimpinan tinggi memenuhi persyaratan jabatan yang diperlukan oleh jabatan tersebut, perlu dilakukan pengaturan mengenai tata cara dan persyaratan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif berdasarkan Sistem Merit, dengan mempertimbangkan kesinambungan karier PNS yang bersangkutan.

B. Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Pedoman Pengisian JPT di lingkungan BPOM adalah sebagai acuan bagi pegawai ASN dalam penyelenggaraan pengisian JPT madya dan JPT pratama secara terbuka dan kompetitif.

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

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Pengisian JPT di lingkungan BPOM meliputi:

1. Perencanaan dan persiapan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi;
2. Pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi; dan
3. Monitoring dan evaluasi penyelenggaraan seleksi terbuka.

D. Definisi

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan.
3. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan untuk melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Tim Penilai Kompetensi adalah tim yang independen dan memiliki keahlian untuk melakukan seleksi kompetensi.
5. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
6. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
7. 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.
8. Rekam Jejak adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan seseorang yang dilakukan di masa lalu sampai dengan saat ini, yang menunjukkan seberapa baik atau buruknya dalam melakukan aktivitas/pekerjaan.

BAB II
PERENCANAAN DAN PERSIAPAN PENGISIAN
JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA

- A. Jabatan Pimpinan Tinggi
 - 1. JPT madya meliputi Sekretaris Utama, Inspektur Utama dan Deputi.
 - 2. JPT pratama meliputi Direktur, Kepala Pusat, Kepala Biro, Inspektur dan Kepala Balai Besar POM.
- B. Pembentukan Panitia Seleksi
 - 1. Panitia Seleksi untuk JPT Madya dan JPT Pratama dibentuk oleh PPK.
 - 2. PPK dalam membentuk Panitia Seleksi, berkoordinasi dengan instansi yang melaksanakan tugas dan fungsi pengawasan terhadap pengisian JPT melalui seleksi terbuka dan instansi terkait.
 - 3. Koordinasi sebagaimana dimaksud pada angka 2 dilakukan dalam bentuk penyampaian usulan susunan anggota Panitia Seleksi dengan melampirkan biodata.
- C. Persyaratan Panitia Seleksi
 - 1. Panitia Seleksi untuk JPT Madya dan JPT Pratama terdiri atas unsur:
 - a. pejabat pimpinan tinggi di lingkungan BPOM;
 - b. pejabat fungsional ahli utama di lingkungan BPOM;
 - c. pejabat pimpinan tinggi dari Instansi Pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong;
 - d. akademisi, pakar, atau profesional yang mempunyai keahlian terkait jabatan yang akan diisi;
 - e. untuk Panitia Seleksi dari internal harus memiliki kedudukan minimal sama dari jabatan yang akan diisi;
 - f. Panitia Seleksi berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang, dengan perbandingan anggota Panitia Seleksi berasal dari internal paling banyak 45% (empat puluh lima persen) dari jumlah keseluruhan Panitia Seleksi; dan
 - g. Panitia Seleksi melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh Tim Penilai Kompetensi (*assessor*) yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya.
 - 2. Panitia Seleksi harus memenuhi persyaratan:
 - a. memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi jabatan yang lowong;
 - b. memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
 - c. tidak menjadi anggota/pengurus partai politik;
 - d. tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan; dan
 - e. memiliki integritas, netral, independen dan menghindarkan diri dari konflik kepentingan dengan menandatangani pernyataan pakta integritas.
 - 3. Panitia Seleksi memiliki tugas:
 - a. menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian secara jelas;
 - b. menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
 - c. menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pelaksanaan seleksi;
 - d. menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;

- e. mengumumkan lowongan JPT dan persyaratan pelamaran;
 - f. melakukan seleksi administrasi dan kompetensi; dan
 - g. menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada PPK.
4. Dalam melaksanakan tugas, Panitia Seleksi dibantu oleh:
- a. Sekretariat Panitia Seleksi yang dilaksanakan oleh unit organisasi yang membidangi urusan sumber daya manusia.
 - b. Sekretariat Panitia Seleksi memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada Panitia Seleksi.

D. Perencanaan Seleksi

1. Tahapan perencanaan Seleksi Terbuka JPT dilaksanakan dengan:
- a. penentuan JPT yang akan diisi melalui seleksi terbuka, terkait dengan nama jabatan, deskripsi jabatan, dan standar kompetensi jabatan;
 - b. pembentukan Panitia Seleksi;
 - c. penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian JPT;
 - d. penentuan metode dan penyusunan materi seleksi oleh Panitia Seleksi;
 - e. penentuan sistem atau mekanisme yang digunakan pada setiap tahapan pengisian JPT;
 - f. konsep pengumuman pembukaan dan penerimaan lamaran; dan
 - g. penyampaian dokumen perencanaan kepada KASN/instansi terkait melalui sistem informasi Jabatan Pimpinan Tinggi (SIJAPTI) sebagai bahan evaluasi dan penerbitan surat rekomendasi.
2. Alasan Pengisian Jabatan Lowong
- Pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif dilakukan untuk mengisi jabatan yang lowong, dikarenakan PPT:
- a. pensiun;
 - b. meninggal dunia;
 - c. mengundurkan diri;
 - d. dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan jabatan, pembebasan jabatan, pemberhentian PNS tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian PNS dengan tidak hormat;
 - e. diangkat dalam jabatan lain;
 - f. diberhentikan sementara dari PNS;
 - g. diberhentikan karena tidak mencapai kinerja;
 - h. ditugaskan secara penuh di luar JPT;
 - i. menjalani cuti di luar negara; dan
 - j. diberhentikan dari jabatan sebagai akibat dari reorganisasi dimana yang bersangkutan tidak memiliki kesesuaian antara tugas jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi.

BAB III

PELAKSANAAN DAN PENILAIAN SELEKSI TERBUKA

JABATAN PIMPINAN TINGGI

Pelaksanaan seleksi terbuka JPT di lingkungan BPOM dilakukan secara bertahap meliputi:

A. Pengumuman Lowongan

1. Pengumuman lowongan pengisian JPT wajib diumumkan secara terbuka dan kompetitif kepada seluruh instansi secara nasional, melalui media elektronik termasuk media *online*/internet, dan dapat ditambah pengumuman dalam bentuk surat edaran.
2. Pengumuman dilaksanakan paling kurang 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran. Pengumuman diperpanjang apabila jumlah pelamar kurang dari 3 (tiga) orang.
3. Pengumuman lowongan paling sedikit memuat:
 - a. nama jabatan yang lowong;
 - b. persyaratan administrasi;
 - c. kualifikasi dan standar kompetensi jabatan yang lowong;
 - d. persyaratan integritas yang dibuktikan dengan penandatanganan Pakta Integritas;
 - e. batas waktu penyampaian berkas pelamaran;
 - f. tahapan, jadwal, dan sistem seleksi;
 - g. alamat sekretariat Panitia Seleksi dan alamat email resmi;
 - h. Informasi tambahan lainnya yang diperlukan, antara lain:
 - 1) berkas administrasi yang akan diproses adalah berkas yang lengkap sesuai dengan ketentuan yang dipersyaratkan;
 - 2) dalam seleksi tidak dikenakan biaya atau pungutan dalam bentuk apapun;
 - 3) setiap perkembangan informasi seleksi disampaikan di laman resmi BPOM (*website* www.pom.go.id);
 - 4) kelalaian tidak mengikuti perkembangan informasi menjadi tanggung jawab pelamar;
 - 5) apabila di kemudian hari diketahui pelamar telah memberikan data atau keterangan tidak benar, maka panitia seleksi berhak membatalkan hasil seleksi; dan
 - 6) keputusan panitia seleksi atau PPK bersifat mutlak dan tidak dapat diganggu gugat.
4. Pengumuman lowongan ditandatangani oleh ketua Panitia Seleksi.

B. Persyaratan

Pengisian JPT di lingkungan BPOM dilakukan secara terbuka dan kompetitif dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan.

1. Persyaratan peserta Seleksi Terbuka yang di ikuti oleh PNS:
 - a. JPT Madya
 - 1) Syarat Umum
 - a) warga negara Republik Indonesia;
 - b) bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - c) memiliki integritas yang tinggi terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia;
 - d) memiliki kualifikasi pendidikan minimal Sarjana atau D-IV (Diploma - Empat);

- e) tidak berkedudukan sebagai pengurus atau anggota partai politik;
 - f) tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS;
 - g) tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan;
 - h) sehat jasmani dan rohani;
 - i) penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - j) memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
 - k) memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun;
 - l) sedang atau pernah menduduki JPT pratama atau jabatan fungsional jenjang ahli utama paling singkat 2 (dua) tahun;
 - m) pangkat golongan ruang minimal Pembina Utama Muda, IV/c;
 - n) memiliki Rekam Jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang baik; dan
 - o) usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun untuk PNS ketika pelantikan, sedangkan untuk TNI/Polri diatur dengan ketentuan lain yang berlaku.
- 2) Syarat Khusus
- a) telah menyerahkan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN)/Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) satu tahun terakhir;
 - b) Surat Pemberitahuan Tahunan Pajak Orang Pribadi 1 (satu) tahun terakhir; dan
 - c) telah mengikuti dan lulus Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II.
- b. JPT Pratama
- 1) Syarat Umum
- a) warga negara Republik Indonesia;
 - b) bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - c) memiliki integritas yang tinggi terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia;
 - d) memiliki kualifikasi pendidikan minimal sarjana atau D-IV (Diploma - Empat);
 - e) tidak berkedudukan sebagai pengurus atau anggota partai politik;
 - f) tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS;
 - g) tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan;
 - h) sehat jasmani dan rohani;
 - i) penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - j) memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural;

- k) sesuai dengan standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
 - l) memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 5 (lima) tahun;
 - m) sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
 - n) pangkat golongan ruang paling rendah Pembina Tingkat I, IV/b untuk JPT Direktur, Kepala Biro dan Kepala Pusat; sedangkan JPT Kepala Balai Besar, pangkat golongan ruang paling rendah Pembina, IV/a;
 - o) memiliki Rekam Jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang baik; dan
 - p) usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun ketika pelantikan.
- 2) Syarat Khusus
- a) telah menyerahkan LHKPN/LHKASN 1 (satu) tahun terakhir;
 - b) Surat Pemberitahuan Tahunan Pajak Orang Pribadi 1 (satu) tahun terakhir; dan
 - c) telah mengikuti dan lulus Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat III.
2. Persyaratan peserta Seleksi Terbuka JPT non-PNS untuk JPT Madya adalah:
- a. warga negara Republik Indonesia;
 - b. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah pasca sarjana;
 - c. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang dibutuhkan;
 - d. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat 10 (sepuluh) tahun;
 - e. tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik paling singkat 5 (lima) tahun sebelum pendaftaran;
 - f. tidak pernah dipidana dengan pidana penjara;
 - g. memiliki Rekam Jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
 - h. usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun ketika pelantikan;
 - i. sehat jasmani dan rohani; dan
 - j. tidak pernah diberhentikan tidak dengan hormat dari PNS, prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian Republik Indonesia atau pegawai swasta.
3. Tata cara dan persyaratan prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang akan mengisi JPT tertentu diatur oleh Panglima Tentara Nasional Indonesia dan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan mengacu kepada Undang-Undang mengenai Tentara Nasional Indonesia dan Undang-Undang mengenai Kepolisian Negara Republik Indonesia.

4. Untuk mengikuti Seleksi Terbuka JPT di lingkungan BPOM, peserta mengajukan lamaran dengan ketentuan:
 - a. ditujukan kepada ketua panitia seleksi;
 - b. surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar;
 - c. mencantumkan jabatan yang akan dilamar;
 - d. ditandatangani sendiri oleh peserta diatas materai yang cukup;
 - e. pelamaran yang dilakukan oleh PNS harus mendapat rekomendasi dari PPK instansi bagi JPT Madya, serta PyB instansi bagi JPT Pratama atas persetujuan PPK, dan
 - f. melampirkan daftar riwayat hidup dan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada huruf e beserta persyaratan yang ditentukan.

C. Pelamaran Peserta

1. Jumlah minimal peserta Seleksi Terbuka JPT ditentukan paling sedikit 4 (empat) calon untuk setiap 1 (satu) jabatan lowong.
2. Apabila pada batas waktu pendaftaran yang telah ditentukan belum memenuhi jumlah peserta minimal, pengumuman dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali, masing-masing selama 7 (tujuh) hari kalender.
3. Tim Panitia Seleksi dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk diikutsertakan di dalam seleksi.
4. Dalam hal Panitia Seleksi mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk ikut dalam seleksi, PNS yang bersangkutan harus tetap mendapat rekomendasi.
5. Setelah 2 (dua) kali diperpanjang namun pelamar hanya berjumlah 3 (tiga) orang, dapat meminta pertimbangan/rekomendasi dari KASN untuk dapat dilakukan proses seleksi.

D. Penilaian Seleksi

Tahapan penilaian seleksi JPT meliputi:

1. Seleksi Administrasi
 - a. Penilaian terhadap kelengkapan berkas persyaratan administrasi dilakukan oleh Panitia Seleksi dibantu oleh Sekretariat Panitia Seleksi.
 - b. Penetapan minimal 3 (tiga) calon PPT yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti tahapan seleksi berikutnya pada masing-masing jabatan.
 - c. Panitia Seleksi membuat berita acara penetapan hasil penilaian seleksi administrasi.
 - d. Pengumuman hasil seleksi administrasi dilakukan melalui media elektronik dan ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.
2. Penilaian Persyaratan Administrasi
 - a. Penilaian Administrasi dilakukan untuk memastikan bahwa peserta telah memenuhi persyaratan administrasi yang ditetapkan yang terdiri dari:
 - 1) surat lamaran bermaterai yang cukup;
 - 2) daftar riwayat hidup;
 - 3) salinan KTP;
 - 4) salinan ijazah;
 - 5) Keputusan Kenaikan Pangkat terakhir;
 - 6) Keputusan Pengangkatan dalam jabatan;
 - 7) penilaian prestasi kerja 2 (dua) tahun terakhir paling kurangnya bernilai baik;
 - 8) pas foto terbaru ukuran 4x6 cm berlatar belakang merah;

- 9) salinan sertifikat Pelatihan Struktural Kepemimpinan Pratama dan Administrator (Diklat Pim II dan Pim III);
 - 10) salinan sertifikat diklat teknis dan fungsional yang mendukung kompetensi sesuai jabatan yang dilamar;
 - 11) salinan bukti memenuhi kewajiban sebagai wajib pajak (SPT Tahunan);
 - 12) salinan bukti Laporan Harta Kekayaan LHKASN/LHKPN;
 - 13) salinan pakta integritas terakhir;
 - 14) salinan NPWP;
 - 15) surat keterangan sehat jasmani dan rohani;
 - 16) rekomendasi/persetujuan dari PPK atau PyB;
 - 17) surat pernyataan tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 5 (lima) tahun terakhir/selama menjadi PNS;
- b. Peserta yang tidak memenuhi salah satu persyaratan administrasi dinyatakan tidak lulus/gugur.
3. Penelusuran Rekam Jejak
- a. Penelusuran Rekam Jejak dapat dilakukan melalui evaluasi terhadap profil pelamar untuk melihat kesesuaian jabatan yang dilamar dan potensi dalam melaksanakan tugas jabatan yang meliputi:
 - 1) jabatan yang pernah dan sedang diduduki;
 - 2) latar belakang pendidikan formal;
 - 3) pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan teknis/fungsional yang pernah diikuti;
 - 4) prestasi yang menonjol selama melaksanakan tugas; dan
 - 5) integritas yang dimiliki.
 - b. Menyusun instrumen/kriteria penilaian integritas sebagai bahan penilaian utama dengan pembobotan untuk mengukur integritasnya.
 - c. Apabila terdapat indikasi yang mencurigakan dilakukan klarifikasi dengan instansi terkait.
 - d. Melakukan penelusuran Rekam Jejak dan penilaian integritas dan moralitas melalui penilaian 360° (tiga ratus enam puluh derajat) yang dilakukan oleh pimpinan, rekan sejawat dan bawahan atas keberterimaan di lingkungan kerja.
 - e. Penelusuran Rekam Jejak calon atau peserta dilakukan melalui pemeriksaan Daftar Riwayat Hidup, serta konfirmasi dari berbagai pihak (instansi asal dan/atau lembaga yang relevan).
 - f. Penelusuran Rekam Jejak calon atau peserta dilaksanakan sebelum pelaksanaan wawancara.
 - g. Hasil penelusuran Rekam Jejak baik yang bersifat positif maupun negatif sebagai bahan Panitia Seleksi dalam wawancara dan proses berikutnya.
 - h. Penelusuran Rekam Jejak dilaksanakan secara tertutup namun tetap mengedepankan obyektivitas.
 - i. Panitia Seleksi membuat berita acara penetapan hasil penilaian rekam jejak.

4. Penilaian Rekam Jejak

- a. Penilaian Rekam Jejak dilakukan melalui pemeriksaan daftar riwayat hidup beserta data dukung yang menyertainya yang terdiri dari:
 - 1) jabatan;
 - 2) pendidikan;
 - 3) pelatihan struktural/fungsional;
 - 4) disiplin;
 - 5) penilaian prestasi kerja; dan
 - 6) integritas dan moralitas penilaian 360° (tiga ratus enam puluh derajat).
- b. Penilaian integritas dan moralitas bertujuan untuk menilai kejujuran, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, bersih dari korupsi dan pencucian uang, serta tidak melakukan pelanggaran moral atau etika.
- c. Penilaian Rekam Jejak terdapat dalam Lembar Penilaian Individu Rekam Jejak (form 1).
- d. Nilai yang dihasilkan pada (form 1) Lembar Penilaian Individu, selanjutnya dihitung pembobotan yang dirangkum dalam Rekap Penilaian Rekam Jejak (form 2), yang terdiri dari:
 - 1) jabatan, bobot 5% (lima persen);
 - 2) pendidikan, bobot 19% (sembilan belas persen);
 - 3) pelatihan struktural/fungsional, bobot 19% (sembilan belas persen);
 - 4) disiplin, bobot 19% (sembilan belas persen);
 - 5) penilaian prestasi kerja, bobot 19% (sembilan belas persen); dan
 - 6) integritas dan moralitas (Penilaian 360° (tiga ratus enam puluh derajat), bobot 19% (sembilan belas persen).
- e. Unsur penilaian Rekam Jejak diberikan dengan perhitungan nilai skala dikali bobot masing-masing.

Form. 1 Lembar Penilaian Individu Rekam Jejak

**LEMBAR PENILAIAN INDIVIDU REKAM JEJAK
JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA/PRATAMA**

Formasi yang dilamar	
Nama	
NIP	
Jabatan	
Instansi	

Sesuai dengan PermenPAN dan RB Nomor 15 Tahun 2019, bahwa salah satu penilaian Kompetensi Teknis/bidang dalam seleksi terbuka JPT Madya dan Pratama adalah dari rekam jejak, maka berikut ini 6 (enam) kriteria penilaian yang ditetapkan dengan skala 1-4 untuk masing- masing kriteria yaitu:

a. Tabel Jabatan

Skala	Keterangan
4	Dalam jabatan struktural setara
3	Dalam jabatan struktural dibawah
2	Dalam jabatan fungsional setara
1	Dalam jabatan fungsional dibawah jabatan yang dipersyaratkan

b. Tabel Pendidikan

Skala	Keterangan
4	Dua tingkat di atas pendidikan yang dipersyaratkan
3	Satu tingkat di atas pendidikan yang dipersyaratkan
2	Sesuai pendidikan yang dipersyaratkan
1	Pendidikan tidak sesuai dengan yang dipersyaratkan

c. Tabel Pelatihan Struktural/Fungsional

Skala	Keterangan
4	Memiliki sertifikat pelatihan struktural dalam jenjang yang dipersyaratkan
3	Memiliki sertifikat pelatihan struktural dibawah jenjang jabatan yang dilamar
2	Memiliki sertifikat pelatihan fungsional dalam jenjang jabatan yang dilamar
1	Tidak memiliki sertifikat pelatihan struktural/fungsional dalam jabatan yang dilamar

d. Tabel Disiplin

Skala	Keterangan
4	Tidak pernah mendapatkan hukuman disiplin
3	Pernah mendapatkan hukuman disiplin tingkat ringan
2	Pernah mendapatkan hukuman disiplin tingkat sedang
1	Pernah mendapatkan hukuman disiplin tingkat berat

e. Tabel Penilaian Kinerja (SKP)

Skala	Keterangan
4	91- ke atas (sangat baik)
3	76-90 (baik)
2	61-75 (cukup)
1	51-60 (kurang)

f. Integritas dan Moralitas (Penilaian Kepemimpinan 360°)

Skala	Keterangan
4	>90 bernilai sangat baik
3	>75 – 90 bernilai baik
2	>60 – 75 bernilai cukup
1	<60 bernilai kurang

Form. 2 Rekap Penilaian Rekam Jejak

PENILAIAN REKAM JEJAK

No	Nama	Jabatan	Sub Nilai	Pendidikan	Sub Nilai	Pelatihan Struktural/ Fungsional	Sub Nilai	Disiplin	Sub Nilai	SKP	Sub Nilai	Integritas dan Moralitas (penilaian 360)	Sub Nilai	Total	
		Bobot 5%		Bobot 19%		Bobot 19%		Bobot 19%		Bobot 19%		Bobot 19%		Rating	Nilai
1			0		0		0		0		0		0	0	0.00
2			0		0		0		0		0		0	0	0.00
3			0		0		0		0		0		0	0	0.00

5. Seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural
 - a. Dalam melaksanakan penilaian Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural digunakan metode *assessment center*/metode lainnya yang dilakukan oleh unit atau konsultan *assessment center*.
 - b. Standar Kompetensi yang digunakan dalam pelaksanaan *assessment center* mengacu pada ketentuan yang berlaku.
 - c. Panitia Seleksi melakukan supervisi atau pengawasan terhadap pelaksanaan uji Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural.
 - d. *Assessment center* menyampaikan laporan hasil pelaksanaan *assessment* kepada Ketua Panitia Seleksi cq. Sekretariat Pansel.
 - e. Panitia Seleksi membuat berita acara penetapan hasil pengujian Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural.
6. Penilaian Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural
 - a. Penilaian Kompetensi Kompleks (*Assessment Center*)
 - 1) Dalam metode ini, *assessee* dimasukkan ke dalam kelompok yang terdiri dari minimal 3 (tiga) orang *assessee* untuk setiap kelompoknya. Dalam hal jumlah *assessee* kurang dari 3 (tiga) orang, pelaksanaan penilaian kompetensi dapat mengikutsertakan *assessee* bayangan untuk simulasi kompetensi *Leaderless Group Discussion* (LGD). Setiap *assessee* dinilai oleh beberapa *assessor*.
 - 2) Metode ini dilakukan dengan menggunakan alat ukur:
 - a) wawancara kompetensi tingkat kompleks;
 - b) kuisioner kompetensi (*self-assessment*);
 - c) psikotes;
 - d) minimal 2 (dua) simulasi;
 - e) simulasi tingkat kompleks; dan/atau
 - f) disesuaikan dengan sasaran dan kebutuhan.
 - b. JPM dalam Pengisian Jabatan (cek)
 - 1) Memenuhi Syarat (80%) (lebih dari)

Pegawai dalam kategori “Memenuhi Syarat” adalah pegawai yang memiliki capaian kompetensi lebih dari atau sama dengan 80% (delapan puluh persen) dibandingkan dengan Standar Kompetensi yang dipersyaratkan. Pegawai dengan kategori ini potensial untuk diproyeksikan untuk mengisi jabatan yang ditujukan.
 - 2) Masih Memenuhi Syarat ($\geq 68,00\%$ - $\leq 80\%$)

Pegawai dalam kategori “Masih Memenuhi Syarat” adalah pegawai yang memiliki capaian kompetensi lebih dari atau sama dengan 68% (enam puluh delapan persen) sampai dengan kurang dari 80% (delapan puluh persen) dibandingkan dengan Standar Kompetensi yang dipersyaratkan. Pegawai dengan kategori ini masih dapat dipertimbangkan untuk mengisi jabatan yang ditujukan.
 - 3) Kurang Memenuhi Syarat

Pegawai dalam kategori ini adalah pegawai yang memiliki capaian kompetensi antara kurang dari 68% (enam puluh delapan persen) dibandingkan dengan Standar Kompetensi yang dipersyaratkan. Pegawai dengan kategori ini tidak disarankan ataupun direkomendasikan untuk mengisi jabatan yang ditujukan.

- c. Masa Berlaku
Laporan Penilaian Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural memiliki masa berlaku sebagai berikut:
 - 1. hasil penilaian kompetensi *assessee* berlaku selama 3 (tiga) tahun terhitung sejak tanggal pelaksanaan *assessment*; dan
 - 2. dalam hal hasil penilaian sebagaimana tercantum dalam poin (1), *assessee* wajib mengikuti kembali Penilaian Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural.
- 7. Seleksi Kompetensi Bidang
 - a. Panitia Seleksi melakukan pengujian kompetensi bidang melalui penulisan makalah dan wawancara dengan cara:
 - 1) mengklarifikasi dan mengelaborasi substansi yang dikemukakan dalam makalah;
 - 2) melakukan pendalaman hasil penilaian *assessment center*;
 - 3) mengeksplorasi hal-hal yang penting dan spesifik baik dalam bentuk potensi maupun hambatan pada masing-masing kandidat untuk menduduki jabatan yang dibuka; dan
 - 4) mengeksplorasi mengenai keahlian maupun spesialisasi kandidat serta minatnya sebagai pertimbangan menentukan kandidat yang terbaik.
 - b. Panitia Seleksi melakukan pendalaman/klarifikasi terhadap peserta yang mencakup penilaian presentasi makalah, peminatan, motivasi, perilaku dan karakteristik pribadi dan pemahaman teknis terkait dengan isu-isu aktual dan terkini melalui wawancara.
 - c. Panitia Seleksi membuat berita acara penetapan hasil pengujian kompetensi bidang.
- 8. Penilaian Kompetensi Teknis/Bidang (Penulisan Makalah, Presentasi dan Wawancara)
 - a. Format Penulisan makalah secara umum meliputi:
 - 1) Topik (Topik makalah ditetapkan oleh Ketua Pansel dan Pansel);
 - 2) Format Makalah yang terdiri dari:
 - a) Pendahuluan;
 - b) Analisis dan sintesis;
 - c) Rencana Strategis Jangka Panjang dan Menengah beserta *Road Map*;
 - d) *Plan Of Action*; dan
 - e) Konklusi;
 - 3) Presentasi secara umum, meliputi:
 - a) dibuat dalam bentuk *powerpoint*; dan
 - b) Presentasi merupakan inti sari dari makalah yang disusun.

b. Penilaian Penulisan Makalah

Form. 1 Penilaian Penulisan Makalah

No.	Uraian Penilaian	Nama	Nama	Nama
1.	Kesesuaian judul dengan tema	Nilai (n1)	Nilai (n1)	Nilai (n1)
	Bertujuan menilai daya tangkap dan linearitas/kesesuaian antara perintah yang diberikan dengan pelaksanaan tugas (beri nilai antara 40 s.d 100)			
2.	Kesesuaian isi makalah dengan judul dan tema	Nilai (n2)	Nilai (n2)	Nilai (n2)
	Bertujuan menilai linearitas/kesesuaian antara apa yang dituliskan dengan judul yang diajukan serta tema yang telah ditentukan (beri nilai antara 40 s.d 100)			
3.	Sistematika Penulisan	Nilai (n3)	Nilai (n3)	Nilai (n3)
	Bertujuan menilai pola pikir yang sistematis dan terencana (beri nilai antara 40 s.d 100)			
4.	Ketajaman Analisis	Nilai (n4)	Nilai (n4)	Nilai (n4)
	Bertujuan menilai ide-ide yang dituangkan dalam menghadapi permasalahan yang mengemuka di lapangan serta logika berfikir (beri nilai antara 40 s.d 100)			
5.	Penggunaan bahasa dalam penulisan makalah	Nilai (n5)	Nilai (n5)	Nilai (n5)
	Bertujuan menilai hasil penulisan makalah sehingga mampu mengkomunikasikan gagasan kepada pembacanya (beri nilai antara 40 s.d 100)			
	Nilai rata-rata yang diberikan untuk penulisan makalah	Nilai rata ²	Nilai rata ²	Nilai rata ²
	Nilai rata-rata = $\frac{n1+n2+n3+2(n4)+n5}{6}$			

c. Penilaian Presentasi dan Wawancara

Form. 2 Penilaian Presentasi dan Wawancara

No.	Uraian Penilaian	Nama	Nama	Nama
1.	Konsistensi antara yang ditulis dengan dipaparkan	Nilai (n1)	Nilai (n1)	Nilai (n1)
	Bertujuan menilai konsistensi antara penulisan makalah dengan pemaparan yang dilakukan (beri nilai antara 40 s.d 100)			
2.	Kesesuaian jawaban dengan pertanyaan	Nilai (n2)	Nilai (n2)	Nilai (n2)
	Bertujuan menilai cara menjawab pertanyaan yang diajukan berdasarkan tingkat pemahaan penyaji. (beri nilai antara 40 s.d 100)			
3.	Penguasaan substansi dengan keluasan wawasan	Nilai (n3)	Nilai (n3)	Nilai (n3)
	Bertujuan menilai kemampuan penyaji dalam memahami substansi dan melihat keluasan wawasan berfikir yang bersangkutan (beri nilai antara 40 s.d 100)			
4.	Konsep yang ditawarkan dan tingkat realistik konsep tersebut	Nilai (n4)	Nilai (n4)	Nilai (n4)
	Bertujuan menilai ide-ide yang dituangkan dalam menghadapi permasalahan yang mengemuka di lapangan serta melihat tingkat realistik ide tersebut (beri nilai antara 40 s.d 100)			
5.	Originalitas pemikiran	Nilai (n5)	Nilai (n5)	Nilai (n5)
	Bertujuan menilai tingkat kreatifitas berfikir dan integritas (beri nilai antara 40 s.d 100)			
	Nilai rata-rata yang diberikan untuk penulisan makalah	Nilai rata ²	Nilai rata ²	Nilai rata ²
	Nilai rata-rata = $\frac{n1+n2+n3+2(n4)+n5}{6}$			

- d. Cara penilaiannya adalah masing-masing anggota Panitia Seleksi bertindak selaku penilai dan melakukan penilaian terhadap makalah yang ditulis peserta. Nilai rata-rata yang diberikan oleh penilai tersebut kemudian diakumulasi menjadi satu dan dibagi dengan jumlah penilai yang melakukan penilaian. Hasil yang diperoleh kemudian disebut nilai akhir rata-rata, yang akan disusun lebih lanjut mulai dari nilai tertinggi sampai dengan nilai yang terendah.

9. Seleksi Kesehatan
 - a. Panitia Seleksi melaksanakan pengujian kesehatan mental bagi peserta JPT Madya yang lolos ke dalam 3 (tiga) besar.
 - b. Dalam melakukan pengujian kesehatan mental, Panitia Seleksi bekerja sama dengan unit pelayanan Kesehatan pemerintah.
 - c. Hasil pengujian kesehatan mental terhadap peserta seleksi menjadi dasar pertimbangan dalam penilaian oleh Panitia Seleksi.

E. Hasil Seleksi

1. Panitia Seleksi mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi dan menyusun peringkat nilai berdasarkan unsur dan bobot penilaian pada setiap tahapan seleksi, dengan jumlah bobot nilai kumulatif keseluruhan 100 (seratus).

Bobot nilai unsur penilaian seleksi sebagai berikut:

 - a. *assessment center* dengan jumlah bobot 25%;
 - b. Rekam Jejak dengan jumlah bobot 20%;
 - c. penulisan makalah dengan jumlah bobot 20%; dan
 - d. wawancara dengan jumlah bobot 35%.
2. Panitia Seleksi mengumumkan hasil dari setiap tahap seleksi yang terdiri atas:
 - a. nilai yang diperoleh peserta berdasarkan peringkat; dan
 - b. peserta seleksi yang berhak mengikuti tahapan seleksi selanjutnya.
3. Penilaian akhir
 - a. PENILAIAN dilakukan terhadap masing-masing kriteria seleksi sebagai berikut:
 - 1) Kompetensi Manajerial;
 - 2) wawancara;
 - 3) pembuatan makalah;
 - 4) integritas; dan
 - 5) pemenuhan syarat administrasi (pangkat, pendidikan, diklat, status Kesehatan dll).
 - b. Penilaian dilakukan dengan memberi skor dan bobot untuk masing-masing kriteria seleksi yang digunakan dan penetapan skor dan bobot dilakukan Panitia Seleksi sebelum seleksi dimulai dengan mempertimbangkan sifat dari tugas masing-masing jabatan.
 - c. Nilai akhir merupakan jumlah dari unsur penilaian seleksi.
 - d. Panitia Seleksi menyampaikan peringkat nilai sesuai urutan tertinggi dan bersifat rahasia kepada PPK.
 - e. Untuk JPT Madya Panitia Seleksi menyampaikan hasil penilaian akhir beserta 3 (tiga) calon sesuai urutan nilai tertinggi kepada PPK dan PPK menyampaikan kepada Presiden.
 - f. Untuk JPT Pratama Panitia Seleksi menyampaikan hasil penilaian beserta 3 (tiga) nama calon sesuai dengan urutan nilai tertinggi untuk disampaikan kepada PPK melalui PyB.
 - g. PPK memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama hasil seleksi dengan memperhatikan pertimbangan PyB untuk ditetapkan.
4. Pengumuman tiap tahapan hasil seleksi dan peringkat 3 (tiga) besar dilaksanakan melalui laman resmi BPOM.
5. Penandatanganan pengumuman hasil tiap tahapan seleksi dilaksanakan oleh Ketua Panitia Seleksi.

F. Pelaporan

1. Penyampaian laporan hasil seleksi berupa tahapan seleksi, uraian pelaksanaan, dan hasil seleksi dengan melampirkan berita acara, Keputusan Panitia Seleksi, nilai pada setiap tahapan seleksi dan hasil *assessment* kepada KASN melalui sistem informasi Jabatan Pimpinan Tinggi (aplikasi SIJAPTI) untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan pelantikan.
2. PPK/PyB menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian JPT secara terbuka kepada KASN dan tembusannya kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

BAB IV MONITORING DAN EVALUASI PELAKSANAAN SELEKSI TERBUKA

1. Pemantauan pelaksanaan seleksi terbuka dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh rangkaian proses seleksi terbuka sudah sesuai ketentuan yang berlaku.
2. Apabila dalam pemantauan selama proses seleksi terbuka terjadi ketidaksesuaian, maka ketidaksesuaian tersebut menjadi catatan untuk perbaikan dan menjadi bahan evaluasi pelaksanaan seleksi terbuka berikutnya.
3. Informasi ketidaksesuaian selama proses seleksi terbuka dilaporkan kepada PPK melalui Ketua Panitia Seleksi.
4. Apabila Panitia Seleksi atau sekretariat menerima pengaduan terkait dengan proses maupun hasil seleksi terbuka, Panitia Seleksi menindaklanjuti pengaduan dan melakukan koordinasi dengan KASN/instansi terkait bilamana diperlukan.
5. Evaluasi pelaksanaan seleksi terbuka merupakan sarana untuk mengukur kemajuan yang dicapai, melakukan perencanaan dan perbaikan serta memastikan tercapainya sasaran implementasi seleksi terbuka. Kegiatan evaluasi dapat menggunakan data yang diperoleh dalam kegiatan pemantauan. Evaluasi dilakukan secara menyeluruh, objektif, dan berkesinambungan sehingga seleksi terbuka dapat berjalan sesuai ketentuan dengan efektif dan efisien.

BAB V
PENUTUP

Demikian Pedoman Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi melalui Seleksi Terbuka di lingkungan BPOM disusun dan ditetapkan untuk menjadi dasar kebijakan dan acuan dalam pelaksanaan seleksi terbuka di lingkungan BPOM.

Plt. KEPALA BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN,

ttd.

LUCIA RIZKA ANDALUSIA