



WALI KOTA BALIKPAPAN
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

PERATURAN WALI KOTA BALIKPAPAN
NOMOR 10 TAHUN 2017

TENTANG

TATA CARA SELEKSI SECARA TERBUKA
JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BALIKPAPAN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka memenuhi kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan tertentu Pemerintah Kota Balikpapan perlu melakukan promosi jabatan tertentu secara terbuka dan kompetitif;
- b. bahwa guna menjamin akuntabilitas pengangkatan jabatan secara terbuka perlu dilakukan seleksi dengan tata cara yang jelas;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Tata Cara Seleksi Secara Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
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 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);

5. 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);
6. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG TATA CARA SELEKSI SECARA TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Balikpapan.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom Kota Balikpapan.
3. Wali Kota adalah Walikota Balikpapan.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Balikpapan.
5. Panitia Seleksi yang selanjutnya disebut Pansel adalah panitia yang dibentuk oleh Wali Kota dan bertugas menyelenggarakan seleksi terbuka dalam rangka pengisian jabatan.
6. Tim Penilai Kompetensi adalah tim independen yang ditunjuk oleh Wali Kota untuk membantu Pansel mengukur kepemimpinan dan kompetensi.
7. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah sekelompok jabatan tinggi pratama/setara eselon II pada instansi Pemerintah Daerah yang meliputi sekretaris daerah, sekretaris DPRD, kepala dinas, kepala badan serta jabatan lain yang disetarakan.
8. Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga non struktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.
9. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Pejabat Pembina Kepegawaian 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.
11. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang Pegawai Negeri Sipil, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.
12. Kinerja adalah kecakapan dan prestasi yang dicapai oleh pegawai yang tertuang pada Penilaian Kinerja Pegawai.

13. *Assesment center* adalah lembaga yang memiliki kompetensi untuk melakukan uji kompetensi dan bersifat independen.
14. Surat Pemberitahuan Tahunan yang selanjutnya disingkat SPT adalah surat yang oleh Wajib pajak digunakan untuk melaporkan penghitungan dan atau pembayaran pajak, objek pajak dan atau bukan objek pajak dan atau harta dan kewajiban, menurut ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan.
15. Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara yang selanjutnya disingkat LHKPN adalah kewajiban untuk memberikan laporan harta kekayaannya sebelum dan sesudah menjabat di satu posisi jabatan tertentu sebagai penyelenggara negara sesuai ketentuan.

Pasal 2

Seleksi secara terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Daerah dimaksudkan untuk mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang lowong.

Pasal 3

Seleksi secara terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama bertujuan untuk menjamin terselenggaranya seleksi yang transparan, objektif, kompetitif, dan akuntabel.

BAB II PERSYARATAN

Bagian Kesatu Persyaratan Umum

Pasal 4

Persyaratan umum untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama meliputi:

- a. menduduki pangkat paling rendah 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan;
- b. khusus TNI/POLRI dapat mengikuti seleksi untuk jabatan tertentu yang ditetapkan Walikota dengan pangkat paling rendah Letnan Kolonel/Ajun Komisaris Besar Polisi;
- c. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan;
- d. penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- e. telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat III atau yang setara, diutamakan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat II/lulus seleksi pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat II, dikecualikan bagi pelamar yang menduduki jabatan fungsional;
- f. memiliki Kompetensi jabatan yang diperlukan;
- g. sehat jasmani dan rohani;
- h. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang/berat dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan

Bagian Kedua
Persyaratan Khusus

Pasal 5

Persyaratan khusus Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama untuk Sekretaris Daerah terdiri atas:

- a. paling rendah memiliki pangkat/golongan Pembina Tingkat I (IVb);
- b. paling sedikit pernah menduduki 2 (dua) jabatan struktural eselon IIb atau jabatan setara yang berbeda;
- c. pendidikan formal paling rendah Sarjana (S1);
- d. memiliki keahlian, pengetahuan dan pengalaman sesuai bidang tugas untuk jabatan yang akan diduduki;
- e. berusia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun pada saat pendaftaran;
- f. diutamakan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis yang menunjang bidang tugasnya;
- g. memiliki dan mampu mempresentasikan visi dan misi organisasi;
- h. memenuhi standar minimal penilaian yang telah ditetapkan oleh Pansel;
- i. menyerahkan SPT dan bukti pengiriman LHKPN tahun terakhir; dan
- j. lulus seleksi administrasi, wawasan kebangsaan dan Kompetensi.

Pasal 6

Persyaratan khusus Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama untuk Kepala Dinas, Kepala Badan dan jabatan yang setara Eselon IIb terdiri atas:

- a. paling rendah memiliki pangkat/golongan Pembina (IVa);
- b. paling sedikit pernah menduduki jabatan eselon IIIa selama 2 (dua) tahun;
- c. pendidikan formal paling rendah Sarjana (S1) sesuai bidang tugasnya;
- d. memiliki keahlian, pengetahuan dan pengalaman sesuai bidang tugas untuk jabatan yang akan diduduki;
- e. diutamakan telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat II atau yang dipersamakan;
- f. diutamakan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis yang menunjang bidang tugasnya;
- g. pada saat pendaftaran usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun;
- h. memiliki dan mampu mempresentasikan visi dan misi organisasi;
- i. memenuhi standar minimal penilaian yang telah ditetapkan oleh Pansel;
- j. menyerahkan SPT dan bukti pengiriman LHKPN tahun terakhir; dan
- k. lulus seleksi administrasi dan Kompetensi.

BAB III
PERSIAPAN SELEKSI TERBUKA

Pasal 7

- (1) Seleksi terbuka untuk mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilaksanakan melalui Pansel.
- (2) Pansel dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan berkoordinasi dengan KASN.
- (3) Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempunyai masa kerja terhitung sejak ditetapkan sampai dengan terpilihnya 3 (tiga) calon untuk disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.

- (4) Pansel berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang terdiri atas unsur:
 - a. pejabat terkait dari lingkungan instansi yang bersangkutan;
 - b. pejabat dari instansi lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong; dan
 - c. akademisi/pakar/profesional.
- (5) Pejabat terkait dari lingkungan instansi yang bersangkutan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a sejumlah 45% (empat puluh lima persen).
- (6) Pejabat dari instansi lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong dan/atau akademisi/pakar/profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b dan huruf c sejumlah 55% (lima puluh lima persen).
- (7) Untuk dapat ditetapkan sebagai Anggota Pansel harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas dan kompetensi jabatan yang lowong; dan
 - b. memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi.
- (8) Pansel dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Sekretariat Pansel yang terdiri dari unsur:
 - a. badan yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang kepegawaian;
 - b. inspektorat; dan
 - c. bagian Organisasi Sekretariat Daerah.
- (9) Pansel dan Sekretariat Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (8) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
- (10) Pansel dalam melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh Tim Penilai Kompetensi yang independen dan memiliki pengalaman dalam membantu seleksi pejabat Pemerintah Daerah.

BAB IV PELAKSANAAN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 8

Seleksi pengisian jabatan secara terbuka dilaksanakan dengan tahapan:

- a. pengumuman lowongan jabatan dan pendaftaran;
- b. seleksi Administrasi;
- c. seleksi kompetensi;
- d. wawancara akhir;
- e. penelusuran rekam jejak calon;
- f. penetapan hasil seleksi oleh Pansel;
- g. tes kesehatan dan psikologi;
- h. penyampaian 3 (tiga) nama calon sesuai urutan nilai tertinggi oleh Pansel kepada Pejabat yang Berwenang;
- i. penyampaian 3 (tiga) nama calon berurutan sesuai abjad oleh Pejabat yang Berwenang kepada Pejabat Pembina Kepegawaian; dan
- j. pengumuman hasil seleksi.

Bagian Kedua
Pengumuman Lowongan Jabatan

Pasal 9

Pengumuman lowongan jabatan dilakukan dengan cara:

- a. diumumkan secara terbuka paling kurang selama 15 (lima belas) hari kerja sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran, dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman, dan/atau media cetak, media elektronik; dan
- b. secara terbuka dan kompetitif paling kurang pada tingkat kota dan/atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi 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.

Pasal 10

- (1) Dalam pengumuman lowongan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama harus memuat:
 - a. nama jabatan yang lowong;
 - b. persyaratan administrasi yang terdiri atas:
 1. surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermeterai;
 2. fotokopi Keputusan kepangkatan dan jabatan terakhir yang diduduki;
 3. fotokopi Akte Kelahiran;
 4. fotokopi ijazah terakhir yang sesuai dengan jabatan yang dilamar;
 5. fotokopi SPT dan bukti pengiriman LHKPN tahun terakhir;
 6. fotokopi hasil penilaian prestasi kerja 2 (dua) tahun terakhir;
 7. surat pernyataan tidak sedang menjalani hukuman pidana atau hukuman disiplin PNS tingkat berat;
 8. surat keterangan sehat dari dokter pemerintah; dan
 9. daftar riwayat hidup (CV);
 - d. penandatanganan pakta integritas;
 - e. batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
 - f. tahapan, jadwal dan sistem seleksi;
 - g. alamat dan nomor telepon sekretariat Pansel yang dapat dihubungi;
 - h. prosedur lain yang diperlukan;
 - i. persyaratan jenjang pendidikan dan sesuai dengan bidang jabatan yang lowong;
 - j. pengalaman jabatan terkait dengan jabatan yang akan dilamar paling singkat 5 (lima) tahun; dan
 - k. telah mengabdikan pada Pemerintah Daerah paling singkat 5 (lima) tahun;
- (2) Lamaran untuk mengikuti Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama disampaikan kepada Pansel.
- (3) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh Ketua Pansel atau Ketua Sekretariat Pansel atas nama Ketua Pansel.
- (4) Walikota atau Pejabat yang Berwenang dapat menugaskan Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah yang memenuhi syarat untuk mengikuti seleksi.
- (5) Dalam hal pada saat seleksi jumlah peserta yang mendaftar atau yang memenuhi persyaratan administrasi setelah dilakukan perpanjangan pengumuman kurang dari 3 (tiga) orang, maka untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat yang Berwenang dapat menunjuk calon untuk diajukan sebagai peserta seleksi untuk mengisi jabatan tersebut.

Bagian Ketiga Seleksi Administrasi

Pasal 11

- (1) Sekretariat Pansel melakukan penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan administrasi.
- (2) Pansel menetapkan paling sedikit 3 (tiga) calon pejabat untuk setiap 1 (satu) lowongan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya.
- (3) Kriteria persyaratan administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal instansi yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (4) Syarat yang harus dipenuhi berupa 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.
- (5) Ketua Pansel menandatangani pengumuman hasil seleksi administrasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
- (6) Apabila dalam tahapan seleksi administrasi, calon yang memenuhi persyaratan administrasi kurang dari 3 (tiga) orang, maka dilakukan pengumuman ulang kembali sebanyak 2 (dua) kali.
- (7) Dalam hal tidak ada pelamar dan/atau pejabat yang melamar tidak memenuhi kuota untuk jabatan yang diumumkan, maka Pejabat Pembina Kepegawaian dapat menunjuk Pejabat yang memenuhi syarat administrasi untuk mengikuti promosi terbuka.

Bagian Keempat Seleksi Kompetensi

Pasal 12

- (1) Persyaratan kompetensi merupakan persyaratan kelulusan dalam uji Kompetensi manajerial yang mempunyai masa berlaku selama 2 (dua) tahun.
- (2) Dalam melakukan penilaian Kompetensi manajerial diperlukan metode *assessment center* sesuai kebutuhan dan presentasi.
- (3) Standar Kompetensi manajerial ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh *assessor* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Kisi-kisi wawancara disiapkan oleh Pansel.
- (5) Hasil penilaian Kompetensi beserta peringkatnya disampaikan oleh *assessor* kepada Pansel.
- (6) Dalam uji Kompetensi juga dilakukan presentasi calon terpilih dengan tema yang ditentukan oleh Pansel.
- (7) Penilaian seleksi presentasi meliputi aspek presentasi, penguasaan masalah, kemampuan berpikir strategis, upaya terobosan dan kendali waktu.

Bagian Kelima Wawancara Akhir

Pasal 13

- (1) Wawancara dilakukan oleh Pansel.
- (2) Pansel menyusun materi wawancara yang sesuai jabatan yang dilamar.
- (3) Wawancara bersifat klarifikasi/pendalaman terhadap pelamar yang mencakup peminatan, motivasi, perilaku, dan karakter.

- (4) Dalam pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur pengguna (*user*) dari jabatan yang akan diduduki.

Bagian Keenam Penelusuran Rekam Jejak Calon

Pasal 14

- (1) Penelusuran rekam jejak calon dapat dilakukan melalui rekam jejak jabatan dan pengalaman untuk melihat kesesuaian dengan jabatan yang dilamar.
- (2) Tim Penilai Kompetensi menyusun instrumen/kriteria penilaian integritas calon sebagai bahan penilaian utama dengan pembobotan untuk mengukur integritasnya.
- (3) Pansel melakukan klarifikasi dengan pihak terkait apabila terdapat indikasi yang mencurigakan.
- (4) Pansel melakukan penelusuran rekam jejak ke tempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat, dan bawahan serta lingkungan terkait lainnya.
- (5) Pansel dapat menetapkan pejabat yang akan melakukan penelusuran rekam jejak secara tertutup, obyektif dan memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelejen.

Bagian Ketujuh Uji Publik

Pasal 15

- (1) Dalam hal tertentu, tahapan seleksi dapat dilengkapi dengan uji publik.
- (2) Uji Publik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mengumumkan secara terbuka nama dan identitas peserta seleksi.
- (3) Uji Publik dilaksanakan dalam jangka waktu yang ditetapkan oleh Pansel.

Bagian Kedelapan Tes Kesehatan dan Psikologi

Pasal 16

Tes kesehatan dan psikologi dapat dilakukan bekerjasama dengan unit pelayanan kesehatan Pemerintah atau Pemerintah Daerah dan lembaga psikologi.

BAB V HASIL SELEKSI

Pasal 17

- (1) Pansel mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi dan menyusun peringkat nilai.
- (2) Pansel mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi.
- (3) Pansel menyampaikan peringkat nilai kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (4) Peringkat nilai yang disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian bersifat rahasia.
- (5) Pansel menyampaikan hasil penilaian Jabatan Tinggi Pratama dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon sesuai urutan nilai tertinggi untuk disampaikan kepada Pejabat yang Berwenang.
- (6) Pejabat yang Berwenang mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih Pansel kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.

- (7) Penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Pansel, kecuali untuk jabatan yang serumpun.

BAB VI MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 18

- (1) Kandidat yang sudah dipilih dan ditetapkan (dilantik) harus diberikan orientasi tugas oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang selama 1 (satu) bulan.
- (2) Status kepegawaian bagi kandidat yang terpilih berasal dari instansi luar ditetapkan dengan status dipekerjakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan paling lama 2 (dua) tahun untuk kepentingan evaluasi Kinerja.
- (3) 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.

BAB VII PEMBIAYAAN

Pasal 19

Pembiayaan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah tahun berjalan.

BAB VIII KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 20

Pejabat Pembina Kepegawaian dapat menyampaikan permohonan kepada Presiden untuk membuka kesempatan bagi Prajurit TNI dan Anggota POLRI mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif jabatan tertentu sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX KETENTUAN PENUTUP

Pasal 21

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Balikpapan
pada tanggal 17 April 2017

WALIKOTA BALIKPAPAN,

ttd

M. RIZAL EFFENDI

Diundangkan di Balikpapan
pada tanggal 18 April 2017

SEKRETARIS DAERAH KOTA BALIKPAPAN,

ttd

SAYID MN FADLI

BERITA DAERAH KOTA BALIKPAPAN TAHUN 2017 NOMOR 10

Salinan sesuai dengan aslinya

SEKRETARIAT DAERAH KOTA BALIKPAPAN

KEPALA BAGIAN HUKUM,

DAUD PIRADE