



SALINAN

WALI KOTA BANJAR
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN WALI KOTA BANJAR
NOMOR 64 TAHUN 2021

TENTANG
TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA
DAN KOMPETITIF DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA BANJAR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BANJAR,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka memenuhi kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk menduduki jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif;
 - b. bahwa untuk pengisian kekosongan jabatan pimpinan tinggi, perlu dilakukan melalui sistem seleksi secara terbuka, kompetitif dan pelaksanaannya berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan mendasarkan sistem merit, tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan;
 - c. bahwa agar pelaksanaan pengisian jabatan pimpinan tinggi dapat menghasilkan pejabat yang memenuhi kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang diperlukan oleh jabatan tersebut, perlu dilakukan pengaturan mengenai tata cara pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif berdasarkan sistem merit, dengan mempertimbangkan kesinambungan karier setiap Pegawai Negeri Sipil;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Wali Kota Banjar tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Banjar;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kota Banjar di Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 130, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4246);
 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 diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
6. 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);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1606);
8. 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);
9. Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banjar (Lembaran Daerah Kota Banjar Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kota Banjar 13) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 4 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banjar (Lembaran Daerah Kota Banjar Tahun 2021 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kota Banjar 50);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA BANJAR TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA DAN KOMPETITIF DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA BANJAR.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah Kota adalah Daerah Kota Banjar.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Banjar.
4. Wali Kota selaku 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.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Banjar.
6. Sekretaris Daerah selaku Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga Nonstruktural yang mandiri dan bebas dari Intervensi Politik yang berwenang mengawasi setiap tahap proses pengisian jabatan pimpinan tinggi.
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. 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 disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
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. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah Jabatan Tinggi pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Banjar yaitu Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
12. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
13. Pejabat Fungsional adalah Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Fungsional pada Pemerintah Kota Banjar.
14. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang 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.

15. Panitia Seleksi yang selanjutnya disebut Pansel adalah tim Independen yang dibentuk dan ditunjuk oleh Gubernur untuk melaksanakan seluruh tahapan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif.
16. Sekretariat Pansel adalah Tim yang dibentuk dan ditunjuk oleh Gubernur untuk membantu Panitia Seleksi dalam melaksanakan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif.
17. Tim Pelaksana Teknis adalah Tim yang dibentuk dan ditunjuk oleh Gubernur untuk membantu Panitia Seleksi dan Sekretariat Panitia Seleksi dalam melaksanakan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif.
18. Tim Penilai Kompetensi adalah Tim independen yang memiliki kemampuan dalam melakukan penilaian kompetensi.
19. *Assessment Center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan PNS dalam suatu jabatan dengan menggunakan alat ukur psikotest, kuisioner kompetensi dan wawancara kompetensi berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa assessor.

BAB II RUANG LINGKUP

Pasal 2

Ruang lingkup Peraturan Wali Kota ini meliputi pengaturan :

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

BAB III TUJUAN DAN SASARAN

Pasal 3

- (1) Tujuan ditetapkan Peraturannya Peraturan Wali Kota ini adalah terselenggaranya pengisian jabatan pimpinan tinggi yang transparan, objektif, kompetitif, akuntabel dan berkeadilan.
- (2) Sasaran ditetapkan Peraturannya Peraturan Wali Kota ini adalah terpilihnya pejabat pimpinan tinggi pratama pada instansi Pemerintah Daerah Kota Banjar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan berdasarkan sistem merit.

BAB IV PERSIAPAN

Pasal 4

Tahapan persiapan pengisian JPT meliputi :

- a. penetapan jabatan yang lowong;
- b. penyusunan perencanaan pelaksanaan seleksi; dan
- c. pembentukan panitia seleksi.

BAB V PELAKSANAAN

Pasal 5

- (1) Pelaksanaan pengisian JPT di Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Ketentuan mengenai pengisian JPT dilakukan secara terbuka dan kompetitif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini

Pasal 6

- (1) Ketentuan pengisian JPT Pratama secara terbuka dan kompetitif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dikecualikan setelah Pemerintah Daerah dinyatakan telah menerapkan Sistem Merit dalam Manajemen ASN oleh KASN.
- (2) Pengisian JPT Pratama setelah menerapkan Sistem Merit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui mekanisme *Talent Pool*.
- (3) Ketentuan mengenai pengisian JPT Pratama melalui mekanisme *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 7

- (1) ASN yang akan mengikuti seleksi JPT secara terbuka dan kompetitif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 harus membuat pernyataan, daftar riwayat hidup, surat pernyataan dan surat pernyataan persetujuan.
- (2) Format pernyataan, daftar riwayat hidup, surat pernyataan dan surat pernyataan persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II, Lampiran III, Lampiran IV dan Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

BAB VI
MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 8

- (1) Dalam rangka menjamin kualitas pelaksanaan pengisian JPT, KASN melakukan pengawasan seluruh tahapan seleksi sesuai peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam rangka menjamin kinerja bagi JPT yang terpilih, PPK melakukan evaluasi sesuai peraturan perundang-undangan.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 9

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 Banjar.

Ditetapkan di Banjar
pada tanggal 11 November 2021
WALI KOTA BANJAR

ttd
ADE UU SUKAESIH

Diundangkan di Banjar
pada tanggal 11 November 2021
SEKRETARIS DAERAH KOTA BANJAR,

ttd
ADE SETIANA

BERITA DAERAH KOTA BANJAR TAHUN 2021 NOMOR



LAMPIRAN I

PERATURAN WALI KOTA BANJAR

NOMOR 64 TAHUN 2021

TENTANG

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA DAN KOMPETITIF DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA BANJAR

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA DAN KOMPETITIF DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA BANJAR

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Berdasarkan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama pada Instansi Pemerintah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.

Hal ini tentunya sejalan dengan Program Percepatan Reformasi Birokrasi yang salah satu diantaranya adalah Program Sistem Promosi PNS secara terbuka. Pelaksanaan sistem promosi secara terbuka yang dilakukan melalui pengisian jabatan yang lowong secara kompetitif dengan didasarkan pada sistem merit. Dengan sistem merit tersebut, maka pelaksanaan promosi jabatan didasarkan pada kebijakan dan Manajemen ASN yang dilakukan sesuai dengan 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. Untuk itu dalam rangka pengisian jabatan tinggi harus pula memperhatikan 9 (sembilan) kriteria sistem merit, meliputi:

1. seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi jabatan;
2. perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja;
3. pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka;
4. memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
5. memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan;
6. menerapkan kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;
7. merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja;
8. memberikan perlindungan kepada Pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; dan

9. memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.

Selain itu, dalam praktek kepegawaian dilarang dalam pelaksanaan sistem merit antara lain:

1. melakukan tindakan diskriminasi terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara atau calon Pegawai Aparatur Sipil Negara berdasarkan suku, agama, ras, jenis kelamin, asal daerah, usia, keterbatasan fisik, status perkawinan atau afiliasi politik tertentu;
2. melakukan diskriminasi berdasarkan perilaku seseorang yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dan tidak mempengaruhi kinerja dari Pegawai Aparatur Sipil Negara atau calon Aparatur Sipil Negara;
3. meminta atau mempertimbangkan rekomendasi kerja berdasarkan faktor-faktor lain selain pengetahuan atau kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan;
4. memaksakan aktivitas politik kepada seseorang;
5. menipu atau melakukan kegitan dengan sengaja dengan menghalangi seseorang siapapun juga dari persaingan untuk mendapatkan kesempatan berkarier dalam pelaksanaan tugasnya;
6. mempengaruhi orang untuk menarik diri dari persaingan dalam upaya untuk meningkatkan atau mengurangi prospek kerja dari seseorang;
7. memberikan preferensi yang tidak sah atau keuntungan kepada seseorang untuk meningkatkan atau mengurangi kesempatan bekerja dari seorang calon Pegawai Aparatur Sipil Negara;
8. melakukan praktek nepotisme, antara lain mengontrak, mempromosikan dan mendukung pengangkatan atau promosi saudara atau kerabat sendiri;
9. mengambil atau gagal mengambil tindakan terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara atau calon Aparatur Sipil Negara yang mengajukan banding, keluhan atau pengaduan dengan atau tanpa memberikan informasi yang menyebabkan seseorang melanggar peraturan; dan
10. mengambil atau gagal mengambil tindakan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara yang jika mengambil atau gagal mengambil tindakan tersebut akan melanggar hukum atau aturan lainnya yang berkaitan langsung dengan pelanggaran prinsip-prinsip sistem merit.

Di lain pihak dengan telah diundangkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil lebih menguatkan bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi dilakukan secara terbuka dan kompetitif baik untuk instansi pusat maupun daerah.

Sehubungan dengan ketentuan sebagaimana tersebut di atas, guna lebih menjamin proses pengisian pejabat pimpinan tinggi agar memenuhi persyaratan jabatan yang diperlukan, perlu dilakukan pengaturan mengenai tata cara dan persyaratan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif berdasarkan sistem merit, dengan mempertimbangkan kesinambungan karier PNS yang bersangkutan.

II. TATA CARA SELEKSI PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI

A. Persiapan

1. Penetapan Jabatan yang lowong

Pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif dilakukan untuk mengisi jabatan yang lowong di lingkungan Instansi Pemerintah, dikarenakan:

- 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 jabatan pimpinan tinggi;
- 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

a. Penyusunan dokumen perencanaan yang meliputi:

- 1) Penentuan jabatan pimpinan tinggi yang akan diisi, terkait dengan nama jabatan dan deskripsi tugasnya yang akan diisi/lowong;
- 2) Kualifikasi dan standar kompetensi untuk masing-masing jabatan yang akan diisi/lowong;
- 3) pembentukan panitia seleksi;
- 4) penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian jabatan pimpinan tinggi;
- 5) penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi;
- 6) penentuan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian jabatan pimpinan tinggi;
- 7) Konsep pengumuman pembukaan dan penerimaan lamaran;
- 8) Instansi menyampaikan dokumen perencanaan kepada KASN sebagai bahan evaluasi dan penerbitan surat rekomendasi.

3. Panitia Seleksi

a. Tugas Panitia Seleksi adalah sebagai berikut :

- 1) menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian;
- 2) menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
- 3) menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian;
- 4) menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;

- 5) mengumumkan lowongan jabatan pimpinan tinggi dan persyaratan pelamaran;
- 6) melaksanakan seluruh tahapan seleksi; dan
- 7) menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada PPK.

b. Persyaratan

- 1) memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi Jabatan yang lowong;
- 2) memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
- 3) tidak menjadi anggota/pengurus partai politik yang dibuktikan dengan surat pernyataan bermaterai Rp. 10.000,- (Sepuluh Ribu Rupiah);
- 4) tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan;
- 5) memiliki integritas, netral, independen dan menghindarkan diri dari konflik kepentingan dengan pernyataan pakta integritas; dan
- 6) menaati kode etik sebagai Panitia Seleksi yang ditetapkan oleh KASN.

c. Pembentukan

- 1) Panitia seleksi untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dibentuk oleh PPK;
- 2) Koordinasi KASN dilakukan dalam bentuk usulan susunan anggota panitia seleksi dengan melampirkan biodata;
- 3) Panitia seleksi terdiri atas unsur:
 - a) pejabat pimpinan tinggi terkait dari lingkungan Instansi Pemerintah yang bersangkutan;
 - b) pejabat pimpinan tinggi dari Instansi Pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong; dan
 - c) 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) Panitia seleksi berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang, dengan perbandingan anggota panitia seleksi berasal dari internal paling banyak 45 % (empat puluh lima persen);
- 6) Panitia seleksi melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh Tim penilai kompetensi (*assessor*) yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya;
- 7) Panitia seleksi dapat mendiskusikan kembali / memantapkan standar kompetensi jabatan yang lowong bersama PyB atau *assessor*;
- 8) Dalam melaksanakan tugasnya Panitia Seleksi dibantu oleh Sekretariat dan Tim Pelaksana Teknis yang dilaksanakan oleh unit organisasi yang membidangi urusan kepegawaian; dan
- 9) Sekretariat dan Tim Pelaksana Teknis memiliki tugas

memberikan dukungan administratif dan teknis kepada panitia seleksi.

B. Pelaksanaan

1. Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, adalah sebagai berikut :

a. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

- 1) memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
- 2) memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
- 3) memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 5 (lima) tahun;
- 4) sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
- 5) telah mengikuti dan lulus diklat kepemimpinan tingkat III kecuali pejabat fungsional;
- 6) tidak dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- 7) tidak pernah dipidana penjara karena melakukan tindakan pidana korupsi;
- 8) tidak sedang menjalani pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin atau sebagai tersangka pelaku tindak pidana;
- 9) memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- 10) usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
- 11) sehat jasmani dan rohani.

2. Rekrutmen Jabatan Pimpinan Tinggi

a. Ketentuan dan Persyaratan Pengumuman

- 1) Untuk mengisi lowongan jabatan Pimpinan Tinggi wajib diumumkan secara terbuka melalui media cetak nasional dan/atau media elektronik (termasuk media *online*/internet) dan dapat ditambah pengumuman dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman;
- 2) Selain itu, pengumuman dilakukan pula melalui Portal Nasional Seleksi jabatan pimpinan tinggi yang berada pada website Sistem Jabatan Pimpinan Tinggi (Sijapti) KASN;
- 3) Pengumuman 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; dan
- 5) Setelah 2 (dua) kali diperpanjang namun pelamar hanya berjumlah 3 (tiga) orang, KASN dapat memberikan rekomendasi untuk dilakukan proses seleksi.

b. Dalam pengumuman tersebut harus memuat :

- 1) nama jabatan yang lowong;
- 2) persyaratan administrasi antara lain :
 - a) surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai;
 - b) SK kepangkatan dan jabatan yang diduduki;
 - c) ijazah terakhir yang sesuai dengan jabatan yang dilamar;
 - d) kartu tanda penduduk (KTP);
 - e) SPT tahun terakhir;
 - f) hasil penilaian prestasi kerja 2 tahun terakhir;
 - g) riwayat hidup (CV) lengkap;
 - h) fotokopi LHKASN/LHKPN;
 - i) pas foto berwarna terbaru;
 - j) sertifikat diklat kepemimpinan;
 - k) hasil pemeriksaan kesehatan atau laboratorium sederhana; dan
 - l) persyaratan lain sesuai dengan kebutuhan yang ditetapkan oleh Pansel.
- 3) kualifikasi/jenjang pendidikan dan sesuai dengan bidang jabatan yang lowong dan standar kompetensi jabatan yang lowong;
- 4) persyaratan integritas yang dibuktikan dengan penandatanganan Pakta Integritas;
- 5) batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
- 6) tahapan, jadwal dan sistem seleksi;
- 7) alamat atau nomor telepon Sekretariat Pansel yang dapat dihubungi;
- 8) prosedur lain yang diperlukan;
- 9) pengalaman jabatan sesuai dengan jabatan yang lowong;
- 10) lamaran disampaikan kepada Pansel; dan
- 11) pengumuman ditandatangani oleh Ketua Pansel.

c. Ketentuan pengumuman Lowongan Jabatan

- 1) untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama diumumkan terbuka dan kompetitif seluruh instansi secara nasional;
- 2) untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi; dan
- 3) pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama pada Instansi Pemerintah Provinsi dilakukan secara terbuka dan kompetitif dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

3. Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi

a. Pendaftaran

- 1) Pendaftaran dilakukan secara mandiri melalui *website* resmi Pemerintah Kota Banjar;
 - 2) Pelamaran yang dilakukan oleh PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Banjar harus direkomendasikan oleh pimpinan instansi dan bagi PNS dari luar Pemerintah Daerah Kota Banjar atas persetujuan PPK;
 - 3) Selain pelamaran yang dilakukan PNS, panel dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk diikutsertakan di dalam seleksi; dan
 - 4) Dalam hal panel mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk ikut dalam seleksi, PNS yang bersangkutan harus tetap mendapat rekomendasi dari PPK instansinya.
- b. Seleksi Administrasi
- 1) Penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan dilakukan oleh sekretariat Panel;
 - 2) Penetapan paling kurang 3 (tiga) calon pejabat Pejabat Pimpinan Tinggi yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan pimpinan tinggi;
 - 3) Dalam hal penetapan minimal calon tidak terpenuhi, maka seleksi dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali dan dilakukan setelah PPK berkoordinasi dan mendapatkan rekomendasi KASN;
 - 4) Kriteria persyaratan administrasi didasarkan atas peraturan perundang-undangan dan peraturan internal instansi;
 - 5) Syarat yang harus dipenuhi adalah adanya keterkaitan objektif antara kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan yang akan diduduki;
 - 6) Pengumuman hasil seleksi ditandatangani oleh Ketua Panel dan disampaikan secara *online*; dan
 - 7) Peserta yang lulus seleksi administrasi berhak mengikuti tahapan selanjutnya.
- c. Uji Gagasan Tertulis (Penulisan Makalah)
- 1) Pelaksanaan Uji Gasasan Tertulis dilaksanakan secara serentak dengan menggunakan media komputer dengan ketentuan :
 - a) Peserta Uji Gagasan tertulis wajib mencetak dan membawa Kartu Tanda Peserta;
 - b) Pada saat memasuki ruang ujian peserta dilarang membawa *handphone*, *flashdisk* atau sejenisnya, alat tulis, buku-buku atau literatur dan catatan lainnya;
 - c) Peserta yang tidak hadir sesuai dengan jadwal yang ditentukan dianggap mengundurkan diri dan dianggap gugur; dan
 - d) Peserta yang dinyatakan memenuhi syarat Uji Gagasan Tertulis berhak mengikuti tahapan selanjutnya.
 - 2) Adapun materi Uji Gagasan Tertulis ditentukan oleh Panel berdasarkan kebutuhan jenis kompetensi di masing-masing

jabatan.

d. Penelusuran Rekam Jejak

- 1) 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) pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan teknis / fungsional yang pernah diikuti;
 - c) prestasi yang menonjol selama melaksanakan tugas; dan
 - d) integritas yang dimiliki.
- 2) Menyusun instrumen/kriteria penilaian integritas sebagai bahan penilaian utama dengan pembobotan untuk mengukur integritasnya;
- 3) Apabila terdapat indikasi yang mencurigakan dilakukan klarifikasi dengan instansi terkait;
- 4) Melakukan penelusuran rekam jejak ke tempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat, dan bawahan dan lingkungan terkait lainnya;
- 5) Penelusuran rekam jejak dapat dilakukan ke tempat kediaman atau tempat tinggal untuk mengetahui aktivitas kemasyarakatan dan keagamaan kepada tetangga, tokoh agama dan tokoh masyarakat; dan
- 6) Penelusuran rekam jejak dilaksanakan secara tertutup dan obyektif serta tim yang ditugaskan harus memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelijen.

e. Seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosio-Kultural

Dalam melakukan penilaian kompetensi manajerial dan sosial-kultural diperlukan metode :

- 1) Seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosio Kultural dilakukan oleh Tim Penilai Kompetensi Independen yang ditunjuk oleh PPK;
- 2) Penilaian kompetensi manajerial dan sosio kultural menggunakan metode *assessment center* secara lengkap dan atau menggunakan metode psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus atau presentasi sesuai kebutuhan;
- 3) standar kompetensi manajerial dan sosio kultural ditetapkan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang mengatur;
- 4) Hasil penilaian kompetensi beserta peringkatnya disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi kepada Pansel; dan
- 5) Peserta yang dinyatakan lulus seleksi kompetensi mengikuti tahapan selanjutnya.

f. Wawancara Akhir

- 1) Pansel menyusun materi wawancara yang terstandar sesuai jabatan yang dilamar;
- 2) Wawancara dilakukan oleh pansel bersifat klarifikasi/pendalaman terhadap pelamar yang mencakup kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural, peminatan, motivasi, perilaku, karakter dan pemahaman teknis terkait

dengan isu-isu aktual dan terkini;

- 3) Dalam pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur pengguna (user) dari jabatan yang akan diduduki atau dapat melibatkan narasumber untuk membantu dalam menggali potensi pelamar; dan
- 4) Narasumber dalam wawancara akhir tidak memiliki kewenangan dalam memberikan penilaian.

g. Tes Kesehatan

- 1) Untuk menguatkan hasil penilaian, Pansel dapat melaksanakan tes kesehatan dengan bekerja sama dengan unit pelayanan kesehatan pemerintah; dan
- 2) Tes kesehatan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan.

h. Rapat Pleno dan Penyampaian Hasil Seleksi

- 1) Pansel mengolah hasil keseluruhan tahapan seleksi, menyusun peringkat dan nilai serta menetapkan 3 (tiga) orang terbaik untuk setiap Jabatan yang lowong dan diumumkan secara terbuka;
- 2) Pansel menyampaikan hasil keseluruhan tahapan seleksi berdasarkan peringkat dan nilai bersifat rahasia kepada PPK melalui PyB; dan
- 3) Sebelum menetapkan calon terpilih dan guna memantapkan penilaian, PPK dapat melaksanakan wawancara dengan 3 (tiga) orang calon terbaik setiap jabatan dengan didampingi oleh Pansel dan pejabat yang ditunjuk sesuai kebutuhan.

i. Kriteria dan Metode Penilaian

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

- 1) Penulisan Makalah dengan jumlah bobot (15% s.d. 20%);
- 2) Seleksi Kompetensi Manajerial dengan jumlah bobot (20% s.d. 25%);
- 3) Wawancara dengan jumlah bobot (30% s.d. 35%); dan
- 4) Rekam jejak dengan jumlah bobot (15% s.d. 20%).

j. Penetapan dan Pengumuman Hasil Seleksi

- 1) Pansel mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi yang meliputi Uji Gagasan Tertulis, kompetensi manajerial dan sosial kultural, wawancara, dan rekam jejak sebagai bahan menyusun peringkat nilai;
- 2) Pansel mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi;
- 3) Penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Pansel;
- 4) Pansel menyampaikan laporan hasil seleksi berupa Berita Acara, Keputusan Pansel, nilai pada setiap tahapan seleksi dan hasil seleksi kompetensi manajerial kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan pelantikan; dan
- 5) 3 (tiga) calon PPT terpilih dimasukkan dalam Portal Sijapti KASN.

4. Pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi

Persyaratan usia paling tinggi untuk diangkat dalam jabatan pimpinan tinggi adalah usia pada saat diangkat dalam jabatan pimpinan tinggi tersebut oleh PPK, kecuali bagi jabatan pimpinan tinggi yang ditetapkan oleh Presiden.

a. Perpanjangan Jabatan Pimpinan Tinggi

Aparatur Sipil Negara yang diangkat dalam jabatan pimpinan tinggi dapat menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun.

b. Setelah 5 (lima) tahun sejak diangkat menjadi pejabat pimpinan tinggi, PPK dapat memperpanjang masa jabatan yang bersangkutan dengan terlebih dahulu melakukan evaluasi terhadap kinerja dan kompetensi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi.

c. Evaluasi dilakukan oleh Tim yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yang terdiri dari 1 (satu) orang dari eksternal dan 2 (dua) orang dari internal, dan dilakukan 3 (tiga) bulan sebelum masa jabatannya berakhir.

d. Pejabat pimpinan tinggi pratama yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana tersebut pada huruf b, maka PPK menetapkan Surat Keputusan perpanjangan/ pengangkatan kembali dalam jabatan tersebut.

e. Pejabat pimpinan tinggi setelah menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun dapat pula ditempatkan ke jabatan pimpinan tinggi yang setara atau jabatan fungsional yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan penilaian kompetensi.

f. Pejabat pimpinan tinggi yang tidak diperpanjang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang bersangkutan.

g. Pejabat pimpinan tinggi sebagaimana tersebut pada huruf g dapat mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif kembali untuk jabatan lainnya.

h. Pelaksanaan perpanjangan jabatan pimpinan tinggi agar dikoordinasikan dan dilaporkan kepada KASN.

5. Pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi

a. Mencapai batas usia pensiun dalam jabatannya;

b. Melakukan pelanggaran disiplin berat serta integritas dan moralitas;

c. Tidak memenuhi kinerja yang diperjanjikan dalam waktu 1 (satu) tahun pada suatu jabatan dan setelah 6 (enam) bulan diberikan kesempatan tidak dapat memperbaiki kinerjanya serta tidak lulus uji kompetensi; dan

d. Tidak memenuhi syarat jabatan pimpinan tinggi.

6. Laporan Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi, Pejabat Pembina Kepegawaian menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka kepada KASN dan tembusannya kepada Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

C. Monitoring dan Evaluasi

1. Pengawasan Pelaksanaan Seleksi jabatan pimpinan tinggi

- a. Pengawasan pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan oleh KASN, yang meliputi tahapan proses pengisian jabatan pimpinan tinggi mulai dari pembentukan panel instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan pejabat pimpinan tinggi; dan
 - b. Kandidat yang terpilih ditetapkan dengan dilakukan monitoring dan evaluasi sesuai peraturan perundang undangan paling lama 2 (dua) tahun untuk kepentingan evaluasi kinerja.
2. Rekomendasi Hasil Pengawasan oleh KASN
- a. Wajib ditindaklanjuti dan dilaksanakan oleh pejabat pembina kepegawaian dan pejabat yang berwenang;
 - b. Terhadap hasil pengawasan yang tidak ditindaklanjuti, KASN merekomendasikan untuk menjatuhkan sanksi terhadap pejabat pembina kepegawaian dan pejabat yang berwenang yang melanggar prinsip sistem merit sesuai peraturan perundang-undangan; dan
 - c. Rekomendasi hasil pengawasan KASN bersifat mengikat.

III. Ketentuan Lain-Lain

- a. Bagi Aparatur Sipil Negara yang telah mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif dan dinyatakan lulus *assessment*, namun tidak dapat mengikuti tes selanjutnya, maka hasil *assessment* tersebut dapat digunakan untuk seleksi berikutnya paling lama 3 (tiga) tahun. Selain itu, Panel dapat mempertimbangkan ASN yang telah memenuhi syarat Diklat Kepemimpinan dalam jabatan yang dilamar untuk tidak mengikuti *assessment*.
- b. Pengisian jabatan pimpinan tinggi yang diamanatkan untuk berkonsultasi dengan pimpinan selain PPK, dilakukan setelah proses seleksi mendapatkan 3 (tiga) calon pejabat pimpinan tinggi.
- c. Pengisian jabatan juga dapat dilakukan melalui mutasi/rotasi antar jabatan yang setingkat dilakukan dengan membentuk Panel serta melaporkan kepada KASN, dengan memperhatikan:
 1. kesesuaian antara kualifikasi dan kompetensi jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi pejabat;
 2. kinerja pejabat yang bersangkutan; dan
 3. maksimal batas usia pensiun kurang dari 1 (satu) tahun.

WALI KOTA BANJAR,

ttd

ADE UU SUKAESIH

LAMPIRAN II
PERATURAN WALIKOTA BANJAR
NOMOR 64 TAHUN 2021
TENTANG
TATA CARA PENGISIAN JABATAN
PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA DAN
KOMPETITIF DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH KOTA BANJAR

PERNYATAAN MENDAFTARKAN DIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

1. N a m a : (L / P)
2. Tempat dan tanggal lahir:
3. Alamat rumah :
..... Kode Pos :
4. Alamat kantor :
..... Kode Pos :
5. Email :
6. Nomor telepon/HP :
7. Jabatan :

menyatakan bahwa saya :

1. mendaftarkan diri sebagai calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama (lingkari jabatan yang dipilih)* :
Kepala.....Kota Banjar;
2. bersedia melengkapi segala persyaratan dan mengikuti semua tahapan seleksi yang ditentukan; dan
3. mentaati segala ketentuan dan keputusan panitia seleksi.

Demikian pernyataan ini untuk dipergunakan seperlunya.

.....,

Yang membuat pernyataan,

(.....)

*) Memilih salah satu jabatan yang diminati

WALI KOTA BANJAR,

ttd

ADE UU SUKAESIH

LAMPIRAN III
PERATURAN WALIKOTA BANJAR
NOMOR 64 TAHUN 2021
TENTANG
TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN
TINGGI SECARA TERBUKA DAN KOMPETITIF
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA
BANJAR

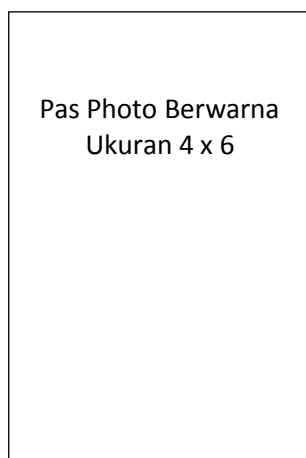


PEMERINTAH KOTA BANJAR

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

CALON PEJABAT PIMPINAN TINGGI PRATAMA

KEPALA
PEMERINTAH KOTA BANJAR



NAMA :
NIP :
JABATAN :
INSTANSI :

IDENTITAS

NAMA : (L / P)
 NIP :
 TEMPAT/TANGGAL LAHIR :
 AGAMA :
 STATUS PERKAWINAN :
 PENDIDIKAN TERAKHIR :
 ALAMAT KANTOR/TELP :
 ALAMAT RUMAH/TELP :
 NO HP :
 E-MAIL :
 AKUN MEDIA SOSIAL
 1. TWITTER :
 2. FACEBOOK :
 3. INSTAGRAM :

RIWAYAT KEPANGKATAN

No	Pangkat (Gol.Ruang)	No SK	Tanggal SK	TMT

RIWAYAT JABATAN

No	Nama Jabatan	Eselon	No SK	Tanggal SK	TMT

PENGALAMAN KERJA

No	Bidang	Instansi	Kedudukan	No/Tgl SK	TMT

PENGALAMAN ORGANISASI (TERMASUK ORGANISASI SOSIAL KEMASYARAKATAN)

No	Organisasi	Kedudukan	Periode

PRESTASI/TANDA JASA / PENGHARGAAN

No	Nama Prestasi / Tanda Jasa / Penghargaan	Pemberi Prestasi / Tanda Jasa / Penghargaan	No SK Prestasi / Tanda Jasa / Penghargaan	Tanggal

KARYA / GAGASAN DI LUAR KEDINASAN

No	Nama Hasil Karya	Judul Karya	Penerbit / Media / HKI	Tanggal

PENUGASAN KE LUAR NEGERI

No	Negara	Jenis	Pejabat Yg Menugaskan	No SK	Tanggal/ Bulan/ Tahun	Mulai	Selesai

PENGUASAAN BAHASA

No	Jenis Bahasa	Nama Bahasa	Kemampuan

RIWAYAT PENDIDIKAN UMUM

No	Tingkat	Jurusan/ Program Studi	Nama Sekolah	Lulus

RIWAYAT DIKLAT STRUKTURAL

No	Nama Diklat	Tempat	Penyelenggara	Mulai	Selesai

RIWAYAT DIKLAT FUNGSIONAL

No	Nama Diklat	Tempat	Penyelenggara	Mulai	Selesai

RIWAYAT DIKLAT TEKNIS

No	Nama Diklat	Tempat	Penyelenggara	Mulai	Selesai

RIWAYAT SEMINAR/LOKAKARYA/SIMPOSIUM

No	Nama Seminar/Lokakarya /Simposium	Tempat	Penyelenggara	Mulai	Selesai

DATA KELUARGA

No	Nama (Istri/Suami/Anak)	(L/P)	Tempat /Tgl Lahir	Pendidikan

.....,

Diisi oleh :

.....

WALI KOTA BANJAR,

ttd

ADE UU SUKAESIH

LAMPIRAN IV
PERATURAN WALIKOTA BANJAR
NOMOR 64 TAHUN 2021
TENTANG
TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN
TINGGI SECARA TERBUKA DAN
KOMPETITIF DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
DAERAH KOTA BANJAR

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama :
NIP :
Pangkat/Gol :
Jabatan :

dengan ini menyatakan Pegawai Negeri Sipil :

NAMA :
NIP :
PANGKAT/GOL :
JABATAN :
INSTANSI :

- a. tidak pernah dipidana penjara karena melakukan tindak pidana korupsi;
- b. tidak sedang menjalani pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin dan/atau sebagai tersangka pelaku tindak pidana; dan
- c. tidak dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sejujur-jujurnya.

.....,
Pejabat yang membidangi kepegawaian,

(.....)

WALI KOTA BANJAR,

ttd

ADE UU SUKAESIH

LAMPIRAN V
PERATURAN WALIKOTA BANJAR
NOMOR 64 TAHUN 2021
TENTANG
TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN
TINGGI SECARA TERBUKA DAN KOMPETITIF
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH
KOTA BANJAR

1. PERNYATAAN PERSETUJUAN (ASN PEMERINTAH DAERAH)

PERNYATAAN PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA :
NIP :
JABATAN :

dengan ini menyatakan menyetujui Pegawai Negeri Sipil :

NAMA :
NIP :
PANGKAT/GOL :
JABATAN :
INSTANSI :

untuk mengikuti Seleksi dan tahapan seleksi Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama (lingkari jabatan yang dipilih)* yang ditentukan oleh Panitia Seleksi :

Kepala Pemerintah Kota Banjar.

Selanjutnya apabila yang bersangkutan dinyatakan lulus seleksi dapat diproses dan ditetapkan menjadi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Kota Banjar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

.....

.....

Mohon diisi dengan huruf cetak/balok

**) Memilih (melingkari) salah satu Jabatan yang diminati*

2. PERNYATAAN PERSETUJUAN (ASN PEMERINTAH PUSAT DAN PEMERINTAH KABUPATEN/KOTA)

PERNYATAAN PERSETUJUAN PEJABAT PEMBINA KEPEGAWAIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA :
NIP :
JABATAN :

dengan ini menyatakan menyetujui Pegawai Negeri Sipil :

NAMA :
NIP :
PANGKAT/GOL :
JABATAN :
INSTANSI :

untuk mengikuti Seleksi dan tahapan seleksi Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama (lingkari jabatan yang dipilih)* yang ditentukan oleh Panitia Seleksi :

Kepala.....Pemerintah Kota Banjar.

Selanjutnya apabila yang bersangkutan dinyatakan lulus seleksi dapat diproses dan ditetapkan menjadi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Kota Banjar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

.....,

.....

Mohon diisi dengan huruf cetak/balok

**) Memilih (melingkari) salah satu Jabatan yang diminati*

WALI KOTA BANJAR,

ttd

ADE UU SUKAESIH