WALIKOTA KOTAMOBAGU
PROVINSI SULAWESI UTARA

PERATURAN WALIKOTA KOTAMOBAGU
NOMOR 46 TAHUN 2021

TENTANG

TATA CARA PENGISIAN
JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA KOTAMOBAGU

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA KOTAMOBAGU,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka pemenuhan kepatuhan terhadap Peraturan Perundang-Undangan di bidang pelayanan informasi publik khususnya pengisian jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Pemerintah Kota Kotamobagu, perlu menyelenggarakan pengisian jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka;

b. bahwa untuk pengisian jabatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan untuk memenuhi kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan yang dibutuhkan, perlu kebijakan

teknis dalam pelaksanaan pengisian jabatan Pimpinan Tinggi;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka Di Lingkungan Pemerintah Kota Kotamobagu;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kota Kotamobagu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4680);

3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573;

5. Peraturan Pemerintah Nomor 11

Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2017 Nomor 63, tambahan Lembaran Negara Nomor 6037) sebagaimana telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6477);

6. 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);
7. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1565);
8. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
9. Peraturan Daerah Kota Kotamobagu Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Kotamobagu Tahun 2016 Nomor 8);

10. Peraturan Walikota Kotamobagu Nomor 35 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Kotamobagu Tipe C (Berita Daerah Kota Kotamobagu Tahun 2016 Nomor 35);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA KOTAMOBAGU.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Kotamobagu.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Kotamobagu.
3. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaran urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam UUD 1945.
4. Gubernur adalah Gubernur Provinsi

Sulawesi Utara.

5. Walikota adalah Walikota Kotamobagu.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
7. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tententu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
9. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
10. 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.

11. Perangkat Daerah adalah organisasi atau lembaga pada Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan di daerah
12. 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.
13. 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.
14. Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik yang berwenang mengawasi setiap tahap proses pengisian jabatan pimpinan tinggi.
15. Pengisian Jabatan secara Terbuka adalah pengisian jabatan Pimpinan Tinggi, melalui rekruitmen dan seleksi terbuka dengan melibatkan Panitia Seleksi dan memberikan kesempatan kepada PNS di Kota Kotamobagu yang memenuhi persyaratan maupun PNS

dari Kabupaten/Kota lain dalam wilayah Provinsi Sulawesi Utara.

16. Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi.
17. Lowong Jabatan adalah formasi jabatan yang kosong atau belum terisi karena ditinggalkan pejabatnya yang memasuki usia pensiun, mutasi ke jabatan lain, meninggal atau diberhentikan karena sesuatu alasan.
18. Panitia Seleksi adalah panitia yang ditetapkan dengan Keputusan Walikota untuk melaksanakan seleksi jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas di lingkungan Pemerintah Kota Kotamobagu.
19. Tim Penilai Kompetensi (*Assessor*) adalah orang dan/atau lembaga yang bertugas membantu Panitia Seleksi melaksanakan penilaian kompetensi calon Pejabat Pimpinan Tinggi, pejabat administrator, dan pejabat pengawas.

BAB II
MAKSUD, TUJUAN, DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

(1) Maksud pembentukan Peraturan Walikota ini adalah sebagai pedoman bagi Pemerintah Kota Kotamobagu dalam penyelenggaraan pengisian JPT

secara terbuka.

(2) Tujuannya adalah terselenggaranya seleksi calon Pejabat Pimpinan Tinggi yang transparan, kompetitif, dan akuntabel.

(3) Ruang lingkup Peraturan Walikota ini mencakup tata cara penyelenggaraan pengisian lowong jabatan yang meliputi JPT Kota Kotamobagu dan/atau antar kabupaten/kota yang memenuhi persyaratan.

BAB III
ASAS DALAM PENGISIAN JPT

Pasal 3

Pengisian JPT dilakukan berdasarkan asas terbuka, tidak diskriminatif, kompetitif, dan akuntabel.

Pasal 4

(1) Asas terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, dilakukan melalui rekruitmen dan seleksi secara terbuka melalui Panitia Seleksi, mengutamakan PNS di lingkungan Pemerintah Kota Kotamobagu atau dapat juga mengundang PNS dari Provinsi dan Kabupaten/Kota lain dalam wilayah Negara Republik Indonesia.

(2) Asas tidak diskriminatif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, yaitu penyelenggaraan rekruitmen dan seleksi dijalankan secara adil dan

wajar dengan tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan.

(3) Asas kompetitif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, dilakukan melalui seleksi kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan yang dibutuhkan untuk menjaring calon yang memenuhi standar sesuai kebutuhan.

(4) Asas Akuntabel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, yaitu penyelenggaraan pengisian jabatan ASN secara terbuka dapat dipertanggungjawabkan baik dari aspek administrasi, kompetensi, kualifikasi, dan integritas.

Pasal 5

Jabatan yang pengisiannya dilakukan secara terbuka berlaku untuk JPT.

BAB IV

TATA CARA PENGISIAN JPT

Pasal 6

(1) Pengisian JPT dilakukan oleh PPK dengan terlebih dahulu membentuk Panitia Seleksi yang ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

(2) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melakukan penyeleksian hingga terpilihnya 3 (tiga) nama calon

pejabat untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan.

(3) 3 (tiga) nama calon pejabat yang terpilih sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada PPK melalui PyB.

(4) PPK memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) nama calon sebagaimana dimaksud pada ayat (3) untuk ditetapkan dan dilantik sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi.

Pasal 7

(1) Pengisian JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1), terbuka bagi PNS di Kota Kotamobagu dan PNS di Kabupaten/Kota lain dalam wilayah Negara Republik Indonesia.

(2) Apabila jumlah pelamar tidak memenuhi jumlah minimal calon yaitu 3 (tiga) orang, maka Panitia Seleksi mengevaluasi persyaratan dan mengulang pengumuman pendaftaran.

(3) Jika setelah dilakukan evaluasi dan pengumuman pendaftaran ulang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak terpenuhi, maka Walikota Kotamobagu dapat memerintahkan atau menunjuk PNS yang memenuhi persyaratan untuk melamar sebagai calon pejabat yang akan diisi.

BAB V

PERSYARATAN UMUM DAN ADMINISTRASI

Pasal 8

(1) Persyaratan umum untuk mengikuti seleksi pengisian JPT Madya adalah :
   a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
   b. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, 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; dan
   g. sehat jasmani dan rohani;

(2) Persyaratan umum untuk mengikuti seleksi pengisian JPT Pratama adalah:
   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 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; dan
g. sehat jasmani dan rohani;

(3) Persyaratan administrasi yang harus dilengkapi terdiri atas :

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;
g. fotokopi Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara/Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara.

(4) Untuk PNS yang berasal dari Kabupaten/Kota di luar Kota Kotamobagu, selain harus memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud

pada ayat (2), harus mendapatkan persetujuan tertulis dari Pejabat Gubernur/Bupati/Walikota atau PyB tempat asal PNS yang bersangkutan.

BAB VI
TAHAPAN PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI

Pasal 9

Pengisian JPT, yaitu :

a. tahap persiapan;
b. tahap pelaksanaan; dan
c. tahap monitoring dan evaluasi.

Pasal 10

Tahap persiapan meliputi sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 huruf a :

(1) Dalam melakukan pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif dilakukan untuk mengisi jabatan yang lowong di lingkungan instansi Pemerintah, dikarenakan pejabat pimpinan tinggi 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;
i. menjalani cuti di luar negara;
j. diberhentikan dari jabatan sebagai akibat dari reorganisasi dimana yang bersangkutan tidak memiliki kesesuaian antara tugas jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi.

(2) Penyusunan Perencanaan Pelaksanaan Seleksi meliputi:
a. penentuan JPT yang akan diisi, terkait dengan nama jabatan dan deskripsi tugasnya yang akan diisi/lowong;
b. Kualifikasi dan standar kompetensi untuk masing-masingjabatan yang akan diisi/lowong;
c. pembentukan Panitia Seleksi;
d. penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian JPT;
e. penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi;
f. penentuan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian JPT;
g. Konsep pengumuman pembukaan dan penerimaan lamaran; dan
h. Instansi menyampaikan dokumen perencanaan kepada KASN sebagai bahan evaluasi dan penerbitan surat rekomendasi.

(3) Panitia Seleksi mempunyai tugas sebagai berikut :

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.

(4) Persyaratan untuk menjadi Panitia Seleksi antara lain :
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 Rp.10000;
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 KASN.

(5) Pembentukan Panitia Seleksi sebagai barikut :

a. Panitia Seleksi untuk JPT Madya dan JPT Pratama dibentuk oleh PPK.

b. Panitia Seleksi untuk JPT Utama JPT Madya tertentu dibentuk oleh Presiden.

c. Dalam membentuk Panitia Seleksi, PPK Instansi Pusat dan Instansi Daerah berkoordinasi dengan KASN.

d. Koordinasi KASN dilakukan dalam bentuk usulan susunan anggota Panitia Seleksi dengan melampirkan biodata.

e. Panitia Seleksi terdiri atas unsur:

1) pejabat pimpinan tinggi terkait dari lingkungan Instansi Pemerintah yang bersangkutan;

2) pejabat pimpinan tinggi dari Instansi Pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas Jabatan yang lowong kebutuhan kompetensi teknis tertentu; dan

3) akademisi, pakar, atau profesional yang mempunyai keahlian terkait jabatan yang akan diisi.

4) Untuk Panitia Seleksi dari internal harus memiliki kedudukan minimal sama dari jabatan yang akan diisi.

5) Khusus untuk JPT Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota, Panitia Seleksi dapat diangkat dari Pemerintah Provinsi yang bersangkutan, dan JPT Sekretaris Daerah Provinsi, Panitia Seleksi dapat diangkat dari kementerian terkait.
6) 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).
7) Panitia Seleksi melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh Tim penilai kompetensi (*assessor*) yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya.
8) Badan Kepegawaian Negara melakukan standardisasi terhadap assesmen *center* instansi pemerintah dan menetapkan lembaga serta *assessor* yang memenuhi standar untuk melakukan *assessment*.
9) Panitia Seleksi mendiskusikan kembali/memantapkan standar kompetensi jabatan yang lowong bersama PyB dan *assessor*.
10) Dalam melaksanakan tugasnya

Panitia Seleksi dibantu oleh sekretariat yang dilaksanakan oleh unit organisasi yang membidangi urusan kepegawaian.

11) Sekretariat Panitia Seleksi memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada Panitia Seleksi.

Pasal 11

(1) Tahap pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b, terdiri atas :
   a. pengumuman lowong jabatan;
   b. penelusuran (rekam jejak) calon;
   c. seleksi administrasi;
   d. seleksi kompetensi;
   e. wawancara akhir; dan
   f. hasil seleksi;

(2) Sebelum melaksanakan seleksi jabatan secara terbuka, harus berkoordinasi dengan KASN.

(3) Cara melaksanakan koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah melalui penyampaian dokumen rencana pelaksanaan seleksi yang terdiri dari :
   a. nama jabatan yang akan diisi;
   b. syarat administrasi serta kompetensi untuk masing-masing jabatan yang akan diisi;
   c. susunan Panitia Seleksi beserta riwayat hidup;
   d. metode seleksi yang akan digunakan (*assessment center*,

psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus, atau presentasi); dan

e. rencana jadwal pelaksanaan seleksi.

(4) Pelaksanaan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, huruf c, huruf d, huruf e, huruf f, dan huruf g tidak dikenakan biaya atau pungutan dalam bentuk apapun.

Pasal 12

(1) Tata cara pengumuman lowong jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf a, sebagai berikut :

a. diumumkan secara terbuka, dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman, dan/atau media cetak, media elektronik (termasuk media on- line/internet);

b. dilaksanakan paling kurang 15 (lima belas) hari kerja sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran dan dapat diperpanjang jika diperlukan;

c. memuat persyaratan; dan

d. ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi atau Ketua Tim Sekretariat Panitia Seleksi atas nama Ketua Panitia Seleksi.

(2) Seleksi Administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf b, diatur sebagai berikut :

a. Penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang

mendukung persyaratan dilakukan oleh Sekretariat Panitia Seleksi;

b. penetapan minimal 3 (tiga) calon yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya pada setiap 1 (satu) lowong jabatan;

c. Apabila jumlah pelamar tidak memenuhi jumlah minimal calon yaitu 3 (tiga) orang, maka Panitia Seleksi mengevaluasi persyaratan dan mengulang pengumuman pendaftaran.

d. pengumuman hasil seleksi administrasi ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.

(3) Seleksi Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf c, diatur sebagai berikut :

a. seleksi kompetensi terdiri atas kompetensi manajerial, kompetensi bidang, dan kompetensi sosio-kultural;

b. kompetensi manajerial, diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan;

c. kompetensi bidang, diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis;

d. kompetensi sosio-kultural, diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan

budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

e. pada tahap seleksi kompetensi bidang, setiap calon menyusun makalah/paper, dengan tema yang ditentukan pada saat uji kompetensi dan ditulis tangan.
f. dalam melakukan penilaian kompetensi, Panitia Seleksi dibantu oleh Tim Penilai Kompetensi (*assessor*);
g. dalam melakukan penilaian kompetensi manajerial, menggunakan :
    1) metode *assessment center* dan apabila metode *assessment center* belum dapat digunakan secara lengkap, dapat menggunakan metode psikomentri, wawancara kompetensi, analisis kasus atau presentasi; dan
    2) kisi-kisi wawancara disiapkan oleh Panitia Seleksi.
h. dalam melakukan penilaian kompetensi bidang dan kompetensi sosio-kultural, menggunakan metode tertulis dan wawancara serta metode lainnya; dan
i. hasil penilaian beserta peringkatnya disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi kepada Panitia Seleksi apabila dalam melakukan penilaian kompetensi bekerja sama dengan Tim Penilai Kompetensi.

(4) Wawancara Akhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf d, diatur sebagai berikut :

a. dilakukan oleh Panitia Seleksi;
b. Panitia Seleksi menyusun materi wawancara yang terstandar sesuai jabatan yang dilamar;
c. wawancara bersifat klarifikasi/pendalaman terhadap pelamar yang mencakup peminatan, motivasi, perilaku, dan karakter; dan
d. dalam pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur pengguna (*user*) dari jabatan yang akan diduduki.

(5) Penelusuran (rekam jejak) calon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf e, diatur sebagai berikut :

a. dilakukan melalui rekam jejak jabatan dan pengalaman untuk melihat kesesuaian dengan jabatan yang dilamar;
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 yang terkait;
d. melakukan penelusuran rekam jejak ke tempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat, bawahan dan lingkungan terkait

lainnya;

e. menetapkan pejabat yang akan melakukan penelusuran rekam jejak secara tertutup, obyektif, memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelijen; dan
f. melakukan uji publik bagi jabatan yang dipandang strategis jika diperlukan.

(6) Hasil Seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf f, di atur sebagai berikut :

a. Panitia Seleksi mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi dan menyusun peringkat nilai;
b. Panitia Seleksi mengumumkan hasil kelulusan dari setiap tahap kepada peserta seleksi.
c. Panitia Seleksi menyampaikan peringkat nilai kepada PPK melalui PyB dan bersifat rahasia;
d. Jika PyB masuk dalam Panitia Seleksi, hasil seleksi disampaikan langsung kepada PPK;
e. Panitia Seleksi menyampaikan hasil penilaian dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon sesuai urutan nilai tertinggi untuk disampaikan kepada PyB;
f. PyB mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih Panitia Seleksi kepada PPK; dan

g. penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Panitia Seleksi.

Pasal 13

Tahap monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf c, meliputi :

a. kandidat yang sudah dipilih dan ditetapkan (dilantik) harus diberikan orientasi tugas oleh PPK dan PyB selama 1 (satu) bulan;
b. status kepegawaian bagi kandidat yang terpilih berasal dari instansi luar ditetapkan dengan status dipekerjakan sesuai peraturan perundang-undangan paling lama 2 (dua) tahun untuk kepentingan evaluasi kinerja; dan
c. PPK Kota Kotamobagu menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian JPT secara terbuka kepada KASN dan tembusannya kepada Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

BAB VII

PENGGANTIAN PEJABAT

DAN MASA JABATAN

Pasal 14

(1) PPK dilarang mengganti Pejabat Pimpinan Tinggi selama 2 (dua) tahun terhitung sejak pelantikan kecuali pejabat tersebut melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan dan tidak lagi memenuhi syarat jabatan yang ditentukan.

(2) JPT hanya dapat diduduki paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang berdasarkan pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi, dan berdasarkan kebutuhan Pemerintah Kota Kotamobagu setelah mendapat persetujuan PPK dan berkoordinasi dengan KASN.

Pasal 15

(1) Pejabat Pimpinan Tinggi harus memenuhi target kinerja tertentu sesuai dengan 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 dalam jabatan, diberikan kesempatan selama 6 (enam) bulan untuk memperbaiki kinerja.

(3) Dalam hal pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak

menunjukkan kinerja, maka pejabat yang bersangkutan harus mengikuti seleksi ulang uji kompetensi kembali.

(4) Berdasarkan hasil uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dipindahkan pada jabatan lain sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

Pasal 16

Pejabat Pimpinan Tinggi yang akan mencalonkan diri menjadi Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati/Walikota, dan Wakil Bupati/Wakil Walikota wajib menyatakan pengunduran diri secara tertulis dari PNS sejak mendaftar sebagai calon.

BAB VIII

PEMBIAYAAN

Pasal 17

Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan rekruitmen dan seleksi pengisian JPT secara terbuka, Pemerintah Kota Kotamobagu merencanakan dan menyiapkan biaya yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Kotamobagu.

BAB IX
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 18

Pejabat Pimpinan Tinggi yang telah memasuki batas usia pensiun per 1 Januari 2022 tetapi diperpanjang karena pemberlakuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dapat dilakukan penilaian kembali terkait dengan kesesuaian kompetensi dan jabatan yang diduduki.

Pasal 19

Pejabat Pimpinan Tinggi yang telah menduduki jabatan 5 (lima) tahun atau lebih setelah pemberlakuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dapat dilakukan penilaian kembali terkait dengan kesesuaian kompetensi dan jabatan yang diduduki.

Pasal 20

Dikecualikan dari ketentuan Pasal 18 dan Pasal 19 bagi Pejabat Pimpinan Tinggi yang akan pensiun kurang dari 6 (enam) bulan untuk menduduki jabatan sampai dengan memasuki batas usia pensiun JPT.

BAB X

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 21

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

NO.	PENGELOLA	PARAF
1	SEKRETARIS DAERAH	
2	ASISTEN PEMERINTAHAN DAN KESRA	
3	ASISTEN ADMINISTRASI UMUM	
4	KABAG HUKUM	
5	KEPALA BKPP	

Ditetapkan di Kotamobagu
pada tanggal 30 Desember 2021
WALIKOTA KOTAMOBAGU,

TATONG BARA

Diundangkan di Kotamobagu
pada tanggal 30 Desember 2021
SEKRETARIS DAERAH KOTA KOTAMOBAGU,

SANDE DODO

BERITA DAERAH KOTA KOTAMOBAGU TAHUN 46 NOMOR