



WALI KOTA PEKALONGAN
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN WALI KOTA PEKALONGAN
NOMOR 47 TAHUN 2022

TENTANG

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA SECARA
TERBUKA DAN KOMPETITIF DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KOTA PEKALONGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA PEKALONGAN,

- Menimbang
- a. bahwa dalam rangka pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama, perlu dilakukan melalui seleksi secara terbuka dan kompetitif yang 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;
 - b. bahwa agar pelaksanaan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama 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;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, agar

pelaksanaannya dapat berdayaguna dan berhasil guna, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan;

- Mengingat
1. Pasal 18 ayat (6) Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat, dan Daerah Instimewa Djogjakarta, sebagaimana telah di ubah dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Perubahan Undang Undang Nomor 16 dan 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Kota – kota Besar dan Kota kota Ketjil di Djawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);
 3. Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah 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);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1988 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Pekalongan, Kabupaten Daerah Tingkat II Pekalongan dan Kabupaten Daerah Tingkat II Batang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1988 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3381);

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 Republik Indonesia 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 Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);

MEMUTUSKAN :

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Pekalongan.
2. Pemerintah Kota adalah Wali Kota dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Pekalongan.
4. Wali Kota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN serta pembinaan Manajemen ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Pekalongan.
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. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
9. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan.
10. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
11. 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.
12. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disingkat JPTP adalah sekelompok jabatan tinggi setingkat eselon II pada Pemerintah Kota Pekalongan.
13. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama adalah Pegawai ASN yang menduduki JPTP pada Pemerintah Kota Pekalongan.
14. Jabatan Administrator adalah jabatan administrasi setara eselon III.
15. Pejabat Administrator adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang menduduki Jabatan Administrator pada Pemerintah Kota Pekalongan.
16. 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.
17. Panitia Seleksi yang selanjutnya disebut Pansel adalah tim Independen yang dibentuk dan ditunjuk oleh Wali Kota untuk melaksanakan seluruh tahapan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif.
18. Sekretariat Panitia Seleksi adalah Tim yang dibentuk dan ditunjuk oleh Wali Kota untuk membantu Panitia Seleksi dalam melaksanakan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif.

19. Tim Pelaksana Teknis adalah Tim yang dibentuk dan ditunjuk oleh Wali Kota untuk membantu Panitia Seleksi dan Sekretariat Panitia Seleksi dalam melaksanakan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif.
20. Tim Penilai Kompetensi adalah Tim independen yang memiliki kemampuan dalam melakukan penilaian kompetensi.
21. 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 MAKSUD ,TUJUAN DAN SASARAN

Pasal 3

- (1) Maksud ditetapkannya Peraturan Wali Kota ini adalah sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pengisian JPTP secara terbuka dan kompetitif di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan.
- (2) Tujuan dibentuknya Peraturan Wali Kota ini adalah terselenggaranya seleksi calon pejabat pimpinan tinggi pratama secara transparan, objektif, kompetitif dan akuntabel.
- (3) Sasaran ditetapkannya Peraturan Wali Kota ini adalah terpilihnya calon pejabat pimpinan tinggi pratama sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan berdasarkan sistem merit.

BAB IV PERSIAPAN

Pasal 4

Tahapan persiapan pengisian JPTP meliputi :

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

BAB V PELAKSANAAN

Pasal 5

- (1) Pelaksanaan pengisian JPTP 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 JPTP dilakukan secara terbuka dan kompetitif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (3) Ketentuan mengenai pengisian JPTP dalam kondisi kedaruratan kesehatan masyarakat Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 6

- (1) Ketentuan pengisian JPTP secara terbuka dan kompetitif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dikecualikan setelah Pemerintah Daerah dinyatakan telah menerapkan Sistem Merit dalam Manajemen ASN oleh KASN.
- (2) Pengisian JPTP setelah menerapkan Sistem Merit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui mekanisme *Talent Pool*.
- (3) Ketentuan mengenai pengisian JPTP melalui mekanisme *Talent Pool* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan ditetapkan lebih lanjut setelah ada pedoman dari Kementerian terkait.

BAB VI
MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 7

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

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 8

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 Pekalongan.

Diundangkan di Pekalongan
pada tanggal 1 September 2022



Ditetapkan di Pekalongan
pada tanggal 1 September 2022

WALI KOTA PEKALONGAN

Cap

Ttd.

ACHMAD AFZAN ARSLAN DJUNAID

BERITA DAERAH KOTA PEKALONGAN TAHUN 2022 NOMOR 47

LAMPIRAN I
PERATURAN WALI KOTA PEKALONGAN
NOMOR 47 TAHUN 2022
TENTANG
TATA CARA PENGISIAN JABATAN
PIMPINAN TINGGI PRATAMA SECARA
TERBUKA DAN KOMPETITIF DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA
PEKALONGAN

TATA CARA PENGISIAN JPTP SECARA TERBUKA DAN KOMPETITIF
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN

I. PENDAHULUAN

Berdasarkan amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara antara lain mengamanatkan bahwa pengisian JPTP pada Instansi Pemerintah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, 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 kegiatan 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 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;
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 pratama agar memenuhi persyaratan jabatan yang diperlukan, perlu dilakukan pengaturan mengenai tata cara dan persyaratan pengisian JPTP secara terbuka dan kompetitif berdasarkan sistem merit, dengan mempertimbangkan kesinambungan karier PNS yang bersangkutan.

II. TATA CARA SELEKSI PENGISIAN JPTP

A. Persiapan

1. Penetapan Jabatan Yang Lowong

Dalam melakukan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif dilakukan untuk mengisi jabatan yang lowong dikarenakan pejabat pimpinan tinggi tersebut :

- a. Pensiun;
- b. Meninggal dunia;
- c. Mengundurkan diri;
- d. Dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan jabatan, pembebasan jabatan, pemberhentian PNS tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian PNS dengan tidak hormat;
- e. Diangkat dalam jabatan lain;
- f. Diberhentikan sementara dari PNS;
- g. Diberhentikan karena tidak mencapai kinerja;
- h. Ditugaskan secara penuh di luar JPT;
- i. Menjalani cuti di luar negara;
- j. Diberhentikan dari jabatan sebagai akibat dari reorganisasi dimana yang bersangkutan tidak memiliki kesesuaian antara tugas jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi.

2. Penyusunan Perencanaan Pelaksanaan Seleksi

- a. Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia menyusun dokumen perencanaan pelaksanaan seleksi yang meliputi :
 - 1) Penentuan JPT 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 JPT;
- 5) Penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi;
- 6) Penentuan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian JPT; dan
- 7) Konsep pengumuman pembukaan dan penerimaan lamaran;
- 8) Menyampaikan dokumen perencanaan kepada KASN sebagai bahan evaluasi dan penerbitan surat rekomendasi.

3. Panitia Seleksi

a. Tugas

- 1) Menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian;
- 2) Menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
- 3) Menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pelaksanaan seleksi;
- 4) Menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;
- 5) Mengumumkan lowongan JPT dan persyaratan pelamaran;
- 6) Melakukan seleksi administrasi dan kompetensi;
- 7) Menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada PPK.

b. Persyaratan

- 1) Memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman yang sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi jabatan yang lowong;
- 2) Memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
- 3) Tidak menjadi anggota/pengurus partai politik;
- 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 JPT Pratama dibentuk oleh PPK.
- 2) dalam membentuk panitia seleksi, PPK berkoordinasi dengan KASN.

- 3) Koordinasi KASN dilakukan dalam bentuk usulan susunan anggota panitia seleksi dengan melampirkan biodata.
- 4) 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/profesional yang mempunyai keahlian terkait jabatan yang akan diisi.
- 5) Untuk Panitia Seleksi dari internal harus memiliki kedudukan minimal sama dari jabatan yang akan diisi.
- 6) Khusus untuk pengisian Jabatan Pimpinan Sekretaris Daerah, panitia seleksi dapat diangkat dari Pemerintah Provinsi yang bersangkutan.
- 7) 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).
- 8) Panitia seleksi melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh Tim penilai kompetensi (assessor) yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya.
- 9) Panitia seleksi dapat mendiskusikan kembali/memantapkan standar kompetensi jabatan yang lowong bersama PyB atau assessor.
- 10) Dalam melaksanakan tugasnya Panitia Seleksi dibantu oleh Sekretariat yang dilaksanakan oleh unit organisasi yang membidangi urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
- 11) Sekretariat panitia seleksi memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada panitia seleksi.

B. Pelaksanaan

1. Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPTP setara Eselon II.a adalah sebagai berikut :
 - a. Berstatus PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota/Provinsi di Wilayah Provinsi Jawa Tengah ;
 - b. Memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;

- c. Memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
 - d. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 5 (lima) tahun;
 - e. Sedang atau pernah menduduki JPTP (setara Eselon II.b) atau jabatan fungsional jenjang ahli madya selama 2 (dua) tahun;
 - f. Menduduki pangkat/golongan ruang sekurang-kurangnya Pembina Tingkat I (IV/b) bagi pejabat pimpinan tinggi pratama (setara jabatan struktural eselon II.b) dan bagi yang menduduki Jabatan Fungsional jenjang ahli madya;
 - g. Diutamakan telah mengikuti dan lulus diklat kepemimpinan tingkat II kecuali pejabat fungsional;
 - h. Tidak pernah dijatuhi hukuman pidana, hukuman disiplin tingkat sedang atau tingkat berat dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir, serta tidak sedang dalam proses pemeriksaan pelanggaran disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - i. Memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
 - j. Usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
 - k. Sehat jasmani dan rohani.
2. Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPTP setara eselon II.b adalah sebagai berikut :
- a. Berstatus PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota/Provinsi di Wilayah Provinsi Jawa Tengah ;
 - b. Memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - c. Memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
 - d. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 5 (lima) tahun;
 - e. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator (setara Eselon III.a) sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun atau Pejabat Administrator (Eselon III.b) sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;

- f. Menduduki pangkat/golongan ruang sekurang-kurangnya Pembina (IV/a) bagi pejabat Administrator atau pejabat fungsional;
- g. Diutamakan telah mengikuti dan lulus diklat kepemimpinan tingkat III kecuali pejabat fungsional;
- h. Tidak pernah dijatuhi hukuman pidana, hukuman disiplin tingkat sedang atau tingkat berat dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir, serta tidak sedang dalam proses pemeriksaan pelanggaran disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- i. Memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- j. Usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
- k. Sehat jasmani dan rohani.

3. Rekrutmen

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.
- 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) Fotokopi SK Kepangkatan dan jabatan yang diduduki;
 - c) Fotokopi ijazah terakhir;

- d) Fotokopi SPT tahun terakhir;
 - e) Fotokopi hasil penilaian prestasi kerja 2 (dua) tahun terakhir;
 - f) Riwayat hidup (CV) lengkap;
 - g) Fotokopi LHKASN/LHKPN;
 - h) Pas foto menggunakan pakaian Sipil Lengkap ukuran 4 x 6.
 - i) Hasil pemeriksaan kesehatan sederhana dari dokter pemerintah; dan
 - j) Persyaratan lain sesuai dengan kebutuhan yang ditetapkan oleh Panitia Seleksi.
- 3) Kualifikasi/jenjang pendidikan 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 Panitia Seleksi yang dapat dihubungi;
- 8) Informasi lain yang diperlukan, antara lain :
- a) Pengalaman jabatan sesuai dengan jabatan yang lowong;
 - b) Lamaran disampaikan kepada Panitia Seleksi;
 - c) Berkas administrasi yang akan diproses adalah berkas yang lengkap sesuai dengan ketentuan yang dipersyaratkan;
 - d) Dalam seleksi tidak dikenakan biaya atau pungutan dalam bentuk apapun;
 - e) Setiap perkembangan informasi seleksi disampaikan melalui laman panitia seleksi JPT;
 - f) Kelalaian tidak mengikuti perkembangan informasi menjadi tanggung jawab pelamar;
 - g) Apabila di kemudian hari diketahui pelamar telah memberikan data atau keterangan tidak benar, maka panitia seleksi berhak membatalkan hasil seleksi; dan
 - h) Keputusan Panitia Seleksi atau PPK bersifat mutlak dan tidak dapat diganggu gugat.
- 9) Pengumuman ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.
- c. Ketentuan pengumuman lowongan jabatan

- 1) Untuk mengisi JPTP dilakukan secara terbuka dan kompetitif paling kurang pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.
- 2) Pengisian JPTP pada Instansi Pemerintah Kota 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.

4. Seleksi JPTP

a. Pelamaran

- 1) Pelamaran pengisian JPTP disampaikan kepada Panitia Seleksi.
- 2) Pelamaran harus mendapat Persetujuan/Rekomendasi dari Pejabat Yang Berwenang bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan dan mendapat Persetujuan/Rekomendasi dari Pejabat Pembina Kepegawaian bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Luar Pemerintah Kota Pekalongan;
- 3) Selain pelamaran yang dilakukan PNS, Panitia Seleksi dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk diikutsertakan di dalam seleksi.
- 4) Dalam hal panitia seleksi mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk ikut dalam seleksi, PNS yang bersangkutan harus tetap mendapat rekomendasi sesuai ketentuan.

b. Seleksi Administrasi

- 1) Penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan dilakukan oleh Sekretariat Panitia Seleksi.
- 2) Penetapan paling kurang 3 (tiga) calon 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 pelamaran yang dilakukan secara online maka pengumuman hasil seleksi administrasi dapat pula dilakukan secara online;
 - 7) Pengumuman hasil seleksi ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi;
 - 8) Peserta yang lulus seleksi administrasi berhak mengikuti tahapan selanjutnya.
- c. Uji Gagasan Tertulis
- Uji gagasan tertulis berupa tes penulisan makalah sesuai dengan tema yang ditetapkan oleh Panitia Seleksi.
- 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) 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.
 - 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 atasan, rekan sejawat, dan bawahan dan lingkungan terkait lainnya.
 - 5) Melakukan uji publik bagi jabatan yang dipandang strategis jika diperlukan.
- e. Seleksi Kompetensi
- 1) Seleksi Kompetensi dilakukan oleh Tim Penilai Kompetensi Independen yang ditunjuk oleh PPK.

- 2) Seleksi kompetensi meliputi penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural serta kompetensi bidang.
 - 3) Dalam melakukan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural untuk JPTP menggunakan metode assessment center.
 - 4) Apabila belum dapat menggunakan metode assessment secara lengkap dapat menggunakan metode psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus atau presentasi;
 - 5) Standar kompetensi manajerial dan kompetensi bidang disusun dan ditetapkan berdasarkan ketentuan perundang-undangan.
 - 6) Dalam melakukan penilaian kompetensi bidang dengan menggunakan metode tertulis dan wawancara atau/dan metode lainnya.
 - 7) Hasil penilaian kompetensi beserta peringkatnya disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi kepada Panitia Seleksi.
 - 8) Peserta yang dinyatakan lulus seleksi kompetensi mengikuti tahapan selanjutnya.
- f. Wawancara Akhir
- 1) Wawancara akhir dilakukan oleh Panitia seleksi.
 - 2) Panitia Seleksi menyusun materi wawancara yang terstandar sesuai jabatan yang dilamar.
 - 3) Wawancara 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.
 - 4) Dalam pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur pengguna (user) dari jabatan yang akan diduduki atau dapat melibatkan narasumber untuk membantu dalam menggali potensi pelamar.
 - 5) Narasumber dalam wawancara akhir tidak memiliki kewenangan dalam memberikan penilaian.
- g. Tes Kesehatan
- 1) Tes kesehatan dapat dilakukan bekerjasama dengan unit pelayanan kesehatan pemerintah;
 - 2) Tes kesehatan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan.
- h. 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. Assesment center dengan jumlah bobot (20% s.d. 25%);
3. Wawancara dengan jumlah bobot (30% s.d. 35%).
4. Rekam jejak dengan jumlah bobot (15% s.d. 20%);

i. Penetapan dan Pengumuman Hasil seleksi

- 1) Panitia Seleksi mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi yang meliputi administrasi/rekam jejak, kompetensi manajerial, sosial kultural dan teknis serta wawancara akhir sebagai bahan menyusun peringkat nilai;
- 2) Panitia Seleksi mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi;
- 3) Panitia Seleksi menyampaikan peringkat nilai kepada Pejabat Pembina Kepegawaian melalui Pejabat yang Berwenang, kecuali dalam pelaksanaan seleksi terbuka Sekretaris Daerah disampaikan langsung kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
- 4) Peringkat nilai yang disampaikan bersifat rahasia;
- 5) Sebelum menetapkan calon terpilih dan guna memantapkan penilaian, PPK dapat melaksanakan wawancara dengan 3 (tiga) orang calon terbaik setiap jabatan;
- 6) Penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Panitia seleksi;
- 7) Panitia Seleksi menyampaikan laporan hasil seleksi berupa Berita Acara, Keputusan Pansel, nilai pada setiap tahapan seleksi dan hasil assessmen kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan pelantikan;
- 8) 3 (tiga) calon PPT terpilih dimasukkan dalam Portal Sijapti KASN.

5. Pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)

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.

6. Perpanjangan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)

- a. 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. Untuk 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 f dapat mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif kembali untuk jabatan lainnya.
 - h. Pelaksanaan perpanjangan jabatan pimpinan tinggi agar dikoordinasikan dan dilaporkan kepada KASN.
7. Pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)
- 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;
 - d. Tidak memenuhi syarat jabatan pimpinan tinggi.
8. Laporan Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)
- 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 JPT

- a. Pengawasan pelaksanaan seleksi terbuka JPTP dilakukan oleh KASN, yang meliputi tahapan proses pengisian jabatan pimpinan

tinggi mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan pejabat pimpinan tinggi.

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.

c. Rekomendasi hasil pengawasan KASN bersifat mengikat.

II. 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.

B. Pengisian jabatan pimpinan tinggi yang diamanatkan untuk berkonsultasi dengan pimpinan selain PPK, dilakukan setelah proses seleksi dan mendapatkan 3 (tiga) calon pejabat pimpinan tinggi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dalam pengisian JPT Pratama Sekretaris Daerah, sebelum ditetapkan oleh Wali Kota dikoordinasikan dengan Gubernur.

2. Dalam pengisian JPT Pratama Sekretaris DPRD, sebelum ditetapkan oleh Wali Kota dikonsultasikan dengan pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

3. Dalam pengisian JPT Pratama Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dikonsultasikan dengan Menteri Dalam Negeri melalui Gubernur.

4. Dalam pengisian JPT Pratama Inspektur, sebelum pembentukan panitia seleksi terlebih dahulu berkonsultasi dengan Menteri Dalam Negeri melalui Gubernur.

C. Pengisian jabatan melalui mutasi/rotasi antar jabatan yang setingkat dilakukan dengan membentuk Panitia Seleksi serta melaporkan kepada KASN, dengan memperhatikan :

1. Kesesuaian antara kualifikasi dan kompetensi jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi pejabat;
2. Kinerja pejabat yang bersangkutan;
3. Maksimal batas usia pensiun kurang dari 1 (satu) tahun.



WALI KOTA PEKALONGAN

Cap

Ttd.

ACHMAD AFZAN ARSLAN DJUNAID

LAMPIRAN II
PERATURAN WALI KOTA PEKALONGAN
NOMOR 47 TAHUN 2022
TENTANG
TATA CARA PENGISIAN JABATAN
PIMPINAN TINGGI PRATAMA SECARA
TERBUKA DAN KOMPETITIF DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA
PEKALONGAN

TATA CARA PENGISIAN JPTP SECARA TERBUKA DAN KOMPETITIF
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN
DALAM KONDISI KEDARURATAN KESEHATAN MASYARAKAT CORONA VIRUS
DISEASE 2019 (COVID-19)

Dalam rangka optimalisasi pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan serta pelayanan publik dalam kondisi kedaruratan kesehatan masyarakat diakibatkan mewabahnya Corona Virus Disease (Covid-19), maka diperlukan penyesuaian pengaturan sebagai berikut :

1. Umum

- a. Pengisian JPTP secara terbuka dan kompetitif di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan mengacu pada ketentuan yang berlaku dengan tetap menerapkan tertib administrasi;
- b. Pengisian JPTP yang lowong dilakukan melalui seleksi terbuka dan kompetitif ataupun mutasi berdasarkan sistem merit, baik di lingkungan internal maupun eksternal;
- c. Pengisian JPTP dilaksanakan dengan menerapkan prinsip transparansi, objektif, kompetitif dan akuntabel serta menghindari praktik yang dilarang dalam sistem merit pada setiap pelaksanaan pengisian jabatan.
- d. Proses seleksi JPTP dilaksanakan oleh Panitia Seleksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. Pengaturan pengisian JPTP secara terbuka dan kompetitif dimaksud dalam lampiran II ini hanya berlaku pada masa kondisi kedaruratan dan jabatan strategis terkait dengan percepatan penanganan Corona Virus Disease (Covid-19).

2. Tahap Persiapan

- a. Pejabat Pembina Kepegawaian menyampaikan kepada KASN tentang rencana seleksi terbuka terkait dengan jabatan pimpinan tinggi yang akan diisi melalui seleksi terbuka kompetitif atau mutasi jabatan pimpinan tinggi.
- b. Proses pengisian jabatan pimpinan tinggi dapat dilaksanakan setelah mendapat persetujuan dari KASN.
- c. Koordinasi dan persiapan dapat dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi-aplikasi yang sudah tersedia ataupun melalui sarana *video conference*.
- d. Panitia Seleksi dapat memanfaatkan sarana *video conference* ataupun sarana lain secara online dalam menjalankan tugasnya.

3. Tahap Pelaksanaan

a. Persyaratan

- 1) Pengumuman dan seleksi administrasi dilakukan secara online dengan melampirkan dokumen persyaratan yang harus dipenuhi oleh peserta dalam bentuk softcopy. Dalam hal terdapat keraguan, dapat dilakukan klarifikasi langsung kepada calon peserta seleksi;
- 2) Untuk mutasi internal maupun eksternal dapat dilakukan dengan syarat minimal telah menduduki jabatan pimpinan tinggi satu tahun sejak dilantik;
- 3) Tes kesehatan dapat dilakukan setelah seluruh tahapan seleksi selesai.

b. Uji Kompetensi

- 1) Penulisan makalah dilaksanakan melalui alamat e-mail atau fasilitas lain yang disiapkan oleh Panitia Seleksi dan hasilnya diumumkan melalui media/website masing-masing, dengan tema dan outline yang ditentukan oleh Panitia Seleksi, dan dapat dilakukan wawancara jarak jauh (*video conference*) dengan kisi-kisi wawancara yang disiapkan dan disusun oleh panitia seleksi dibantu oleh assessor.
- 2) Sebagai pengganti assessment center, dapat dilakukan melalui uji kompetensi guna menggali potensi, kompetensi manajerial dan sosial kultural yang dilakukan dengan menggunakan metode wawancara kompetensi, analisa kasus atau presentasi melalui wawancara jarak jauh (*video conference*), dengan kisi-kisi wawancara yang disiapkan dan disusun oleh Panitia Seleksi, serta dapat pula dibantu oleh assessor sesuai dengan standar kompetensi jabatan.

- 3) Wawancara akhir dapat dilakukan melalui wawancara jarak jauh (*video conference*) atau metode lain sesuai dengan jabatan yang akan diduduki, dengan kisi-kisi wawancara yang disiapkan oleh panitia seleksi.
- 4) Penelusuran rekam jejak dapat dilakukan Panitia Seleksi dengan memanfaatkan data-data calon peserta dan informasi lain yang relevan.
- 5) Pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi terlebih dahulu harus mendapat persetujuan dari KASN dan harus dilakukan uji kompetensi yang dapat dilakukan dengan melalui analisis rekam jejak dan wawancara langsung sesuai protokol atau wawancara jarak jauh (*video conference*).
- 6) Untuk pembobotan penilaian tetap mengacu pada peraturan Wali Kota dan dapat dilakukan penyesuaian sesuai dengan kebutuhan.

c. Pengumuman Seleksi Terbuka

Pada tahap pengumuman seleksi terbuka, untuk dapat memperoleh calon yang memenuhi syarat menduduki jabatan pimpinan tinggi, dilakukan melalui tatacara sebagai berikut :

- 1) Pengumuman pendaftaran calon seleksi dilakukan selama 5 (lima) hari kerja;
- 2) Jika dalam waktu 5 (lima) hari kerja setelah dilaksanakan pengumuman seleksi terbuka belum diperoleh jumlah pelamar yang memenuhi syarat minimal 3 (tiga) orang calon, maka dapat dilakukan perpanjangan waktu pengumuman selama 3 (tiga) hari kerja;
- 3) Jika setelah dilakukan perpanjangan pengumuman sebagaimana dimaksud dalam butir b belum diperoleh jumlah minimal 3 (tiga) orang calon yang memenuhi syarat, tetapi sudah diperoleh jumlah pendaftar 2 (dua) orang calon yang memenuhi syarat, maka proses seleksi dapat dilanjutkan pada tahap selanjutnya

d. Laporan Pelaksanaan Seleksi JPT

Pejabat Pembina Kepegawaian menyampaikan Laporan pelaksanaan seleksi jabatan pimpinan tinggi disampaikan secara online kepada KASN dengan tembusan Mendagri dan Menteri PANRB.

4. Pelantikan

Pelaksanaan pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dari hasil seleksi terbuka dan/atau mutasi dapat dilakukan melalui *video conference* dengan tata cara sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

5. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi terhadap proses pelaksanaan seleksi terbuka dan kompetitif dilakukan oleh KASN melalui aplikasi SIJAPTI.



WALI KOTA PEKALONGAN

Cap

Ttd.

ACHMAD AFZAN ARSLAN DJUNAID