



**LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH
SALINAN**

**KEPUTUSAN
KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH
REPUBLIK INDONESIA**

NOMOR 156 TAHUN 2024

**TENTANG
PEDOMAN PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI YANG DILAKSANAKAN
MELALUI SELEKSI TERBUKA DI LINGKUNGAN LEMBAGA KEBIJAKAN
PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH**

KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH,

- Menimbang : a. bahwa untuk memenuhi kompetensi, kualifikasi dan integritas serta menjamin terlaksananya prinsip dalam sistem merit, diperlukan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi yang dilaksanakan melalui seleksi secara terbuka di lingkungan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah tentang Pedoman Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi yang dilaksanakan melalui Seleksi Terbuka di Lingkungan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
- Mengingat : 1. Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 93 Tahun 2022 tentang

- Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 144);
2. 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);
 3. Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 2 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 112);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TENTANG PEDOMAN PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI YANG DILAKSANAKAN MELALUI SELEKSI TERBUKA DI LINGKUNGAN LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH.

KESATU : Menetapkan Pedoman Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Yang Dilaksanakan Melalui Seleksi Terbuka di Lingkungan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagaimana tercantum dalam Lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan di dalam penetapannya, akan diadakan perubahan/perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 8 Maret 2024
KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN
PENGADAAN BARANG/JASA
PEMERINTAH,

ttd

HENDRAR PRIHADI

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum, Organisasi dan
Sumber Daya Manusia LKPP,



LAMPIRAN : KEPUTUSAN KEPALA LEMBAGA
KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA
PEMERINTAH TENTANG PEDOMAN
PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI
YANG DILAKSANAKAN MELALUI SELEKSI
TERBUKA DI LINGKUNGAN LEMBAGA
KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA
PEMERINTAH

NOMOR : 156 Tahun 2024

TANGGAL : 8 Maret 2024

**PEDOMAN PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI YANG DILAKSANAKAN
MELALUI SELEKSI TERBUKA DI LINGKUNGAN LEMBAGA KEBIJAKAN
PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi yang dilaksanakan melalui Seleksi Terbuka di lingkungan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dilakukan berdasarkan kebutuhan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah untuk mengisi kebutuhan yang lowong. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi yang dilaksanakan melalui Seleksi Terbuka harus dilaksanakan secara obyektif, transparan, dan akuntabel berdasarkan persyaratan yang telah ditentukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam upaya mendapatkan calon Pejabat Pimpinan Tinggi yang profesional, netral, berintegritas, bebas dari intervensi politik dan bersih dari praktek kolusi, korupsi, dan nepotisme perlu dilaksanakan Seleksi Terbuka sesuai dengan kebutuhan jabatan yang lowong.

B. Maksud dan Tujuan

1. Maksud

Keputusan ini digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan Seleksi Terbuka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

2. Tujuan

- a) Terlaksananya proses Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah yang transparan, obyektif, terukur, dan tertelusur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b) Diperolehnya calon Pejabat Pimpinan Tinggi yang profesional, netral, berintegritas, bebas dari intervensi politik dan bersih dari praktek kolusi, korupsi, dan nepotisme.

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup pedoman pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi melalui Seleksi Terbuka di lingkungan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah meliputi tahapan:

1. perencanaan;
2. pengumuman lowongan;
3. pelamaran;
4. seleksi;
5. pengumuman hasil seleksi; dan
6. penetapan dan pengangkatan.

D. Pengertian Umum

1. Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah yang selanjutnya disingkat LKPP adalah lembaga pemerintah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Presiden.
2. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
3. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
4. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat yang berwenang untuk menduduki jabatan pemerintahan.

5. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
6. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
7. Pejabat Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat PPT adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT.
8. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Pengisian JPT melalui Seleksi Terbuka yang selanjutnya disebut Seleksi Terbuka adalah proses pengisian JPT yang dilakukan melalui kompetisi secara terbuka.
11. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
12. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
13. 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.

BAB II

PERENCANAAN

A. Tahapan Perencanaan

1. Penentuan pengisian JPT yang akan diisi;
2. Pembentukan panitia seleksi;
3. Penyusunan dan Penetapan Jadwal Tahapan Pengisian JPT;
4. Penentuan Metode Seleksi dan Penyusunan Materi Seleksi; dan
5. Penentuan Sistem pada setiap tahapan pengisian JPT.

B. Penentuan Pengisian JPT dan Persyaratan JPT

1. Pengisian JPT Utama, JPT Madya, dan JPT Pratama diisi dari kalangan PNS.
2. Pengisian JPT Utama dan JPT Madya tertentu dapat diisi dari kalangan non-PNS dengan persetujuan Presiden yang ditetapkan dalam Keputusan Presiden.

C. Pembentukan Panitia Seleksi

1. Panitia seleksi untuk JPT Utama dibentuk oleh Presiden.
2. Panitia seleksi untuk JPT Madya dan Pratama dibentuk oleh PPK, kecuali JPT Madya tertentu dibentuk oleh Presiden.
3. Dalam membentuk panitia seleksi sebagaimana angka 2 di atas, PPK berkoordinasi dengan instansi yang menyelenggarakan tugas dan fungsi dalam urusan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Manajemen Aparatur Sipil Negara.
4. Panitia seleksi terdiri atas unsur:
 - a) PPT di lingkungan LKPP;
 - b) PPT dari Instansi Pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong;
 - c) akademisi, pakar, atau profesional.
5. Panitia seleksi dari internal harus memiliki kedudukan minimal sama dari jabatan yang akan diisi.
6. 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);

7. Panitia seleksi melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh asesor yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya;
8. Badan Kepegawaian Negara melakukan standardisasi terhadap *assesment center* instansi pemerintah dan menetapkan lembaga serta asesor yang memenuhi standar untuk melakukan asesmen;
9. Panitia seleksi mendiskusikan kembali/memantapkan standar kompetensi jabatan yang lowong bersama PyB dan asesor;
10. Dalam melaksanakan tugasnya panitia seleksi dibantu oleh sekretariat panitia seleksi yang dilaksanakan oleh unit organisasi yang membidangi urusan Sumber Daya Manusia; dan
11. Sekretariat panitia seleksi memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada panitia seleksi.
12. 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;
 - e. memiliki integritas, netral, independen dan menghindarkan diri dari konflik kepentingan dengan pernyataan pakta integritas; dan
 - f. menaati kode etik sebagai panitia seleksi yang ditetapkan oleh instansi yang menyelenggarakan tugas dan fungsi dalam urusan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Manajemen Aparatur Sipil Negara.
13. Panitia seleksi JPT memiliki tugas:
 - a. menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian;
 - b. menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
 - c. menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian;
 - 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.

D. Penyusunan dan Penetapan Jadwal Tahapan Pengisian JPT

Penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian JPT dilakukan oleh panitia seleksi.

E. Penentuan Metode Seleksi dan Penyusunan Materi Seleksi

1. Metode Seleksi pengisian JPT terdiri dari :

- a) penelusuran rekam jejak;
- b) seleksi administrasi;
- c) seleksi kompetensi bidang melalui penulisan makalah;
- d) seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural;
- e) wawancara akhir; dan
- f) tes kesehatan.

2. Kriteria dan Metode Penilaian

Kriteria dan metode penilaian didasarkan pada komposisi Penilaian dan Pembobotan Hasil Seleksi, yaitu:

- a) rekam jejak dengan jumlah bobot 20% (dua puluh persen).
- b) seleksi administrasi.

Peserta yang dinyatakan lulus ialah yang dinyatakan Memenuhi Syarat (MS) administrasi.

- c) penulisan makalah dengan jumlah bobot 20% (dua puluh persen).

Peserta yang dinyatakan lulus ialah yang mendapatkan nilai paling kurang 80 (delapan puluh).

- d) seleksi kompetensi manajerial dan sosial kultural dengan jumlah bobot 25% (dua puluh lima persen).

Peserta yang dinyatakan lulus seleksi kompetensi manajerial dan sosial kultural ialah yang mendapatkan hasil penilaian dengan kategori Masih Memenuhi Syarat (MMS).

- e) wawancara dengan jumlah bobot 35% (tiga puluh lima persen) Peserta yang dinyatakan lulus ialah yang mendapatkan nilai paling kurang 80 (delapan puluh).
- f) tes kesehatan dengan menggunakan sistem gugur.

F. Penentuan Sistem pada setiap Tahapan Pengisian JPT

Penentuan sistem pada setiap tahapan pengisian JPT dilakukan oleh panitia seleksi.

BAB III

PENGUMUMAN LOWONGAN

1. Pengumuman lowongan pengisian JPT wajib dilakukan secara terbuka melalui media cetak nasional dan/atau media elektronik nasional.
2. Pengumuman lowongan dilakukan terbuka pada tingkat nasional kepada Instansi Pemerintah.
3. Pengumuman dilaksanakan paling sedikit 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.
4. Pengumuman lowongan paling sedikit memuat:
 - a. nama JPT yang lowong;
 - b. persyaratan;
 - c. kualifikasi dan standar kompetensi jabatan yang lowong;
 - d. batas waktu penyampaian berkas pelamaran;
 - e. tahapan, jadwal, dan sistem seleksi; dan
 - f. alamat dan nomor telepon sekretariat panitia seleksi yang dapat dihubungi.
5. Pengumuman lowongan ditandatangani oleh ketua panitia seleksi atau ketua sekretariat panitia seleksi atas nama ketua panitia seleksi.
6. Pengumuman lowongan akan diperpanjang selama 7 (tujuh) hari kalender apabila pada batas waktu pendaftaran yang telah ditentukan belum memenuhi 3 (tiga) peserta.
7. Persyaratan sebagaimana dimaksud angka 4 huruf b sebagai berikut:
 - a. JPT Utama
 - 1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Utama dari kalangan PNS sebagai berikut:
 - a) memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - b) memiliki Kompetensi Teknis, 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;
 - h) tidak sedang dalam proses pemeriksaan pelanggaran disiplin dan/atau tidak pernah menjalani hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku selama 5 (lima) tahun terakhir;
 - i) setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - j) telah menyerahkan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara satu tahun terakhir (minimal bukti penyerahan ke Komisi Pemberantasan Korupsi);
 - k) telah menyerahkan Surat Pemberitahuan Tahunan Pajak Orang Pribadi 1 (satu) tahun terakhir; dan
 - l) diutamakan telah mengikuti dan lulus Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat I, kecuali bagi pelamar yang berasal dari pemangku JF Jenjang Ahli Utama.
- 2) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Utama dari kalangan Non PNS sebagai berikut:
- a) warga negara Indonesia;
 - b) memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah pascasarjana;
 - c) memiliki Kompetensi Teknis, 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, PPPK, prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian Republik Indonesia atau pegawai swasta; dan
- k) telah menyerahkan Surat Pemberitahuan Tahunan Pajak Orang Pribadi 1 (satu) tahun terakhir.

b. JPT Madya

- 1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Madya dari kalangan PNS sebagai berikut:
 - a) memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - b) memiliki Kompetensi Teknis, 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;
 - h) memiliki golongan (pangkat) paling rendah Pembina Utama Muda (IV/c);
 - i) tidak sedang dalam proses pemeriksaan pelanggaran disiplin dan/atau tidak pernah menjalani hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku selama 5 (lima) tahun terakhir;

- j) setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - k) telah menyerahkan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara 1 (satu) tahun terakhir (minimal bukti penyerahan ke Komisi Pemberantasan Korupsi);
 - l) telah menyerahkan Surat Pemberitahuan Tahunan Pajak Orang Pribadi 1 (satu) tahun terakhir; dan
 - m) diutamakan telah mengikuti dan lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II, kecuali bagi pelamar yang berasal dari pemangku JF Jenjang Ahli Utama.
- 2) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Madya dari kalangan Non PNS sebagai berikut:
- a) warga negara indonesia;
 - b) memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah pascasarjana;
 - 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 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, PPPK, prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia atau pegawai swasta; dan
 - k) telah menyerahkan Surat Pemberitahuan Tahunan Pajak Orang Pribadi 1 (satu) tahun terakhir.

c. JPT Pratama

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Pratama dari kalangan PNS sebagai berikut:

- 1) memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
- 2) memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
- 3) memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
- 4) sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau JF Jenjang Ahli Madya paling singkat 2 (dua) tahun;
- 5) memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- 6) usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun;
- 7) sehat jasmani dan rohani;
- 8) memiliki golongan (pangkat) paling rendah Pembina Tingkat I (IV/b);
- 9) tidak sedang dalam proses pemeriksaan pelanggaran disiplin dan/atau tidak pernah menjalani hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku selama 5 (lima) tahun terakhir;
- 10) setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- 11) telah menyerahkan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara 1 (satu) tahun terakhir (minimal bukti penyerahan ke Komisi Pemberantasan Korupsi);
- 12) telah menyerahkan Surat Pemberitahuan Tahunan Pajak Orang Pribadi 1 (satu) tahun terakhir; dan
- 13) diutamakan telah mengikuti dan lulus Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat III, kecuali bagi pelamar yang berasal dari pemangku JF Jenjang Ahli Madya.

8. Panitia seleksi dapat menentukan persyaratan lain yang diutamakan sesuai dengan kebutuhan jabatan.
9. Ketentuan persyaratan sebagaimana dimaksud pada angka 7 huruf a, b, dan c dapat dikecualikan dengan terlebih dahulu mendapatkan persetujuan Presiden.

BAB IV

PELAMARAN

1. Peserta yang mengikuti Seleksi Terbuka di lingkungan LKPP mengajukan lamaran dengan ketentuan:
 - a. ditujukan kepada ketua panitia seleksi;
 - b. mencantumkan jabatan yang akan dilamar;
 - c. ditandatangani sendiri oleh peserta di atas materai yang cukup;
dan
 - d. melampirkan dokumen administrasi sesuai persyaratan jabatan.
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.

BAB V

SELEKSI

A. Penelusuran Rekam Jejak

1. Penelusuran rekam jejak dengan melihat kesesuaian jabatan yang dilamar dan potensi dalam melaksanakan tugas jabatan yang meliputi:
 - a) jabatan yang pernah dan sedang diduduki;
 - b) latar belakang pendidikan formal;
 - c) pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan teknis/fungsional yang pernah diikuti;
 - d) prestasi yang menonjol selama melaksanakan tugas; dan
 - e) integritas dan moralitas yang dimiliki.
2. Penelusuran rekam jejak dapat diperoleh dari dokumen daftar riwayat hidup dan dokumen administrasi lainnya.
3. Penelusuran rekam jejak dapat dilaksanakan dengan memperhatikan masukan masyarakat dan/atau wawancara ke tempat asal kerja peserta yaitu atasan, rekan sejawat, bawahan, dan lingkungan terkait lainnya.
4. Penelusuran rekam jejak integritas dan moralitas bertujuan untuk menilai kejujuran, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, bersih dari korupsi dan pencucian uang, serta tidak melakukan pelanggaran moral/etika.
5. Apabila terdapat indikasi pelanggaran terhadap integritas dan moralitas sebagaimana dimaksud pada angka 4 panitia seleksi dapat melakukan klarifikasi dengan pihak terkait.
6. Menetapkan pejabat yang akan melakukan penelusuran rekam jejak secara tertutup, obyektif dan memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelejen.
7. Melakukan uji publik bagi jabatan yang dipandang strategis jika diperlukan.
8. Penelusuran rekam jejak dilakukan sampai dengan penetapan 3 (tiga) besar.

B. Seleksi Administrasi

1. Dokumen administrasi yang akan diproses ialah dokumen yang lengkap sesuai dengan ketentuan yang dipersyaratkan;
2. Seleksi administrasi dilakukan oleh panitia seleksi dibantu oleh Sekretariat panitia seleksi.
3. Penilaian persyaratan administrasi dan penelusuran rekam jejak meliputi:
 - a) pangkat;
 - b) jabatan;
 - c) masa kerja/pengalaman;
 - d) pendidikan;
 - e) pelatihan struktural;
 - f) pelatihan teknis/fungsional;
 - g) usia;
 - h) disiplin;
 - i) penilaian kinerja (Sasaran Kinerja Pegawai);
 - j) penghargaan; dan
 - k) penilaian integritas dan moralitas.
4. Penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan dilakukan oleh sekretariat panitia seleksi.
5. Penetapan paling kurang 3 (tiga) calon PPT yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan JPT dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a) memenuhi persyaratan;
 - b) apabila PNS yang memenuhi persyaratan sebagaimana huruf a di atas lebih dari 3 (tiga) kali jumlah kebutuhan, dilakukan pembobotan penilaian terhadap kualifikasi pendidikan, sertifikat profesional, dan prestasi; dan
 - c) apabila terdapat penilaian PNS yang sama sesuai dengan huruf b di atas, maka penentuan kelulusan administrasi didasarkan pada usia PNS terendah.
6. Dalam hal penetapan minimal calon sebagaimana tersebut pada angka 6 tidak terpenuhi, maka seleksi dapat diperpanjang paling

banyak 2 (dua) kali dan dilakukan setelah PPK berkoordinasi dan mendapatkan rekomendasi dari instansi yang menyelenggarakan tugas dan fungsi dalam urusan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Manajemen Aparatur Sipil Negara.

C. Seleksi Kompetensi Bidang

1. Penilaian Kompetensi Bidang didapat dari hasil penulisan makalah.
2. Panitia seleksi dapat melakukan pendalaman terhadap kompetensi bidang peserta pada saat pelaksanaan wawancara.
3. Ketentuan terkait penulisan makalah ditetapkan oleh panitia seleksi.
4. Penilaian Kompetensi Bidang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis pada jabatan yang akan diduduki.

D. Seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural

1. Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural dilakukan melalui *assessment center* yang dapat dilakukan oleh asesor yang memiliki keahlian untuk melakukan seleksi kompetensi.
2. Penilaian Kompetensi Manajerial diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan.
3. Penilaian Kompetensi Sosial Kultural diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya.

E. Wawancara

1. Wawancara dilakukan oleh panitia seleksi.
2. Dalam pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur pengguna (*user*) dari jabatan yang akan diduduki atau dapat melibatkan narasumber untuk membantu dalam menggali potensi pelamar.
3. Panitia seleksi melakukan pendalaman terhadap peserta yang mencakup penilaian dan presentasi makalah, peminatan, motivasi, perilaku dan karakteristik pribadi kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural, dan pemahaman teknis terkait dengan isu-isu aktual dan terkini melalui wawancara.

F. Tes Kesehatan

1. Tes kesehatan dapat dilakukan bekerja sama dengan unit pelayanan kesehatan pemerintah.
2. Peserta yang dinyatakan lulus wajib menyerahkan hasil uji Kesehatan.
3. Hasil uji kesehatan sebagaimana angka 2 (dua) yang dinyatakan lulus ialah yang dinyatakan sehat jasmani dan rohani.

BAB VI

PENGUMUMAN HASIL SELEKSI

1. Panitia seleksi mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi dan menyusun peringkat nilai berdasarkan unsur dan bobot penilaian pada setiap tahapan seleksi.
2. Panitia seleksi mengumumkan hasil dari setiap tahapan seleksi yang terdiri atas:
 - a. nilai yang diperoleh peserta berdasarkan peringkat; dan
 - b. peserta seleksi yang berhak mengikuti tahapan seleksi selanjutnya.
3. Penetapan 3 (tiga) besar berdasarkan akumulasi nilai tertinggi dari:
 - a. penulisan makalah;
 - b. *assessment center*;
 - c. presentasi dan wawancara; dan
 - d. rekam jejak.
4. Nilai akhir merupakan jumlah dari unsur penilaian seleksi.
5. Panitia seleksi menyampaikan peringkat nilai sesuai urutan tertinggi kepada PPK.
6. Apabila peserta seleksi 3 (tiga) besar memperoleh nilai akhir yang sama, maka penentuan urutan nilai didasarkan pada:
 - a. Nilai wawancara akhir tertinggi;
 - b. Nilai Seleksi Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural tertinggi; dan
 - c. Nilai hasil penelusuran rekam jejak tertinggi.
7. Peringkat nilai yang disampaikan kepada PPK bersifat rahasia.
8. Penandatanganan hasil tiap tahapan seleksi disampaikan oleh Ketua panitia seleksi.
9. Pengumuman tiap tahapan hasil seleksi dilaksanakan melalui laman resmi LKPP Republik Indonesia.

BAB VII
PENETAPAN DAN PENGANGKATAN

1. JPT Utama dan Madya
 - a. Panitia seleksi menyampaikan hasil penilaian akhir Jabatan Tinggi Utama dan Madya beserta 3 (tiga) calon sesuai urutan nilai tertinggi kepada PPK;
 - b. PPK menyampaikan 3 (tiga) calon JPT Utama dan Madya kepada Presiden; dan
 - c. Presiden memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) orang nama calon PPT, untuk ditetapkan sebagai PPT dengan memperhatikan pertimbangan PPK.

2. JPT Pratama
 - a. Panitia seleksi menyampaikan hasil penilaian akhir Jabatan Tinggi Pratama beserta 3 (tiga) calon sesuai dengan urutan nilai tertinggi untuk disampaikan kepada PPK melalui PyB; dan
 - b. PPK memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) orang nama calon PPT pratama hasil seleksi dengan memperhatikan pertimbangan PyB untuk ditetapkan.

BAB VIII
PENUTUP

Demikian pedoman ini disusun untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN
PENGADAAN BARANG/JASA
PEMERINTAH,

ttd

HENDRAR PRIHADI