



PROVINSI JAWA BARAT
PERATURAN WALIKOTA CIREBON

NOMOR 31 TAHUN 2016
TENTANG
PEDOMAN TATA CARA PENGISIAN
JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA SECARA TERBUKA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA CIREBON

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA CIREBON,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka memenuhi kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan, latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan untuk menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sesuai dengan amanat Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, maka perlu dilakukan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama secara terbuka dan kompetitif;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka perlu menetapkan Pedoman Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Secara Terbuka di Lingkungan Pemerintah Kota Cirebon dengan Peraturan Walikota Cirebon;
- Mengingat :
1. 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);
 2. 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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua

- Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4018) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 4263) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 164);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);

8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
9. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2005 tentang Pedoman Penilaian Sekretaris Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota serta Pejabat Eselon II di Lingkungan Kabupaten/Kota;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 477);
13. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 15 Tahun 2008 tentang Lembaga Teknis Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja dan Kantor Pelayanan Perijinan Terpadu pada Pemerintah Kota Cirebon (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2008 Nomor 15 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Kota Cirebon Nomor 22) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 9 Tahun 2014 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 15 Tahun 2008 tentang Lembaga Teknis Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja dan Kantor Pelayanan Perijinan Terpadu pada Pemerintah Kota Cirebon (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2014 Nomor 9 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Kota Cirebon Nomor 58);

14. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 6 Tahun 2016 tentang Rincian Urusan Pemerintahan yang Diselenggarakan Oleh Pemerintah Daerah Kota Cirebon (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2016 Nomor 6 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Kota Cirebon Nomor 69);
15. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Cirebon (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2016 Nomor 7 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Kota Cirebon Nomor 70);
16. Peraturan Walikota Cirebon Nomor 11 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Kota Cirebon (Berita Daerah Kota Cirebon Tahun 2012 Nomor 11);

MEMUTUSKAN :

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Cirebon.
2. Walikota adalah Walikota Cirebon.
3. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Cirebon.
4. Pemerintah Daerah adalah Walikota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
5. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut SKPD adalah unsur pembantu Walikota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi wewenang daerah.

6. Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan Pelatihan yang selanjutnya disingkat BKDiklat adalah Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan Pelatihan Kota Cirebon.
7. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Cirebon.
8. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
9. Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga non struktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.
10. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
11. Seleksi Terbuka adalah proses penilaian dan evaluasi kecocokan antara kompetensi yang dimiliki seorang pegawai dengan kompetensi yang dipersyaratkan pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dimana proses pendaftaran tersebut diinformasikan atau diumumkan secara terbuka.
12. Seleksi Administrasi adalah penelitian terhadap kelengkapan dan keabsahan berkas kepegawaian dan/atau berkas administrasi lain yang dipersyaratkan untuk suatu jabatan.
13. Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disebut calon adalah PNS yang mendaftar dan mengikuti seleksi untuk mengisi lowongan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
14. Standar Kompetensi Manajerial merupakan persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki oleh seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.

15. Tes Kompetensi Manajerial adalah penilaian dalam rangka deskripsi karakteristik seorang PNS dengan merujuk pada kriteria efektif dan/atau kinerja unggul untuk suatu jabatan tertentu.
16. Tes Kompetensi Bidang adalah penilaian dalam rangka Deskripsi kemampuan dan/atau keterampilan seorang PNS yang berkaitan dengan pengetahuan mengenai substansi tugas dan fungsi jabatan Satuan Kerja Perangkat Daerah.
17. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi negara.
18. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disingkat JPT Pratama adalah jabatan pimpinan tinggi pada Pemerintah Kota Cirebon yang setara dengan jabatan struktural eselon II.
19. Jabatan Administrator adalah jabatan administrator pada Pemerintah Kota Cirebon yang setara dengan jabatan struktural eselon III.
20. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN serta pembinaan Manajemen ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
21. Pejabat Yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
22. Panitia Seleksi yang selanjutnya disebut Pansel adalah penyelenggara Seleksi Terbuka JPT Pratama yang mandiri dan bebas dari intervensi politik yang dibentuk oleh PPK.
23. Tim Penilai Kompetensi adalah Tim independen dan memiliki pengalaman dalam membantu seleksi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.

24. Tim Fasilitasi Panitia Seleksi adalah tim yang membantu Panitia Seleksi dalam penyelenggaraan Seleksi Terbuka JPT Pratama yang mandiri dan bebas dari intervensi politik yang dibentuk oleh PPK.

Pasal 2

Peraturan Walikota ini dimaksudkan sebagai pedoman pelaksanaan pengisian JPT Pratama dengan seleksi terbuka di Lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 3

Seleksi terbuka JPT Pratama bertujuan untuk mendapatkan pejabat yang memiliki kompetensi, kualitas kepemimpinan, integritas yang tinggi, dan profesional dalam bekerja di Lingkungan Pemerintah Daerah.

BAB II

PRINSIP

Pasal 4

- (1) Prinsip seleksi terbuka JPT Pratama dilakukan secara transparan, objektif, kompetitif, dan akuntabel.
- (2) Pengisian JPT Pratama dilakukan dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan.

BAB III

PERSIAPAN SELEKSI

Bagian Kesatu

Pembentukan Pansel

Pasal 5

Pansel dibentuk oleh Walikota selaku PPK berkoordinasi dengan KASN.

Pasal 6

- (1) Pansel berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang.
- (2) Pansel terdiri atas unsur :
 - a. pejabat terkait dari Pemerintah Daerah;
 - b. pejabat dari luar Pemerintah Daerah yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong; dan
 - c. akademisi/pakar/profesional.
- (3) Jumlah anggota Pansel yang berasal dari Pemerintah Daerah paling banyak 45% (empat puluh lima perseratus) dan dari luar Pemerintah Daerah 55% (lima puluh lima perseratus).
- (4) Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (2) 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; dan
 - c. tidak berkedudukan sebagai anggota dan/atau pengurus partai politik serta bebas dari intervensi politik.
- (5) Pansel mempunyai tugas :
 - a. mengumumkan lowongan JPT Pratama;
 - b. menyusun materi wawancara sesuai jabatan yang dilamar;
 - c. menetapkan instrumen/kriteria penilaian;
 - d. melakukan penelusuran rekam jejak calon; dan
 - e. melaksanakan kerjasama dengan lembaga yang independen dan berpengalaman dalam melaksanakan seleksi kompetensi.
- (6) Pansel dalam melaksanakan tugas dibantu oleh Tim Fasilitasi Seleksi Terbuka JPT Pratama.
- (7) Tim Fasilitasi Seleksi Terbuka JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (6) berasal dari BK Diklat.

Pasal 7

- (1) Bagi anggota Pansel yang mendaftarkan diri menjadi calon maka wajib mengajukan surat pengunduran diri terlebih dahulu dari keanggotaan Pansel kepada Walikota.
- (2) Anggota Pansel yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diganti dari unsur yang sama dan ditetapkan oleh Walikota.

Pasal 8

Pengisian lowongan JPT Pratama secara terbuka dilakukan berdasarkan Standar Kompetensi Manajerial.

Bagian Kedua

Persyaratan Calon

Pasal 9

Persyaratan calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memimpin sekretariat daerah meliputi :

- a. berstatus PNS pada Pemerintah Daerah, Kabupaten dan Kota di wilayah Provinsi Jawa Barat;
- b. berusia setinggi-tingginya 58 (lima puluh delapan) tahun pada saat seleksi;
- c. paling rendah memiliki pangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b bagi calon yang sedang menduduki JPT Pratama (setara jabatan struktural eselon II.b);
- d. telah mengikuti dan lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan tingkat II atau yang setara;
- e. sekurang-kurangnya telah menduduki JPT Pratama (setara jabatan struktural eselon II.b) selama 2 (dua) tahun dan paling sedikit pernah menduduki 2 (dua) JPT Pratama (setara jabatan struktural eselon II.b) yang berbeda.
- f. dikecualikan dari ketentuan huruf d dan huruf e bagi calon yang sedang menduduki Jabatan Fungsional Tertentu paling rendah memiliki pangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c selama 2 (dua) tahun;
- g. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan;

- h. berkomitmen untuk menandatangani dan melaksanakan Pakta Integritas;
- i. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
- j. semua unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- k. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
- l. tidak dalam status tersangka kasus tindak pidana korupsi, narkoba, atau pidana umum oleh aparat penegak hukum;
- m. menyusun makalah dengan topik yang memuat visi dan misi calon pada jabatan yang dilamar;
- n. sehat jasmani dan rohani;
- o. surat izin/rekomendasi dari PPK daerah asal untuk mengikuti proses seleksi bagi calon yang berasal dari luar Pemerintah Daerah; dan
- p. persyaratan lain yang diperlukan.

Pasal 10

Persyaratan calon setara jabatan eselon II.b meliputi :

- a. berstatus sebagai PNS pada Pemerintah Daerah;
- b. berusia setinggi-tingginya 57 (lima puluh tujuh) tahun atau batas usia maksimal 6 (bulan) sebelum mencapai batas usia pensiun pada saat seleksi;
- c. paling rendah memiliki pangkat Pembina golongan ruang IV/a bagi calon yang sedang menduduki Jabatan Administrator (setara jabatan struktural eselon III);
- d. telah mengikuti dan lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan tingkat III atau yang setara;
- e. sekurang-kurangnya telah menduduki jabatan administrator (setara jabatan struktural eselon III) selama 2 (dua) tahun dan paling sedikit pernah menduduki 2 (dua) jabatan administrator (setara jabatan struktural eselon III) yang berbeda;
- f. dikecualikan dari ketentuan huruf d dan huruf e bagi calon yang sedang menduduki Jabatan Fungsional Tertentu paling rendah memiliki pangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b selama 2 (dua) tahun;

- g. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan;
- h. berkomitmen untuk menandatangani dan melaksanakan Pakta Integritas;
- i. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
- j. semua unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- k. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
- l. tidak dalam status tersangka kasus tindak pidana korupsi, narkoba, pidana umum oleh aparat penegak hukum;
- m. menyusun makalah dengan topik yang memuat visi dan misi calon pada jabatan yang dilamar;
- n. sehat jasmani dan rohani; dan
- o. persyaratan lain yang diperlukan.

BAB IV

PELAKSANAAN SELEKSI

Pasal 11

Seleksi pengisian calon dilaksanakan dengan tahapan sebagai berikut :

- a. pengumuman lowongan jabatan;
- b. pendaftaran;
- c. seleksi administrasi;
- d. seleksi kompetensi;
- e. penulisan dan penilaian makalah;
- f. presentasi makalah dan wawancara;
- g. penelusuran rekam jejak calon;
- h. tes kesehatan dan psikologi; dan
- i. penyampaian hasil seleksi.

Bagian Kesatu

Pengumuman Lowongan Jabatan

Pasal 12

- (1) Lowongan calon diumumkan secara terbuka dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman, media elektronik dan/atau media cetak.

- (2) Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pansel dapat mengundang PNS yang dianggap memenuhi persyaratan untuk melamar.
- (3) Pengumuman lowongan jabatan dilaksanakan paling kurang 15 (lima belas) hari kerja sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.
- (4) Ketua Pansel atau Ketua Sekretariat Pansel atas nama Ketua Pansel menandatangani pengumuman lowongan jabatan.

Pasal 13

Pengumuman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 terdiri dari :

- a. nama jabatan yang lowong;
- b. persyaratan administrasi yang meliputi :
 1. surat lamaran ditujukan kepada ketua Pansel melalui sekretariat Pansel dengan bermaterai cukup (form 1);
 2. fotokopi SK kepangkatan terakhir;
 3. fotokopi SK 2 (dua) jabatan struktural/jabatan pimpinan tinggi/jabatan administrator terakhir;
 4. fotokopi SK Jabatan terakhir bagi calon yang berasal dari pejabat fungsional tertentu;
 5. fotokopi ijazah dan transkrip nilai S1 (S2/S3 jika ada);
 6. fotokopi Tanda Terima Surat Pemberitahuan Tahunan Pajak (SPT) tahun terakhir;
 7. fotokopi Tanda Terima Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) dan atau Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) terakhir;
 8. fotokopi hasil penilaian prestasi kerja 2 (dua) tahun terakhir;
 9. daftar riwayat hidup lengkap (form 2);
 10. fotokopi sertifikat kelulusan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan yang dipersyaratkan;
 11. fotokopi sertifikat kelulusan pendidikan dan pelatihan teknis maupun fungsional yang pernah diikuti;
 12. fotokopi pakta integritas terakhir;

13. surat keterangan tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dari instansi yang berwenang (form 3);
 14. surat keterangan sehat jasmani, rohani dan bebas narkoba, psicotropika, prekursor, dan zat aditif lainnya dari Rumah Sakit Pemerintah (dapat disusulkan pada saat seleksi wawancara); dan
 15. surat izin/rekomendasi dari PPK daerah asal untuk mengikuti proses seleksi bagi calon yang berasal dari luar Pemerintah Daerah (form 4).
- c. makalah dengan topik yang memuat visi dan misi calon pada jabatan yang dilamar;
 - d. batas waktu penyampaian berkas lamaran;
 - e. tahapan, jadwal dan sistem seleksi;
 - f. alamat atau nomor telepon Sekretariat Pansel yang dapat dihubungi; dan
 - g. persyaratan kualifikasi pendidikan.

Bagian Kedua

Pendaftaran

Pasal 14

- (1) Pendaftaran seleksi terbuka dilakukan secara *online* melalui *website* resmi Pemerintah Daerah dan/atau mekanisme lainnya.
- (2) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimulai pada hari pertama pengumuman dan berakhir 1 (satu) hari setelah tanggal akhir pengumuman pada hari kerja.
- (3) Formulir pendaftaran dicetak sejumlah 2 (dua) lembar.
- (4) Berkas lamaran disampaikan kepada Sekretariat Pansel dengan Lampiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b.
- (5) Penyampaian berkas lamaran sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dimulai pada hari kedua pengumuman dan berakhir 1 (satu) hari setelah tanggal akhir pengumuman pada hari kerja.

- (6) Format surat lamaran (Form 1), daftar riwayat hidup lengkap (Form 2), surat keterangan tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat (Form 3) dan surat izin/rekomendasi dari PPK daerah asal untuk mengikuti proses seleksi bagi calon yang berasal dari luar Pemerintah Daerah (form 4) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Bagian Ketiga

Seleksi Administrasi

Pasal 15

- (1) Sekretariat Pansel melakukan penilaian terhadap kelengkapan berkas persyaratan administrasi.
- (2) Pansel menetapkan paling sedikit 3 (tiga) calon untuk setiap 1 (satu) lowongan calon yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya.
- (3) Apabila dalam tahapan seleksi administrasi, calon yang memenuhi persyaratan administrasi kurang dari 3 (tiga) orang, maka Pansel mengumumkan kembali seleksi pengisian calon selama 15 (lima belas) hari kerja.
- (4) Apabila setelah dilakukan pengumuman ulang, calon masih kurang dari 3 (tiga) orang, maka calon yang memenuhi persyaratan administrasi ditetapkan untuk mengikuti tahapan seleksi berikutnya.
- (5) Ketua Pansel menandatangani pengumuman hasil seleksi administrasi.
- (6) Calon yang dinyatakan gugur dalam seleksi administrasi tidak berhak mengikuti tahapan seleksi berikutnya.

Bagian Keempat
Seleksi Kompetensi
Pasal 16

Seleksi Kompetensi meliputi :

- a. seleksi Kompetensi Manajerial;
- b. seleksi Kompetensi Teknis; dan
- c. seleksi Kompetensi Sosial Kultural.

Pasal 17

- (1) Seleksi Kompetensi dilakukan oleh Tim Penilai Kompetensi.
- (2) Seleksi Kompetensi menggunakan metode *assessment center* atau metode tertulis, psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus/presentasi.
- (3) Materi seleksi kompetensi disusun oleh Pansel dan Tim Penilai Kompetensi.
- (4) Hasil seleksi kompetensi beserta peringkatnya disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi kepada Pansel.

Bagian Kelima

Penulisan dan Penilaian Makalah

Pasal 18

- (1) Calon yang dinyatakan lulus seleksi administrasi wajib menyusun makalah yang memuat visi dan misi calon pada jabatan yang dilamar.
- (2) Makalah harus merupakan karya sendiri yang dibuktikan dengan surat pernyataan bermaterai cukup yang dilampirkan pada halaman setelah lembar judul makalah.
- (3) Makalah disusun dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Kertas A4/kuarto 70 gram;
 - b. Jenis huruf Times New Roman dengan ukuran 12;
 - c. Jumlah 7-10 halaman;
 - d. Jarak 1,5 spasi;
 - e. Penulisan sesuai standar ilmiah;

- f. Sistematika :
1. Bab I : Pendahuluan/Identifikasi
Permasalahan/Latar Belakang;
 2. Bab II : Landasan Teori/Tinjauan Pustaka
 3. Bab III : Pembahasan; dan
 4. Bab IV : Penutup.

(4) Makalah diserahkan pada saat penilaian kompetensi.

Bagian Keenam

Presentasi Makalah dan Wawancara

Pasal 19

Presentasi makalah dan wawancara dilaksanakan oleh Pansel dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. presentasi makalah :
 1. calon mempresentasikan makalah di depan Pansel; dan
 2. penilaian makalah mempertimbangkan kemampuan presentasi dan kesesuaian isi makalah dengan bidang tugas jabatan yang dilamar.
- b. wawancara :
 1. wawancara bersifat klarifikasi/pendalaman terhadap calon yang mencakup peminatan, motivasi, perilaku, dan karakter serta kemampuan manajerial.
 2. pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur SKPD pengguna dari jabatan yang dilamar.

Bagian Ketujuh

Penelusuran Rekam Jejak

Pasal 20

- (1) Penelusuran rekam jejak calon dilakukan melalui rekam jejak jabatan dan pengalaman.
- (2) Tim Penilai Kompetensi menyusun instrumen/kriteria penilaian integritas calon.
- (3) Pansel melakukan klarifikasi dengan pihak-pihak terkait apabila terdapat indikasi yang mencurigakan.

- (4) Pansel dapat menetapkan pejabat yang akan melakukan penelusuran rekam jejak jabatan secara tertutup, obyektif dan memiliki kemampuan serta pengetahuan teknis intelejen.

Bagian Kedelapan

Tes Kesehatan dan Psikologi

Pasal 21

- (1) Dalam hal proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama wajib dilakukan uji kesehatan meliputi tes kesehatan dan psikologi.
- (2) Pelaksanaan uji kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat bekerjasama dengan Rumah Sakit Umum Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kesembilan

Penyampaian Hasil Seleksi

Pasal 22

- (1) Pansel mengolah hasil setiap tahapan seleksi dan menyusun peringkat nilai.
- (2) Hasil setiap tahapan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Sekretaris Daerah selaku Pejabat Yang Berwenang dan calon.
- (3) Hasil setiap tahapan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diumumkan secara online melalui website resmi Pemerintah Daerah dan/atau mekanisme lain yang ditentukan.
- (4) Pansel memilih 3 (tiga) calon sesuai urutan nilai tertinggi untuk disampaikan kepada PPK melalui Pejabat Yang Berwenang.
- (5) Dalam hal calon yang memenuhi persyaratan kurang dari 3 (tiga), maka Pansel tetap menyampaikan calon sesuai urutan nilai tertinggi untuk disampaikan kepada PPK melalui Pejabat Yang Berwenang.

BAB V

PENETAPAN PEJABAT PIMPINAN TINGGI PRATAMA

Pasal 23

- (1) PPK memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) nama calon untuk ditetapkan dan dilantik sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.
- (2) Dalam hal calon yang disampaikan kurang dari 3 (tiga), maka PPK memilih 1 (satu) nama calon yang memenuhi syarat untuk ditetapkan dan dilantik sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.
- (3) Penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Pansel.
- (4) Khusus untuk calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memimpin Sekretariat Daerah sebelum ditetapkan oleh PPK dikoordinasikan dengan Gubernur Jawa Barat.
- (5) Khusus untuk calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memimpin Sekretariat DPRD sebelum ditetapkan oleh PPK dimintakan persetujuan pimpinan DPRD.
- (6) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama selama 2 (dua) tahun terhitung sejak pelantikan tidak diganti, kecuali melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan dan tidak lagi memenuhi syarat jabatan yang ditentukan.
- (7) Status kepegawaian bagi calon yang dilantik berasal dari luar Pemerintah Daerah ditetapkan sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasal 24

PPK menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian JPT Pratama secara terbuka kepada KASN dan tembusannya kepada Menteri Dalam Negeri, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Gubernur Jawa Barat.

BAB VI
PEMBIAYAAN

Pasal 25

Pembiayaan Seleksi Terbuka sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Cirebon.

BAB VII
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 26

- (1) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama 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.
- (2) Dikecualikan dari ayat (1) bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang akan pensiun kurang dari 6 (enam) bulan untuk menduduki jabatan sampai dengan memasuki batas usia pensiun JPT Pratama.
- (3) Masa Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama paling lama 5 (lima) tahun.
- (4) JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat diperpanjang berdasarkan penilaian oleh Pansel dengan berkoordinasi kepada KASN.
- (5) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang akan dimutasikan ke JPT Pratama lainnya tidak dilakukan seleksi secara terbuka.
- (6) Mutasi ke JPT Pratama lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (5) termasuk mutasi dikarenakan penataan organisasi dilakukan berdasarkan penilaian oleh Pansel dengan berkoordinasi kepada KASN.

BAB VIII
PENUTUP
Pasal 27

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Cirebon
pada tanggal 3 Oktober 2016

WALIKOTA CIREBON,

ttd,

NASRUDIN AZIS

Diundangkan di Cirebon
pada tanggal 5 Oktober 2016

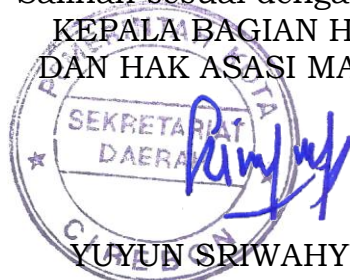
SEKRETARIS DAERAH KOTA CIREBON,

ttd,

ASEP DEDI

BERITA DAERAH KOTA CIREBON TAHUN 2016 NOMOR 31

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
DAN HAK ASASI MANUSIA,



YUYUN SRIWAHYUNI P
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 19591029 198603 2 007