



PERATURAN
KEPALA LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL
NOMOR 15 TAHUN 2020
TENTANG
PETUNJUK PELAKSANAAN SELEKSI TERBUKA
JABATAN PIMPINAN TINGGI DI LINGKUNGAN LEMBAGA PENERBANGAN
DAN ANTARIKSA NASIONAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL,

- Menimbang : a. bahwa untuk menjamin terselenggaranya pengisian jabatan pimpinan tinggi yang transparan, objektif, kompetitif dan akuntabel di lingkungan Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional, perlu adanya petunjuk pelaksanaan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional tentang Petunjuk Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2013 tentang Keantariksaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5435);

2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Peraturan 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);
4. Peraturan Presiden Nomor 49 Tahun 2015 tentang Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 91);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka, Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);

6. Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional Nomor 8 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1573) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional Nomor 8 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Kepala Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional Nomor 8 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1723);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KEPALA LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI DI LINGKUNGAN LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL.

Pasal 1

Petunjuk Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala ini.

Pasal 2

Petunjuk Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 merupakan acuan bagi Pejabat Pembina Kepegawaian dan Panitia Seleksi dalam melaksanakan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi.

Pasal 3

Peraturan Kepala ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal **18 NOV 2020**

KEPALA LEMBAGA PENERBANGAN DAN
ANTARIKSA NASIONAL,



THOMAS DJAMALUDDIN

LAMPIRAN
PERATURAN KEPALA LEMBAGA
PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL
NOMOR 15 TAHUN 2020
TENTANG
PETUNJUK PELAKSANAAN SELEKSI TERBUKA
JABATAN PIMPINAN TINGGI DI LINGKUNGAN
LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA
NASIONAL

PETUNJUK PELAKSANAAN SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI
DI LINGKUNGAN LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL

BAB 1
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Peraturan Kepala ini dimaksudkan sebagai acuan atau landasan bagi Panitia Seleksi dalam menyelenggarakan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi.

Peraturan Kepala ini bertujuan untuk mewujudkan proses seleksi yang transparan, objektif, kompetitif dan akuntabel sehingga bisa diperolehnya pengisi Jabatan Pimpinan Tinggi yang kompeten dan berintegritas

B. PENGERTIAN

1. Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional yang selanjutnya disingkat LAPAN adalah lembaga pemerintah non kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui menteri yang membidangi urusan pemerintahan di bidang riset dan teknologi.
2. Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga non struktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik yang berkaitan dengan kewenangan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara.
3. 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.

4. Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
5. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah yang terdiri atas Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
3. Panitia Seleksi adalah tim yang ditunjuk oleh Kepala LAPAN untuk melaksanakan seleksi terbuka calon Pejabat Pimpinan Tinggi.
4. Sekretariat Panitia Seleksi adalah tim yang ditunjuk oleh Ketua Panitia Seleksi untuk membantu Panitia Seleksi dalam melaksanakan seleksi terbuka calon Pejabat Pimpinan Tinggi.
5. Peserta Seleksi adalah calon Pejabat Pimpinan Tinggi LAPAN.
6. Seleksi Administrasi adalah penelitian terhadap kelengkapan dan keabsahan berkas kepegawaian dan/atau berkas administrasi lain yang dipersyaratkan untuk suatu jabatan.
7. Tes Kompetensi Bidang adalah penilaian dalam rangka deskripsi kemampuan dan/atau keterampilan pegawai yang berkaitan dengan pengetahuan akan substansi tugas dan fungsi jabatan.
8. Tes Kompetensi Manajerial adalah penilaian dalam rangka deskripsi karakteristik seseorang dengan merujuk pada kriteria efektif dan/atau kinerja unggul untuk suatu jabatan.
9. Tim Penilai Kompetensi Manajerial adalah tim yang terdiri dari pihak assessor independen.
10. Tim Penilai Kompetensi Bidang adalah tim yang terdiri dan berasal dari pihak internal Panitia Seleksi.
11. Assessment Center adalah metode untuk memprediksi perilaku melalui beberapa simulasi oleh beberapa penilai untuk mengukur kemampuan seseorang dalam menangani tanggung jawab di masa mendatang dengan menggunakan kriteria kesuksesan dalam jabatan tersebut.
12. Pejabat yang Berwenang adalah sekretaris utama yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
13. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian

Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai ketentuan perundang-undangan.

C. PRINSIP DAN RUANG LINGKUP

1. Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional dilaksanakan dengan prinsip:
 - a. objektif;
 - b. profesional;
 - c. kesempatan yang luas;
 - d. nondiskriminasi;
 - e. transparan; dan
 - f. akuntabel.
2. Makna dari prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:
 - a. objektif adalah pemberlakuan metode, materi dan penilaian terhadap peserta seleksi dalam seleksi terbuka dilaksanakan secara adil dan setara;
 - b. profesional adalah penetapan panitia seleksi dan tim penilai kompetensi didasarkan pada kompetensi bidang masing-masing serta penetapan metode penyelenggaraan dan penilaian dengan menggunakan standar tertentu yang dapat dipertanggungjawabkan;
 - c. kesempatan yang luas adalah pemberian kesempatan yang seluas-luasnya kepada setiap PNS dan Non PNS untuk mengikuti seleksi terbuka sesuai dengan persyaratan yang ditentukan;
 - d. nondiskriminasi adalah persyaratan, metode, penilaian dan evaluasi seleksi terbuka tidak mengandung atau berkaitan dengan suku, agama, ras dan golongan tertentu;
 - e. transparan adalah seluruh tahapan dan metode dilaksanakan secara transparan; dan
 - f. akuntabel adalah seluruh tahapan seleksi terbuka dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sehingga dapat dipertanggungjawabkan.
3. Jabatan Pimpinan Tinggi yang diproses untuk seleksi terbuka di lingkungan Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional adalah jabatan yang kosong atau dapat diartikan tidak adanya pengisi jabatan.

BAB II

PERSYARATAN JABATAN PIMPINAN TINGGI

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)

A. PNS

1. JPT Utama:

- a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
- b. memiliki Kompetensi Bidang, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
- c. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 10 (sepuluh) tahun;
- d. sedang atau pernah menduduki JPT madya atau JF jenjang ahli utama paling singkat 2 (dua) tahun;
- e. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- f. usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun;
- g. sehat jasmani dan rohani; dan
- h. Persyaratan lain berdasarkan peraturan perundang-undangan dan/atau prinsip objektif, transparan, akuntabel sesuai kebutuhan.

2. JPT Madya:

- a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
- b. memiliki Kompetensi Bidang, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
- c. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun;
- d. sedang atau pernah menduduki JPT pratama atau JF jenjang ahli utama paling singkat 2 (dua) tahun;
- e. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- f. usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun;

- g. sehat jasmani dan rohani; dan
 - h. Persyaratan lain berdasarkan peraturan perundang-undangan dan/atau prinsip objektif, transparan, akuntabel sesuai kebutuhan.
3. JPT Pratama:
- a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - b. memiliki Kompetensi Bidang, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
 - c. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
 - d. sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
 - e. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
 - f. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun;
 - g. sehat jasmani dan rohani; dan
 - h. Persyaratan lain berdasarkan peraturan perundang-undangan dan/atau prinsip objektif, transparan, akuntabel sesuai kebutuhan.

B. Non PNS

1. JPT Utama:
- a. warga negara Indonesia;
 - b. memiliki kualifikasi pendidikan Pascasarjana;
 - c. memiliki Kompetensi Bidang, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
 - d. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat 15 (lima belas) tahun di bidang teknis dan manajerial;
 - e. tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik paling singkat 5 (lima) tahun sebelum pendaftaran;
 - f. tidak pernah dipidana dengan pidana penjara;
 - g. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
 - h. usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun;

- i. sehat jasmani dan rohani;
 - j. tidak pernah diberhentikan tidak dengan hormat dari PNS, prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian Republik Indonesia atau pegawai swasta; dan
 - k. Persyaratan lain berdasarkan peraturan perundang-undangan dan/atau prinsip objektif, transparan, akuntabel sesuai kebutuhan.
2. JPT Madya:
- a. warga negara Indonesia;
 - b. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah Pascasarjana;
 - c. memiliki Kompetensi Bidang, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang dibutuhkan;
 - d. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat 10 (sepuluh) tahun di bidang teknis dan manajerial;
 - e. tidak menjadi anggota/pengurus partai politik paling singkat 5 (lima) tahun sebelum pendaftaran;
 - f. tidak pernah dipidana dengan pidana penjara;
 - g. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas dan moralitas yang baik;
 - h. usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun;
 - i. sehat jasmani dan rohani;
 - j. tidak pernah diberhentikan tidak dengan hormat dari PNS, prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia atau pegawai swasta; dan
 - k. Persyaratan lain dapat ditetapkan oleh Panitia Seleksi berdasarkan peraturan perundang-undangan dan/atau prinsip objektif, transparan, akuntabel sesuai kebutuhan.

BAB III

MEKANISME PELAKSANAAN SELEKSI JPT

Mekanisme Pelaksanaan Seleksi JPT meliputi:

A. PERSIAPAN

1. Penetapan Jabatan yang Lowong

Dalam rangka perencanaan seleksi pengisian kekosongan JPT di lingkungan Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional, PPK melakukan penetapan jabatan lowong dikarenakan pejabat pimpinan tinggi tersebut:

- a. pensiun;
- b. meninggal dunia;
- c. mengundurkan diri;
- d. dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan jabatan, pembebasan jabatan, pemberhentian PNS tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian PNS dengan tidak hormat;
- e. diangkat dalam jabatan lain;
- f. diberhentikan sementara dari PNS;
- g. diberhentikan karena tidak mencapai kinerja;
- h. ditugaskan secara penuh di luar JPT;
- i. menjalani cuti di luar negara; dan/atau
- j. diberhentikan dari jabatan sebagai akibat dari reorganisasi dimana yang bersangkutan tidak memiliki kesesuaian antara tugas jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi.

2. Penyusunan Dokumen Rencana Pelaksanaan Seleksi

- a. PPK menyusun dokumen rencana seleksi yang meliputi:
 1. penentuan JPT yang akan diisi, terkait dengan nama jabatan dan deskripsi tugasnya yang akan diisi/lowong;
 2. Kualifikasi dan standar kompetensi untuk masing-masing jabatan yang akan diisi/lowong;
 3. pembentukan panitia seleksi;
 4. penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian JPT;
 5. penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi;
 6. penentuan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian JPT; dan
 7. Konsep pengumuman pembukaan dan penerimaan lamaran.

- b. PPK menyampaikan dokumen rencana pelaksanaan seleksi kepada KASN sebagai bahan evaluasi dan penerbitan surat rekomendasi.
3. Penetapan Panitia Seleksi
 - a. Persyaratan
 - 1) memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi Jabatan yang lowong;
 - 2) memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
 - 3) tidak menjadi anggota/pengurus partai politik yang dibuktikan dengan surat pernyataan bermaterai 6000;
 - 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 Panitia Seleksi yang ditetapkan oleh KASN.
 - b. Pembentukan
 - 1) Panitia seleksi untuk JPT Madya dan JPT Pratama dibentuk oleh PPK.
 - 2) Panitia seleksi untuk JPT Utama JPT Madya tertentu dibentuk oleh Presiden.
 - 3) Dalam membentuk panitia seleksi, PPK berkoordinasi dengan KASN.
 - 4) Koordinasi KASN dilakukan dalam bentuk usulan susunan anggota panitia seleksi dengan melampirkan biodata.
 - 5) Panitia seleksi terdiri atas unsur:
 - a) pejabat pimpinan tinggi terkait dari lingkungan Instansi Pemerintah yang bersangkutan;
 - b) pejabat pimpinan tinggi dari Instansi Pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas Jabatan yang lowong kebutuhan Kompetensi Bidang tertentu; dan
 - c) akademisi, pakar, atau profesional yang mempunyai keahlian terkait jabatan yang akan diisi.
 - d) Untuk Panitia Seleksi dari internal harus memiliki kedudukan minimal sama dari jabatan yang akan diisi.

- e) Panitia seleksi berjumlah gasal yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang, dengan perbandingan anggota Panitia Seleksi berasal dari internal paling banyak 45% (empat puluh lima perseratus (persen)).
 - f) Panitia seleksi melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh Tim penilai kompetensi (*assessor*) yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya.
 - g) Badan Kepegawaian Negara melakukan standardisasi terhadap *assessment center* instansi pemerintah dan menetapkan lembaga serta *assessor* yang memenuhi standar untuk melakukan asesmen.
 - h) Panitia seleksi mendiskusikan kembali/memantapkan standar kompetensi jabatan yang lowong bersama PyB dan *assessor*.
 - i) Dalam melaksanakan tugasnya panitia seleksi dibantu oleh sekretariat yang dilaksanakan oleh unit organisasi yang membidangi urusan kepegawaian.
 - j) Sekretariat panitia seleksi memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada panitia seleksi.
- c. Tugas
- 1) menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian;
 - 2) menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
 - 3) menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian;
 - 4) menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;
 - 5) mengumumkan lowongan JPT dan persyaratan pelamaran;
 - 6) melakukan seleksi administrasi dan kompetensi; dan
 - 7) menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada PPK.

B. PELAKSANAAN

1. Rekrutmen Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)

a. Ketentuan umum pengumuman

- 1) untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi utama dan madya diumumkan terbuka dan kompetitif kepada seluruh instansi secara nasional.
 - 2) untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama diumumkan secara terbuka dan kompetitif paling kurang pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.
 - 3) Pengisian jabatan pimpinan tinggi utama, madya dan pratama pada kementerian/lembaga dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - 4) Pengisian jabatan pimpinan tinggi utama, selain memiliki kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas, yang bersangkutan juga harus memenuhi persyaratan sedang atau pernah menduduki jabatan pimpinan tinggi madya atau jabatan fungsional ahli utama dan memiliki pengalaman menduduki jabatan pimpinan tinggi madya atau jabatan fungsional ahli utama tersebut paling kurang 2 (dua) tahun.
- b. Syarat pengumuman
- 1) Untuk mengisi lowongan jabatan Pimpinan Tinggi diumumkan secara *online* melalui website Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional (www.lapan.go.id) maupun website khusus seleksi terbuka Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional (www.seleksiterbuka.lapan.go.id).
 - 2) disamping diumumkan secara *online* juga dilakukan pengumuman melalui Portal Nasional Seleksi JPT yang berada pada website Sistem Jabatan Pimpinan Tinggi (Sijapti) KASN.
 - 3) Pengumuman dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.
 - 4) Apabila pelamar belum memenuhi lebih dari 3 (tiga) orang, pengumuman dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali, masing-masing 7 (tujuh) hari kalender.

- 5) Setelah 2 (dua) kali diperpanjang namun pelamar hanya berjumlah 3 (tiga) orang, KASN dapat memberikan rekomendasi untuk dilakukan proses seleksi.

c. Isi pengumuman:

- 1) Nama jabatan yang lowong;
- 2) Persyaratan administrasi antaralain:
 - a) surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai;
 - b) fotokopi SK kepangkatan dan jabatan yang diduduki;
 - c) fotokopi ijazah terakhir yang sesuai dengan jabatan yang dilamar;
 - d) fotokopi SPT tahun terakhir;
 - e) fotokopi hasil penilaian prestasi kerja 2 tahun terakhir;
 - f) riwayat hidup (CV) lengkap; dan
 - g) fotokopi LHKASN/LHKPN.
- 3) kualifikasi/jenjang pendidikan dan sesuai dengan bidang jabatan yang lowong dan standar kompetensi jabatan yang lowong;
- 4) persyaratan integritas yang dibuktikan dengan penandatanganan Pakta Integritas;
- 5) batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
- 6) tahapan, jadwal dan sistem seleksi;
- 7) alamat atau nomor telepon Sekretariat Panitia Seleksi yang dapat dihubungi;
- 8) prosedur lain yang diperlukan;
- 9) pengalaman jabatan sesuai dengan jabatan yang lowong;
- 10) lamaran disampaikan kepada Panitia Seleksi;
- 11) pengumuman ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.

2. Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)

a. Pelamaran

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

- 3) Selain pelamaran yang dilakukan PNS, panitia seleksi dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk diikutsertakan di dalam seleksi.
 - 4) Dalam hal panitia seleksi mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk ikut dalam seleksi, PNS yang bersangkutan harus tetap mendapat rekomendasi dari PPK instansinya.
- b. Seleksi administrasi
- 1) Penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan dilakukan oleh sekretariat Panitia Seleksi.
 - 2) Penetapan paling kurang 3 (tiga) calon pejabat pimpinan tinggi yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan pimpinan tinggi.
 - 3) Dalam hal penetapan minimal calon sebagaimana tersebut pada huruf b tidak terpenuhi, maka seleksi dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali dan dilakukan setelah PPK berkoordinasi dan mendapatkan rekomendasi KASN.
 - 4) Kriteria persyaratan administrasi didasarkan atas peraturan perundang-undangan dan peraturan internal LAPAN yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
 - 5) Syarat yang harus dipenuhi adalah adanya keterkaitan objektif antara kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan yang akan diduduki.
 - 6) Bagi pengumuman pelamaran yang dilakukan secara online maka pengumuman hasil seleksi administrasi dapat pula dilakukan secara online.
 - 7) Pengumuman hasil seleksi ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.
- c. Seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural dalam melakukan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural diperlukan metode:
- 1) Untuk jabatan pimpinan tinggi utama, madya, dan pratama, menggunakan metode *assessment center* atau metode lainnya sesuai kebutuhan.

- 2) Kisi-kisi wawancara disiapkan oleh panitia seleksi dan dapat dibantu oleh *asesor*.

d. Seleksi Kompetensi Bidang

- 1) Dalam melakukan penilaian Kompetensi Bidang dengan cara penulisan makalah, wawancara dan/atau metode lainnya.
- 2) Standar Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Bidang ditetapkan oleh lembaga mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 3) Hasil penilaian beserta peringkatnya disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural kepada Panitia Seleksi.

e. 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 sesuai standar kompetensi jabatan;
 - c) pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan teknis/fungsional yang pernah diikuti;
 - d) prestasi kerja paling rendah bernilai baik selama 2 tahun;
 - e) integritas yang dimiliki.
- 2) Menyusun instrumen/kriteria penilauan 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, objektif dan memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelegen.
- 6) Melakukan uji publik bagi jabatan yang dipandang strategis jika diperlukan.

f. Wawancara

- 1) Dilakukan oleh Panitia Seleksi.
- 2) Panitia seleksi menyusun materi wawancara yang terstandar sesuai jabatan yang dilamar.
- 3) Wawancara bersifat klarifikasi/ pendalaman terhadap pelamar yang mencakup Kompetensi Bidang, 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.

g. Kriteria dan Metode Penilaian

Kriteria dan metode penilaian didasarkan pada Komposisi Penilaian dan Pembobotan Hasil Seleksi dengan persentase total 100%, yaitu:

- 1) Penulisan makalah dengan jumlah bobot (15% s.d. 20%);
- 2) *Assesment center* dengan jumlah bobot (20% s.d. 25%);
- 3) Wawancara dengan jumlah bobot (30% s.d. 35%);
- 4) Rekam jejak dengan jumlah bobot (15% s.d. 20%); dan
- 5) Kriteria teknis yang relevan jika diperlukan dengan jumlah bobot (0% s.d. 20%).

h. Penetapan dan Pengumuman Hasil Seleksi

- 1) Panitia seleksi mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi yang meliputi seleksi administrasi, seleksi kompetensi manajerial dan sosial kultural, seleksi kompetensi bidang, penelusuran rekam jejak, serta wawancara sebagai bahan menyusun peringkat nilai.
- 2) Panitia Seleksi mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi.
- 3) Panitia Seleksi menyampaikan peringkat nilai kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.
- 4) Peringkat nilai yang disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian bersifat rahasia.
- 5) Panitia Seleksi menyampaikan hasil penilaian jabatan tinggi utama dan madya (setara dengan eselon Ia dan Ib) dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon untuk disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.

- 6) Pejabat Pembina Kepegawaian mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih Panitia Seleksi kepada Presiden.
 - 7) Panitia Seleksi menyampaikan hasil penilaian jabatan tinggi pratama (setara dengan eselon IIa dan IIb) dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon untuk disampaikan kepada Pejabat yang berwenang.
 - 8) Pejabat yang berwenang mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih Panitia Seleksi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.
 - 9) Penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Panitia Seleksi.
 - 10) Panitia Seleksi menyampaikan laporan hasil seleksi berupa Berita Acara, Keputusan Pansel, nilai pada setiap tahapan seleksi dan hasil *assessment center* kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan pelantikan.
 - 11) 3 (tiga) calon PPT terpilih dimasukkan dalam Portal Sijapti KASN.
3. Pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)
Persyaratan usia paling tinggi untuk diangkat dalam jabatan pimpinan tinggi adalah usia pada saat diangkat dalam jabatan pimpinan tinggi tersebut oleh PPK, kecuali bagi jabatan pimpinan tinggi yang ditetapkan oleh Presiden.
 4. Laporan Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pejabat Pembina Kepegawaian menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka kepada KASN dan tembusannya kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

BAB IV

PERPANJANGAN DAN PEMBERHENTIAN JPT

A. Perpanjangan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)

1. Aparatur Sipil Negara yang diangkat dalam jabatan pimpinan tinggi dapat menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun.
2. 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.
3. Evaluasi dilakukan oleh Tim yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yang terdiri dari 1 (satu) orang dari eksternal dan 2 (dua) orang dari internal, dan dilakukan 3 (tiga) bulan sebelum masa jabatannya berakhir.
4. Untuk pejabat pimpinan tinggi utama dan madya yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana tersebut pada angka 2, maka PPK melaporkan hasilnya kepada Presiden.
5. Untuk pejabat pimpinan tinggi pratama yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana tersebut pada angka 2, maka PPK menetapkan Surat Keputusan perpanjangan/pengangkatan kembali dalam jabatan tersebut.
6. Pejabat pimpinan tinggi setelah menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun dapat pula ditempatkan ke jabatan pimpinan tinggi yang setara atau jabatan fungsional yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan penilaian kompetensi.
7. Pejabat pimpinan tinggi yang tidak diperpanjang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang bersangkutan.
8. Pejabat pimpinan tinggi sebagaimana tersebut pada angka 7 dapat mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif kembali untuk jabatan lainnya.
9. Pelaksanaan perpanjangan JPT agar dikoordinasikan dan dilaporkan kepada KASN.

B. Pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)

1. Mencapai batas usia pensiun dalam jabatannya;
2. Melakukan pelanggaran disiplin berat serta integritas dan moralitas;

3. 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/atau
4. Tidak memenuhi syarat jabatan pimpinan tinggi.

BAB V
MONITORING DAN EVALUASI

A. Pengawasan Pelaksanaan Seleksi JPT

1. Pengawasan pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Madya dan Pratama dilakukan oleh KASN, yang meliputi tahapan proses pengisian jabatan pimpinan tinggi mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan pejabat pimpinan tinggi.
2. Kandidat yang terpilih ditetapkan dengan dilakukan monitoring dan evaluasi sesuai peraturan perundang-undangan paling lama 2 (dua) tahun untuk kepentingan evaluasi kinerja.

B. Rekomendasi Hasil Pengawasan oleh KASN

1. Wajib ditindaklanjuti dan dilaksanakan oleh pejabat pembina kepegawaian dan pejabat yang berwenang.
2. Terhadap hasil pengawasan yang tidak ditindaklanjuti, KASN merekomendasikan untuk menjatuhkan sanksi terhadap pejabat pembina kepegawaian dan pejabat yang berwenang yang melanggar prinsip sistem merit sesuai peraturan perundang-undangan.
3. Rekomendasi hasil pengawasan KASN bersifat mengikat.

KEPALA LEMBAGA PENERBANGAN DAN
ANTARIKSA NASIONAL,



THOMAS DJAMALUDDIN