



PERATURAN WALI KOTA TASIKMALAYA  
NOMOR 20 TAHUN 2023

TENTANG

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI  
SECARA TERBUKA DAN KOMPETITIF

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA TASIKMALAYA,

- 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 untuk melaksanakan pengisian jabatan pimpinan tinggi sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan petunjuk teknis tentang pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif;
- c. bahwa penetapan petunjuk teknis sebagaimana dimaksud dalam huruf b dilakukan dalam rangka menindaklanjuti Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2023 tentang Mutasi/Rotasi Pejabat Pimpinan Tinggi yang Menduduki Jabatan Belum Mencapai 2 (dua) Tahun;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota Tasikmalaya tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Tasikmalaya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 86, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4117);
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. 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 beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. 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);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
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);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kota adalah Daerah Kota Tasikmalaya.
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 Tasikmalaya.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Tasikmalaya.

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 disingkat 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 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 Jabatan Pimpinan Tinggi.
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 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 Sosiokultural 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

### MAKSUD DAN TUJUAN

#### Pasal 2

- (1) Peraturan Wali Kota ini dibentuk dengan maksud untuk memberikan kepastian hukum dan menjadi pedoman dalam pengisian JPT Pratama secara terbuka dan kompetitif.
- (2) Peraturan Wali Kota ini dibentuk dengan tujuan sebagai berikut:
  - a. terselenggaranya seleksi calon pejabat pimpinan tinggi pratama secara transparan, objektif, kompetitif dan akuntabel; dan
  - b. terpenuhinya formasi JPT Pratama yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya

BAB III  
RUANG LINGKUP  
Pasal 3

Peraturan Wali Kota ini mengatur pengisian JPT Pratama.

BAB IV  
PENGISIAN JPT PRATAMA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 4

- (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 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 5

- (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 perwakilan rakyat daerah, 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 (3), 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 rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- g. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun pada saat diangkat sebagai JPT Pratama; dan
- h. sehat jasmani dan rohani.

#### Pasal 6

- (1) Pengisian JPT Pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 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 7

Pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 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 8

- (1) Perencanaan pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a meliputi:
  - a. penentuan JPT Pratama yang akan diisi, terkait dengan nama jabatan dan *deskripsi* tugasnya yang akan diisi;
  - b. kualifikasi dan standar kompetensi untuk masing-masing jabatan yang akan diisi;
  - 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 JPT 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 dari jabatan karena tidak mencapai kinerja;
  - h. ditugaskan secara penuh di luar JPT Pratama;
  - i. menjalani cuti diluar tanggungan negara;
  - j. terjadi penataan organisasi; atau
  - k. tidak memenuhi persyaratan Jabatan.

#### Pasal 9

- (1) Pansel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c dibentuk dan ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
- (2) Dalam membentuk Pansel, Wali Kota berkoordinasi dengan KASN.
- (3) Koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam bentuk usulan susunan anggota Pansel dengan melampirkan biodata.
- (4) Pansel terdiri atas unsur:
  - a. pejabat pimpinan tinggi terkait dari lingkungan Pemerintah Daerah Kota;
  - 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;
- (5) Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (3) 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).
  - (6) 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 Rp.10.000,00 (sepuluh 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.
  - (7) Pansel dalam melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh Tim penilai kompetensi (*assessor*) yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya.

#### Pasal 10

- (1) Pansel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c memiliki tugas, meliputi:
  - 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 Pratama dan persyaratan pelamaran;
  - f. melakukan seleksi administrasi dan kompetensi; dan
  - g. menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada Wali Kota.

#### Pasal 11

- (1) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, 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 (1) memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada Pansel.

### Bagian Ketiga

#### Pengumuman Lowongan

##### Pasal 12

- (1) Pengumuman lowongan pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 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* resmi KASN.
- (3) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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.
- (6) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat:
  - a. nama JPT Pratama yang lowong;
  - b. persyaratan administrasi antara lain:
    - 1) surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai Rp.10.000,00 (sepuluh ribu rupiah);
    - 2) salinan surat keputusan kepangkatan dan jabatan yang diduduki;
    - 3) salinan ijazah terakhir yang sesuai dengan jabatan yang dilamar;
    - 4) salinan surat pemberitahuan tahunan pajak tahun terakhir;
    - 5) salinan hasil penilaian prestasi kerja 2 tahun terakhir;
    - 6) surat keterangan tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang dan/atau tingkat berat dari Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian;
    - 7) daftar riwayat hidup lengkap;

- 8) surat keterangan sehat dan bebas narkoba; dan
  - 9) salinan 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;
  - g. alamat dan nomor telepon sekretariat Pansel yang dapat dihubungi;
  - h. prosedur lain yang diperlukan;
  - i. pengalaman jabatan sesuai dengan jabatan yang lowong;
  - j. lamaran disampaikan kepada Pansel;
  - k. pengumuman ditandatangani oleh ketua Pansel.

#### Bagian Keempat

##### Pelamaran

##### Pasal 13

- (1) Pelamaran pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c disampaikan kepada Pansel.
- (2) Pelamaran yang dilakukan oleh PNS dari luar instansi Pemerintah Daerah Kota harus direkomendasikan oleh PyB Instansi atas persetujuan PPK instansinya.

##### Pasal 14

- (1) Selain melalui pelamaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, Pansel dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 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 15

- (1) Seleksi pengisian JPT Pratama dilakukan sesuai dengan perencanaan pengisian JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a.

- (2) Penyusunan tahapan seleksi dan penetapan jadwal seleksi dalam perencanaan dilakukan sesuai kebutuhan organisasi.
- (3) Penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi 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.
- (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 16

- (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) Apabila terdapat indikasi yang mencurigakan dalam penilaian integritas dapat dilakukan klarifikasi dengan instansi terkait.
- (4) Metode seleksi kompetensi sebagaimana disebutkan dalam Pasal 15 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 centre* metoda sedang; dan
  - c. kompetensi pemerintahan melalui uji kompetensi pemerintahan.
- (5) 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.
- (6) Metode wawancara akhir sebagaimana disebutkan pada Pasal 15 ayat (5) huruf c dilaksanakan secara panel yaitu berupa konfirmasi terhadap penilaian- penilaian yang telah dilaksanakan pada tahapan sebelumnya.
- (7) Bobot penilaian untuk masing-masing unsur dapat disesuaikan dengan kebutuhan panitia seleksi dengan pembobotan hasil seleksi sebagai berikut:
- a. uji gagasan tertulis/penulisan makalah dengan jumlah bobot 15% (lima belas persen) sampai dengan 20% (dua puluh persen);
  - b. *assessment centre* dengan jumlah bobot 20% (dua puluh persen) sampai dengan 25% (dua puluh lima persen);
  - c. wawancara dengan jumlah bobot 30% (tiga puluh persen) sampai dengan 35% (tiga puluh lima persen);
  - d. rekam jejak dengan jumlah bobot 15% (lima belas persen) sampai dengan 20% (dua puluh persen);
- (8) Format penilaian dapat disesuaikan dengan kebutuhan Pansel.

#### Bagian Keenam

#### Pengumuman Hasil Seleksi

#### Pasal 17

- (1) Pengumuman hasil seleksi pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf e wajib dilakukan untuk setiap tahapan seleksi.
- (2) Pansel wajib mengumumkan secara terbuka pada setiap tahapan seleksi:
- a. Hasil 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 Ketujuh  
Penetapan dan Pengangkatan

Pasal 18

- (1) Pansel menyampaikan 3 (tiga) orang calon JPT Pratama yang terpilih sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 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 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 19

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

Pasal 20

- (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 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 21

- (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 1 (satu) tahun setelah dilantik.
- (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 22

- (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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat:
  - a. sesuai standar kompetensi jabatan; dan
  - b. telah menduduki jabatan paling singkat 1 (satu) tahun setelah dilantik.
- (3) Pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berkoordinasi dengan KASN.

#### Pasal 23

- (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 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 24

- (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 25

- (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 akan dilakukan evaluasi secara periodik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (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 26

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 27

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 Tasikmalaya

Ditetapkan di Tasikmalaya  
pada tanggal 4 september 2023  
Pj. WALI KOTA TASIKMALAYA,

TTD

CHEKA VIRGOWANSYAH

Diundangkan di Tasikmalaya  
pada tanggal 4 September 2023  
SEKRETARIS DAERAH KOTA TASIKMALAYA,

TTD

H. IVAN DICKSAN HASANNUDIN  
BERITA DAERAH KOTA TASIKMALAYA TAHUN 2023 NOMOR 20