



SALINAN

WALI KOTA BANDUNG

PROVINSI JAWA BARAT
PERATURAN WALI KOTA BANDUNG
NOMOR 068 TAHUN 2019

TENTANG
TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BANDUNG,

- Menimbang :
- a. bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 110 ayat (3) dan ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;
 - b. bahwa dalam rangka memberikan kejelasan tentang pelaksanaan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif sebagaimana dimaksud dalam huruf a, di kalangan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung perlu diatur tata caranya dengan Peraturan Wali Kota;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota Bandung tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka;

Mengingat ...

- Mengingat : 1. [Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014](#) tentang Aparatur Sipil Negara;
2. [Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014](#) tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan [Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015](#) tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. [Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014](#) tentang Administrasi Pemerintahan;
4. [Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016](#) tentang Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan [Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019](#) tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
5. [Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017](#) tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
6. [Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019](#) tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil;
7. [Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017](#) tentang Standar Kompetensi Aparatur Sipil Negara;
8. [Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017](#) tentang Kompetensi Pemerintahan;
9. [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;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA.

BAB ...

BAB I
KETENTUAN UMUM
Bagian Kesatu
Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kota adalah Daerah Kota Bandung.
2. Pemerintah Daerah Kota adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah Kota yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Bandung.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Bandung.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
7. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
8. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disingkat JPT Pratama adalah sekelompok jabatan tinggi pada Pemerintah Daerah Kota.
9. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT Pratama.
10. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disebut dengan PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di Pemerintah Daerah Kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
11. Pejabat ...

11. 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.
12. Pengisian JPT Pratama secara Terbuka yang selanjutnya disebut Seleksi Terbuka adalah proses pengisian JPT Pratama yang dilakukan melalui kompetisi secara terbuka.
13. Panitia Seleksi yang selanjutnya disingkat Pansel adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk melaksanakan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama.
14. Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik yang berwenang mengawasi setiap proses pengisian JPT Pratama.
15. Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan.
16. *Assessment Center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan pegawai (aparatur sipil negara) dalam suatu jabatan, dengan menggunakan alat ukur simulasi paling sedikit 2 (dua) kali, disamping alat ukur psikotes, kuesioner kompetensi, dan wawancara kompetensi berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa assessor.
17. Kompetensi jabatan adalah meliputi standar kompetensi manajerial, standar kompetensi teknis, standar kompetensi sosiokultural dan standar kompetensi pemerintahan.
18. Kompetensi ...

18. Kompetensi Manajerial adalah persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang Pegawai Negeri sipil dalam melaksanakan tugas jabatan.
19. Kompetensi Teknis adalah persyaratan kompetensi teknis, pengetahuan kerja, keterampilan kerja minimal yang harus dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
20. Kompetensi Sosio Kultural adalah persyaratan pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya atau persyaratan wawasan kebangsaan.
21. Kompetensi Pemerintahan adalah pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam memangku tugas-tugas pemerintahan.
22. Seleksi Administrasi adalah tahapan pelaksanaan penilaian kelengkapan berkas administrasi pelamar.
23. *Talent pool* adalah kelompok kandidat yang memenuhi persyaratan jabatan, yang memiliki minat mengisi posisi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dan terlibat secara berkelanjutan untuk meniti karir sebagai ASN.

BAB II

PENGISIAN JPT PRATAMA

Bagian Kesatu

JPT Pratama

Pasal 2

- (1) Setiap JPT Pratama harus menjamin akuntabilitas jabatan.
- (2) Akuntabilitas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. tersusunnya rumusan alternatif kebijakan yang memberikan solusi;
 - b. tercapainya ...

- b. tercapainya hasil kerja unit selaras dengan tujuan Pemerintah Daerah Kota;
- c. terwujudnya pengembangan strategi yang terintegrasi untuk mendukung pencapaian tujuan Pemerintah Daerah Kota; dan
- d. terwujudnya kapabilitas pada Perangkat Daerah untuk mencapai *outcome* Pemerintah Daerah Kota.

Pasal 3

- (1) JPT Pratama diisi dari kalangan PNS.
- (2) JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari Sekretaris Daerah, Asisten, Staf Ahli Wali Kota, Kepala Badan, Kepala Dinas, Sekretaris Dewan, Inspektur dan/atau jabatan lain yang setara.
- (3) Setiap PNS yang memenuhi persyaratan mempunyai kesempatan yang sama untuk mengisi JPT Pratama yang lowong.
- (4) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), meliputi:
 - a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - b. memiliki pangkat/golongan paling rendah Pembina/ IV/a;
 - c. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural dan Kompetensi Pemerintahan sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
 - d. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
 - e. sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
 - f. memiliki ...

- f. memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- g. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
- h. sehat jasmani dan rohani.

Pasal 4

- (1) Pengisian JPT Pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (4).
- (2) Pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat Nasional atau antar Kabupaten/Kota dalam Provinsi Jawa Barat.

Pasal 5

Pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dilakukan melalui tahapan:

- a. perencanaan;
- b. pengumuman lowongan;
- c. pelamaran;
- d. seleksi;
- e. pengumuman hasil seleksi; dan
- f. penetapan dan pengangkatan.

Bagian Kedua Perencanaan

Pasal 6

- (1) Perencanaan pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a meliputi:
 - a. penentuan JPT Pratama yang akan diisi, terkait dengan nama jabatan dan deskripsi tugasnya yang akan diisi/lowong;
 - b. kualifikasi ...

- b. kualifikasi dan standar kompetensi untuk masing-masing jabatan yang akan diisi/lowong;
 - c. pembentukan Pansel;
 - d. penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian JPT Pratama;
 - e. penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi;
 - f. penentuan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian JPT Pratama; dan
 - g. konsep pengumuman pembukaan dan penerimaan lamaran.
- (2) JPT Pratama yang lowong sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dikarenakan pejabat pimpinan tinggi pratama pada instansi tersebut:
- a. pensiun;
 - b. meninggal dunia;
 - c. mengundurkan diri;
 - d. dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan jabatan, pembebasan jabatan, pemberhentian PNS tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian PNS dengan tidak hormat;
 - e. diangkat dalam jabatan lain;
 - f. diberhentikan sementara dari PNS;
 - g. diberhentikan karena tidak mencapai kinerja;
 - h. ditugaskan secara penuh di luar JPT Pratama;
 - i. menjalani cuti diluar tanggungan negara;
 - j. diberhentikan dari jabatan sebagai akibat dari reorganisasi dimana yang bersangkutan tidak memiliki kesesuaian antara tugas jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi.

Pasal 7

- (1) Pansel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf b dibentuk oleh Wali Kota dan ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

(2) Dalam ...

- (2) Dalam membentuk Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Wali Kota berkoordinasi dengan KASN.
- (3) Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur:
 - a. pejabat pimpinan tinggi terkait dari Lingkungan Perangkat Daerah yang bersangkutan;
 - b. pejabat pimpinan tinggi dari Instansi Pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong kebutuhan kompetensi teknis tertentu;
 - c. akademisi/pakar/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; dan
 - e. khusus untuk jabatan pimpinan tinggi Sekretaris Daerah dapat diangkat dari Pemerintah Provinsi Jawa Barat.
- (4) Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - 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 yang dibuktikan dengan surat pernyataan bermaterai Rp6000,00 (enam ribu rupiah);
 - 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 Pansel yang ditetapkan oleh KASN.

(5) Pansel ...

- (5) Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang.

Pasal 8

Pansel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 memiliki tugas, meliputi:

- a. menyusun dan memutuskan standar kompetensi jabatan yang lowong bersama PyB dan assessor;
- b. menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian;
- c. menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
- d. menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian;
- e. menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;
- f. mengumumkan lowongan JPT Pratama dan persyaratan pelamaran;
- g. melakukan seleksi administrasi dan kompetensi; dan
- h. menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada Wali Kota.

Pasal 9

- (1) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, Pansel dibantu oleh sekretariat.
- (2) Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.
- (3) Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada Pansel.

Bagian ...

Bagian Ketiga
Pengumuman Lowongan

Pasal 10

- (1) Pengumuman lowongan pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b wajib dilakukan secara terbuka melalui media cetak nasional dan/atau media elektronik.
- (2) Pengumuman lowongan pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pula melalui Portal Nasional Seleksi JPT yang berada pada *website* Sistem Jabatan Pimpinan Tinggi (SIjapti) KASN.
- (3) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.
- (4) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan berdasarkan ketentuan terbuka pada tingkat Nasional atau terbuka antar Kabupaten/Kota dalam Provinsi Jawa Barat.
- (5) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit harus memuat:
 - a. nama JPT Pratama yang lowong;
 - b. persyaratan administrasi anantara lain:
 - 1) surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai Rp6000,00 (enam ribu rupiah);
 - 2) fotokopi SK kepangkatan dan jabatan yang diduduki;
 - 3) fotokopi ijazah terakhir yang sesuai dengan jabatan yang dilamar;
 - 4) fotokopi SPT tahun terakhir;
 - 5) fotokopi hasil penilaian prestasi kerja 2 tahun terakhir;
 - 6) riwayat ...

- 6) riwayat hidup (*curriculum vitae*) lengkap;
 - 7) fotokopi Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara/Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara;
- c. kualifikasi/jenjang pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang lowong dan standar kompetensi jabatan yang lowong;
 - d. persyaratan integritas yang dibuktikan dengan penandatanganan pakta integritas;
 - e. batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
 - f. tahapan, jadwal, dan sistem seleksi; dan
 - g. alamat dan nomor telepon sekretariat panitia seleksi yang dapat dihubungi;
 - h. pengalaman jabatan sesuai dengan jabatan yang lowong; dan
 - i. prosedur lain yang diperlukan.
- (6) Apabila pelamar belum memenuhi lebih dari 3 (tiga) orang, pengumuman dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali, masing-masing 7 (tujuh) hari kalender.
 - (7) Setelah 2 (dua) kali diperpanjang namun pelamar hanya berjumlah 3 (tiga) orang, sekretariat Pansel meminta rekomendasi kepada KASN untuk melakukan proses seleksi.
 - (8) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditandatangani oleh Ketua Pansel atau Ketua Sekretariat Pansel atas nama Ketua Pansel.

Bagian Keempat

Pelamaran

Pasal 11

- (1) Pelamaran pengisian JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c disampaikan kepada Pansel.
- (2) Pelamaran yang dilakukan oleh PNS harus direkomendasikan oleh PPK instansinya.

Pasal 12 ...

Pasal 12

- (1) Selain melalui pelamaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11, Pansel dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (4) untuk diikutsertakan di dalam seleksi.
- (2) Dalam hal Pansel mengundang PNS yang memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk ikut dalam seleksi, PNS yang bersangkutan harus tetap mendapat rekomendasi dari PPK instansinya.

Bagian Kelima

Seleksi

Pasal 13

- (1) Seleksi pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf d dilakukan sesuai dengan perencanaan pengisian JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1).
- (2) Penyusunan tahapan seleksi dan penetapan jadwal seleksi dalam perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai kebutuhan organisasi.
- (3) Penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf d dilakukan mengacu kepada standar kompetensi jabatan.
- (4) Pansel wajib melakukan seleksi secara objektif dan transparan.
- (5) Tahapan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit terdiri atas:
 - a. seleksi administrasi dan penelusuran rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas;
 - b. seleksi kompetensi;
 - c. wawancara akhir; dan
 - d. tes kesehatan dan tes kejiwaan.
- (6) Tahapan ...

- (6) Tahapan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dapat dilakukan tidak berurutan sesuai dengan kebutuhan Pansel.
- (7) Seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b dilakukan oleh Pansel.
- (8) Pansel dapat dibantu oleh tim seleksi kompetensi yang independen dan memiliki keahlian untuk melakukan seleksi kompetensi.

Pasal 14

- (1) Metode seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (5) huruf a, dilaksanakan paling sedikit dengan penilaian kuantitatif terhadap setiap unsur persyaratan administrasi.
- (2) Penelusuran (rekam jejak) dapat dilakukan melalui evaluasi terhadap profil pelamar untuk melihat kesesuaian jabatan yang dilamar dan potensi dalam melaksanakan tugas jabatan yang meliputi:
 - a. jabatan yang pernah dan sedang diduduki;
 - b. latar belakang pendidikan formal;
 - c. pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan teknis/fungsional yang pernah diikuti;
 - d. prestasi yang menonjol selama melaksanakan tugas;
 - e. integritas yang dimiliki.
- (3) Format penilaian kuantitatif persyaratan administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I dan II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (4) Apabila terdapat indikasi yang mencurigakan dalam penilaian integritas dapat dilakukan klarifikasi dengan instansi terkait.

(5) Metode ...

- (5) Metode seleksi kompetensi sebagaimana disebutkan dalam Pasal 13 ayat (5) huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. kompetensi bidang melalui uji gagasan tertulis dengan menjawab persoalan/permasalahan yang telah ditentukan oleh Pansel;
 - b. kompetensi manajerial dan sosiokultural dilaksanakan dengan paling sedikit *assessment center* metoda sedang; dan
 - c. kompetensi pemerintahan melalui uji kompetensi pemerintahan.
- (6) Metode penilaian kompetensi manajerial dan sosiokultural metode sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b adalah proses penilaian kompetensi dengan metode *assessment center* menggunakan alat ukur wawancara kompetensi tingkat sedang, tes psikologi dan ditambah paling sedikit 2 (dua) simulasi.
- (7) Format penilaian kompetensi bidang melalui uji gagasan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (8) Metode wawancara akhir sebagaimana disebutkan pada Pasal 13 ayat (5) huruf c dilaksanakan secara panel yaitu berupa konfirmasi terhadap penilaian-penilaian yang telah dilaksanakan pada tahapan sebelumnya.
- (9) Format penilaian wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (5) tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

(10) Bobot ...

- (10) Bobot penilaian untuk masing-masing unsur dapat disesuaikan dengan kebutuhan panitia seleksi dengan pembobotan hasil seleksi sebagai berikut:
- a. uji gagasan tertulis dengan jumlah bobot 15% (limabelas persen) sampai dengan 20% (duapuluh persen);
 - b. *assessment center* dengan jumlah bobot 20% (duapuluh persen) sampai dengan 25% (duapuluh lima persen);
 - c. wawancara dengan jumlah bobot 30% (tigapuluh persen) sampai dengan 35% (tigapuluh lima persen);
 - d. rekam jejak dengan jumlah bobot 15% (limabelas persen) sampai dengan 20% (duapuluh persen);
- (11) Format penilaian dapat disesuaikan dengan kebutuhan Pansel.

Bagian Keenam

Pengumuman Hasil Seleksi

Pasal 15

- (1) Pengumuman hasil seleksi pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf e wajib dilakukan untuk setiap tahapan seleksi.
- (2) Pansel wajib mengumumkan secara terbuka pada setiap tahapan seleksi:
 - a. nilai yang diperoleh peserta seleksi berdasarkan peringkat; dan
 - b. peserta seleksi yang berhak mengikuti tahapan seleksi selanjutnya.
- (3) Pada tahapan akhir, Pansel memilih 3 (tiga) orang peserta seleksi dengan nilai terbaik untuk setiap jabatan yang lowong untuk disampaikan kepada Wali Kota selaku PPK.

Bagian ...

Bagian Ketujuh
Penetapan dan Pengangkatan

Pasal 16

- (1) Pansel menyampaikan 3 (tiga) orang calon JPT Pratama yang terpilih sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (3) kepada Wali Kota selaku PPK melalui Sekretaris Daerah selaku PyB.
- (2) Wali Kota selaku PPK memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) orang nama calon JPT Pratama hasil seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (3) dengan memperhatikan pertimbangan Sekretaris Daerah selaku PyB untuk ditetapkan.
- (3) Penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Pansel.
- (4) Dalam hal Wali Kota selaku PPK menetapkan JPT Pratama yang memimpin Sekretariat Daerah, harus terlebih dahulu berkoordinasi dengan Gubernur Provinsi Jawa Barat.
- (5) Dalam hal Wali Kota selaku PPK menetapkan JPT Pratama yang memimpin Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, harus dikonsultasikan terlebih dahulu dengan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Pasal 17

Wali Kota selaku PPK dilarang mengisi jabatan yang lowong dari calon pejabat pimpinan tinggi yang lulus seleksi pada JPT Pratama yang lain.

Pasal 18

- (1) Dalam hal terjadi penataan organisasi Perangkat Daerah yang mengakibatkan adanya pengurangan JPT Pratama, penataan Pejabat Pimpinan Tinggi dapat dilakukan melalui uji kompetensi dari pejabat yang ada oleh Pansel.

(2) Dalam ...

- (2) Dalam hal pelaksanaan penataan Pejabat Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memperoleh calon pejabat pimpinan tinggi yang memiliki kompetensi sesuai, pengisian JPT Pratama dilakukan melalui Seleksi Terbuka.

Bagian Kedelapan Mutasi

Pasal 19

- (1) Pengisian JPT Pratama yang lowong melalui mutasi dari satu JPT Pratama ke JPT Pratama yang lain dapat dilakukan melalui uji kompetensi dari pejabat yang ada.
- (2) Pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat:
- a. satu klasifikasi jabatan;
 - b. memenuhi standar kompetensi jabatan; dan
 - c. telah menduduki jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (3) Kompetensi teknis dalam standar kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dibuktikan dengan:
- a. sertifikasi teknis dari organisasi profesi; atau
 - b. lulus pendidikan dan pelatihan teknis yang diselenggarakan oleh instansi teknis; atau
 - c. uji kompetensi yang dilaksanakan oleh Pansel.
- (4) Pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berkoordinasi dengan KASN.
- (5) Dalam hal pelaksanaan pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memperoleh calon pejabat pimpinan tinggi yang memiliki kompetensi sesuai, pengisian JPT Pratama dilakukan melalui Seleksi Terbuka.

Pasal 20

- (1) Pengisian JPT Pratama melalui mutasi dari satu lowongan JPT Pratama ke lowongan JPT Pratama yang lain dapat dilakukan melalui uji kompetensi di antara pejabat pimpinan tinggi dalam satu instansi.
- (2) Mutasi ...

- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a. sesuai standar kompetensi jabatan; dan
 - b. telah menduduki jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (3) Pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berkoordinasi dengan KASN.

Pasal 21

- (1) JPT Pratama hanya dapat diduduki paling lama 5 (lima) tahun.
- (2) JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang dengan terlebih dahulu melakukan evaluasi terhadap kinerja dan kompetensi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi.
- (3) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh Tim yang dibentuk oleh Wali Kota selaku PPK 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 JPT Pratama yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) maka Wali Kota selaku PPK menetapkan surat keputusan perpanjangan/pengangkatan kembali dalam jabatan tersebut.
- (5) Pejabat JPT Pratama setelah menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun dapat pula ditempatkan ke jabatan JPT Pratama yang setara atau jabatan fungsional yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan penilaian kompetensi yang bersangkutan.
- (6) Pejabat JPT Pratama yang tidak diperpanjang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang bersangkutan.
- (7) Pejabat JPT Pratama sebagaimana tersebut pada ayat (6) dapat mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif kembali untuk jabatan lainnya.

Pasal ...

Pasal 22

- (1) Pengisian JPT Pratama dapat dilakukan secara terbuka dan/atau melalui pemilihan 3 calon JPT Pratama terbaik dalam *talent pool*.
- (2) Pengisian melalui pemilihan 3 calon JPT Pratama terbaik dalam *talent pool* dilaksanakan melalui koordinasi dengan KASN dan setelah mendapat persetujuan KASN.
- (3) Ketentuan mengenai pengisian melalui manajemen talenta diatur tersendiri dengan Peraturan Wali Kota.

Pasal 23

- (1) Pejabat Pimpinan Tinggi harus memenuhi target kinerja tertentu sesuai perjanjian kinerja yang sudah disepakati dengan pejabat atasannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pejabat Pimpinan Tinggi yang tidak memenuhi kinerja yang diperjanjikan dalam waktu 1 (satu) tahun pada suatu jabatan, diberikan kesempatan selama 6 (enam) bulan untuk memperbaiki kinerjanya.
- (3) Dalam hal pejabat pimpinan tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menunjukkan perbaikan kinerja maka pejabat yang bersangkutan harus mengikuti seleksi ulang uji kompetensi kembali.
- (4) Berdasarkan hasil uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), pejabat pimpinan tinggi dimaksud dapat dipindahkan pada jabatan lain sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal ...

Pasal 24

Status kepegawaian bagi kandidat yang terpilih berasal dari instansi luar ditetapkan dengan status mutasi antar instansi sesuai peraturan perundang-undangan.

BAB III

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 25

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Bandung.

Ditetapkan di Bandung
pada tanggal 31 Desember 2019
WALI KOTA BANDUNG,

TTD.

ODED MOHAMAD DANIAL

Diundangkan di Bandung
pada tanggal 31 Desember 2019
SEKRETARIS DAERAH KOTA BANDUNG,

TTD.

EMA SUMARNA

BERITA DAERAH KOTA BANDUNG TAHUN 2019 NOMOR 68

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA BANDUNG,



LAMPIRAN II : PERATURAN WALI KOTA BANDUNG
NOMOR : 068 TAHUN 2019
TANGGAL : 31 Desember 2019

KRITERIA PENILAIAN SELEKSI ADMINISTRASI SELEKSI TERBUKA
JPT PRATAMA KOTA BANDUNG

1. PENDIDIKAN

Keterangan	Nilai
S1 lainnya yang relevan	65
S1 sesuai jabatan	70
S2 lainnya yang relevan	75
S2 sesuai jabatan	80
S3 lainnya yang relevan	85
S3 sesuai jabatan	90

2. PANGKAT/Gol

Keterangan	Nilai
Pembina Tingkat I / IV/b	90
Pembina / IV/a	60

3. JABATAN

Jabatan Struktural Eselon II.b/JPT Pratama	
Keterangan	Nilai
0-5 tahun (= 1kali)	70
5-10 tahun (=2 kali)	80
>10 tahun (= 3 kali)	90

minimal 2 tahun baru diakui, tidak dapat diakumulasikan.

Jabatan Fungsional Madya	
Keterangan	Nilai
0-5 tahun	70
5-10 tahun	80
>10 tahun	90

4. PENGALAMAN JABATAN

Keterangan	Nilai
0 TAHUN	20
1 TAHUN	50
2 TAHUN	60
3 TAHUN	70
4 TAHUN	80
5 TAHUN	90

5. DIKLAT

Keterangan	Nilai
PIM II	90
Diklat teknis/fungsional terkait	75

WALI KOTA BANDUNG,
TTD.
ODED MOHAMAD DANIAL

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA BANDUNG,



LAMPIRAN III : PERATURAN WALI KOTA BANDUNG
NOMOR : 068 TAHUN 2019
TANGGAL : 31 Desember 2019

FORMAT FORMULIR PENILAIAN KOMPETENSI BIDANG
(UJI GAGASAN TERTULIS) SELEKSI PENGISIAN
JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

Nama :
NIP :
JABATAN :

No.	MATERI	BOBOT NILAI	NILAI
1.	Kemampuan memahami masalah (Kesesuaian antara judul dan isi makalah) <i>Bertujuan menilai kemampuan peserta dalam memahami permasalahan yang bersifat mendasar dan strategis sesuai dengan jabatan yang dituju (beri nilai antara 60 s.d 100)</i>	15	
2.	Sistematika berfikir <i>Bertujuan menilai Pola Pikir Sistematis (beri nilai antara 60 s.d 100)</i>	15	
3.	Daya Analisis a. Visi; b. Misi; c. Strategi <i>Bertujuan menilai daya analisis dalam menghadapi permasalahan dan solusi untuk Kota Bandung. (beri nilai antara 60 s.d 100)</i>	30	
4.	Inovasi Program dan Kelayakan Implementasi <i>Bertujuan menilai gagasan inovatif dalam mendukung pencapaian visi & misi Kota Bandung. (beri nilai antara 60 s.d 100)</i>	40	
NILAI AKHIR (nilai rata-rata 1 – 5)		100	

WALI KOTA BANDUNG,
TTD.
ODED MOHAMAD DANIAL

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA BANDUNG,



LAMPIRAN IV : PERATURAN WALI KOTA BANDUNG
 NOMOR : 068 TAHUN 2019
 TANGGAL : 31 Desember 2019

FORMAT PENILAIAN WAWANCARA SELEKSI PENGISIAN
 JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

**LEMBAR EVALUASI WAWANCARA
 SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
 KOTA BANDUNG**

TANGGAL WAWANCARA :

PESERTA :

	L	M	H
1. Kompetensi Manajerial (60%)			
a. Integritas			
b. Kerjasama			
c. Komunikasi			
d. Orientasi pada hasil			
e. Pelayanan Publik			
f. Pengembangan diri dan orang lain			
g. Mengelola Perubahan			
h. Pengambilan keputusan			

2. Kompetensi Teknis (20%)			
a. Pemahaman tentang visi dan misi RPJMD Kota Bandung/Daerah			
b. Kemampuan membuat rencana strategis pencapaian misi dan melaksanakannya			
c. Kemampuan menentukan prioritas dengan anggaran yang tersedia			
d. Kemampuan mengelola SDM			
e. Kemampuan mengelola Aset dan Keuangan Kota Bandung/Daerah			
3. Kompetensi Sosio Kultural (20%)			
a. Tanggap Terhadap Perbedaan Budaya			
b. Adaptasi			
c. Peka terhadap kebijakan dan dampak kebijakan			
d. Menghargai orang			
e. Membangun Interaksi Sosial			
f. Manajemen Konflik			
g. Empati Sosial			

HASIL WAWANCARA KESELURUHAN

Catatan:

[Empty box for notes]

Keterangan :

L = Low

Untuk kolom angka (bold) diisi dengan angka

M = Medium

Untuk kolom abjad diisi dengan checklist

(√)

H = High

L : 60-70

M : 71-80

H : > 80

PEWAWANCARA

(.....)

WALI KOTA BANDUNG,
TTD.
ODED MOHAMAD DANIAL

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA BANDUNG,

