RANCANGAN



WALI KOTA BIMA

PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

PERATURAN WALI KOTA BIMA

NOMOR TAHUN 2024

TENTANG

PEDOMAN PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

MELALUI SELEKSI TERBUKA DI LINGKUP

PEMERINTAH KOTA BIMA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BIMA,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka memenuhi kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan untuk menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkup Pemerintah Daerah Kota Bima perlu melakukan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka;

1. bahwa dalam rangka pengisian jabatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu adanya pedoman sehingga pengisian melalui proses seleksi dapat dilaksanakan secara transparan, objektif, kompetitif, dan akuntabel;
2. berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pedoman Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama melalui Seleksi Terbuka di Lingkup Pemerintah Kota Bima;

Mengingat : 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kota Bima di Provinsi Nusa Tenggara Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 26, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4188);

1. 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
2. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Republik Indonesia Nomor 6573);
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
4. 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 atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
5. 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);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PEDOMAN PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA MELALUI SELEKSI TERBUKA DI LINGKUP PEMERINTAH KOTA BIMA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Bima.
2. Wali Kota adalah Wali Kota Bima.
3. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur pembantu kepala daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. Pegawai Negeri Sipil 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.
7. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi setingkat eselon II pada Pemerintah Kota Bima.
8. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
9. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS, mencakup pengetahuan, kecakapan, dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
10. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
11. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
12. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi, dan Jabatan.
13. Standar Kompetensi Jabatan adalah persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
14. Penilai Kompetensi adalah seseorang yang memahami prosedur pelaksanaan assessment, penilaian atau pengujian kompetensi, dan memiliki pengalaman atau pengetahuan untuk melaksanakan penilaian kompetensi.
15. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi negara.
16. Jabatan Administrator adalah jabatan yang memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan dan administrasi yang setara dengan jabatan eselon III.a dan eselon III.b.
17. Eselon adalah tingkat jabatan struktural yang menunjukkan tingkat kedudukan seseorang PNS dalam susunan organisasi.
18. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN serta pembinaan Manajemen ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
19. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
20. Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN 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, ataupun kondisi kecacatan.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

1. Maksud ditetapkannya Peraturan Wali Kota ini adalah sebagai pedoman, kepastian hukum, dan meningkatkan tertib administrasi pelaksanaan seleksi terbuka JPT di lingkup Pemerintah Kota Bima.
2. Tujuan dibentuknya Peraturan Wali Kota ini adalah terwujudnya seleksi terbuka yang objektif sesuai dengan kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan, rekam jejak jabatan dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan untuk dipertimbangkan oleh Walikota dalam pangangkatan JPT.

BAB III

PEMBENTUKAN PANITIA SELEKSI

Pasal 3

1. Dalam rangka pelaksanaan seleksi JPT dibentuk Panita Seleksi.
2. Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Wali Kota selaku PPK sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Susunan dan jumlah anggota panitia seleksi terdiri dari pengarah, penanggung jawab, ketua, wakil ketua, sekretaris, dan anggota yang jumlahnya, disesuaikan dengan kebutuhan paling sedikit 5 (lima) orang, dan paling banyak 9 (sembilan) orang.
4. Panitia seleksi menandatangani pakta integritas.

Pasal 4

Panitia seleksi terdiri dari unsur:

1. Pejabat Pimpinan Tinggi terkait dari lingkup Pemerintah Kota Bima yang memiliki kedudukan minimal sama dari jabatan yang akan diisi, khusus untuk JPT Sekretaris Daerah panitia seleksi dapat diangkat dari Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat;
2. pejabat dari instansi lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong; dan
3. akademisi, pakar, atau profesional yang mempunyai keahlian terkait jabatan yang akan diisi.

Pasal 5

Panitia seleksi yang dibentuk harus memenuhi 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.

Pasal 6

Panitia seleksi memiliki tugas:

1. menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian JPT;
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; dan
7. menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada PPK.

Pasal 7

Dalam pelaksanaan tugasnya, panitia seleksi dapat dibantu oleh:

1. sekretariat panitia seleksi yang dilaksanakan oleh unit kerja yang membidangi urusan kepegawaian; dan
2. tim penilai Kompetensi yang independen yang bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya.

Pasal 8

1. Sekretariat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada panitia.
2. Susunan keanggotaan dan rincian uraian tugas sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
3. Tim Penilai Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b ditetapkan oleh panitia seleksi.

Pasal 9

Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, sekretariat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a, dan tim Penilai Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b diberikan honorarium sesuai ketentuan yang berlaku.

BAB IV

PELAKSANAAN SELEKSI TERBUKA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 10

Pengisian JPT di Lingkup Pemerintah Kota Bima dilakukan secara terbuka dan kompetitif berdasarkan sistem merit.

Pasal 11

1. Panitia Seleksi menyusun dan melaksanakan tahapan seleksi, jadwal seleksi, seleksi, dan materi seleksi sesuai kebutuhan pengisian JPT.
2. Penyusunan dan pelaksanaan tahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara objektif dan transparan.
3. Tahapan seleksi sekurang-kurangnya terdiri dari seleksi administrasi, seleksi kompetensi teknis dan sosial kultural, seleksi kompetensi manajerial dan penelusuran rekam jejak.

Bagian Kedua

Pengumuman Pengisian JPT

Pasal 12

1. Pengisian JPT dilakukan secara terbuka dan kompetitif antar kabupaten/kota dalam Provinsi Nusa Tenggara Barat.
2. Pengisian JPT 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.

Pasal 13

1. Pengumuman pelaksanaan pengisian JPT diumumkan secara terbuka melalui:
2. media cetak nasional dan/atau media elektronik (termasuk media online/internet);
3. website Pemerintah Kota Bima; dan
4. surat pemberitahuan/pengumuman.
5. Pengumuman dilaksanakan paling kurang 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.
6. Apabila pelamar belum memenuhi lebih dari 3 (tiga) orang, pengumuman dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali, masing-masing 7 (tujuh) hari kalender.
7. Dalam hal setelah 2 (dua) kali diperpanjang namun pelamar hanya berjumlah 3 (tiga) orang, maka proses seleksi dilanjutkan sesuai ketentuan yang berlaku.
8. Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
9. nama jabatan yang lowong;
10. persyaratan administrasi;
11. kualifikasi/jenjang pendidikan dan sesuai dengan bidang jabatan yang lowong dan standar kompetensi jabatan yang lowong;
12. persyaratan integritas yang dibuktikan dengan penandatanganan pakta integritas
13. batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
14. tahapan, jadwal, dan sistem seleksi;
15. lamaran disampaikan kepada Panitia Seleksi;
16. alamat atau nomor telepon sekretariat panitia seleksi yang dapat dihubungi;
17. pengalaman jabatan sesuai dengan jabatan yang lowong; dan
18. informasi lain yang diperlukan, antara lain:
19. berkas administrasi yang akan diproses adalah berkas yang lengkap sesuai dengan ketentuan yang dipersyaratkan;
20. dalam seleksi tidak dikenakan biaya atau pungutan dalam bentuk apapun;
21. setiap perkembangan informasi seleksi disampaikan melalui laman panitia seleksi JPT;
22. kelalaian tidak mengikuti perkembangan informasi menjadi tanggung jawab pelamar;
23. apabila di kemudian hari diketahui pelamar telah memberikan data atau keterangan tidak benar, maka panitia seleksi berhak membatalkan hasil seleksi; dan
24. keputusan Panitia Seleksi atau PPK bersifat mutlak dan tidak dapat diganggu gugat.
25. Pengumuman ditandatangani oleh Ketua Panitia

Bagian Ketiga

Persyaratan JPT

Pasal 14

Persyaratan calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Daerah diatur sebagai berikut :

1. berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Pemerintah Kabupaten/Kota se Provinsi Nusa Tenggara Barat;
2. pangkat paling rendah 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan kecuali bagi pejabat fungsional;
3. paling singkat telah 2 (dua) tahun dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (eselon II.b) yang pernah atau masih didudukinya;
4. bagi calon peserta dari pejabat fungsional telah menduduki jabatan paling rendah jenjang ahli madya pangkat/golongan IV/b selama 2 (dua) tahun;
5. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah strata satu (S1)/Diploma IV;
6. pada saat mendaftar berusia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun pada saat pelantikan;
7. semua unsur penilaian prestasi kerja paling kurang harus bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
8. mendapatkan rekomendasi dari PPK;
9. telah melaporkan SPT Tahunan;
10. telah menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN)/Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN);
11. tidak dalam masa menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
12. bebas dari narkoba;
13. memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moral yang baik; dan
14. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan; dan
15. sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan surat keterangan sehat dari dokter instansi Pemerintah.

Pasal 15

Persyaratan calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama selain Sekretaris Daerah diatur sebagai berikut:

1. berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Pemerintah Kabupaten/Kota se Provinsi Nusa Tenggara Barat;
2. sekurang-kurangnya berpangkat Pembina (IV/a);
3. sekurang-kurangnya sedang/pernah menduduki jabatan eselon III.a paling singkat 2 (dua) tahun atau pernah menduduki jabatan eselon III.b paling singkat 3 (tiga) tahun;
4. untuk pelamar dari jabatan fungsional sekurang-kurangnya sedang/pernah menduduki jabatan fungsional Madya selama 2 tahun dengan pangkat Pembina (IVa);
5. berusia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun pada saat dilantik;
6. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara komulatif paling kurang selama 5 (lima) Tahun;
7. sekurang-kurangnya telah lulus diklat PIM Tk. III atau diklat yang setara;
8. sekurang-kurangnya memiliki ijazah strata satu (S-1);
9. Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
10. tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
11. telah melaporkan SPT Tahunan;
12. telah menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN)/Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN);
13. mendapatkan persetujuan dari Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi asal;
14. bebas dari narkoba, dan
15. sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan surat keterangan sehat dari dokter instansi Pemerintah.

Pasal 16

Persyaratan administrasi yang harus dipenuhi pada saat mengajukan lamaran:

1. surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai;
2. surat rekomendasi mengikuti seleksi dari Pejabat Pembina Kepegawaian di instansinya;
3. pas foto menggunakan pakaian sipil lengkap ukuran 4x6;
4. surat keputusan kepangkatan dan jabatan terakhir;
5. ijazah dan transkrip terakhir sesuai persyaratan jabatan yang dilamar;
6. surat pemberitahuan tahunan pajak (SPT) tahun terakhir;
7. hasil penilaian prestasi kerja 2 (dua) tahun terakhir;
8. daftar riwayat hidup lengkap;
9. Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara atau Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara.

Bagian Keempat

Pelamaran

Pasal 17

1. Pelamaran pengisian JPT disampaikan kepada Panitia Seleksi.
2. Pelamaran harus mendapatkan persetujuan dan/atau rekomendasi dari instansi asal PNS pelamar sesuai ketentuan yang berlaku.
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 sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Bagian Kelima

Seleksi Administrasi

Pasal 18

1. Penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan dilakukan oleh Sekretariat Panitia Seleksi.
2. Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada syarat yang harus dipenuhi berupa keterkaitan objektif antara kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan yang akan diduduki.
3. Seleksi JPT dapat dilanjutkan pada tahapan berikutnya dalam hal terdapat paling kurang 3 (tiga) peserta yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan JPT.
4. Dalam hal penetapan minimal calon sebagaimana tersebut tidak terpenuhi, maka seleksi dapat diperpanjang sesuai ketentuan yang berlaku.
5. Pengumuman hasil seleksi administrasi ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.

Bagian Keenam

Seleksi Kompetensi

Pasal 19

1. Peserta yang lulus seleksi administrasi dilakukan Seleksi Kompetensi.
2. Seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis, dan Kompetensi Sosio Kultural.
3. Seleksi kompetensi dilakukan oleh Tim Penilai Kompetensi yang ditunjuk oleh Panitia Seleksi.
4. Hasil penilaian disusun dalam bentuk dokumen sesuai standar dan ketentuan yang berlaku.
5. Tim Penilai/Penguji Kompetensi membuat Berita Acara penetapan hasil uji kompetensi.

Pasal 20

1. Seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) dilakukan dengan:
   1. tes penulisan makalah, sesuai tema yang ditetapkan oleh Panitia Seleksi;
   2. assessment center;
   3. metode tertulis;
   4. wawancara; dan/atau
   5. metode lainnya sesuai ketentuan berlaku.
2. Hasil penulisan makalah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, merupakan bahan bagi Tim Penilai Kompetensi untuk mendalami kompetensi pelamar.
3. Hasil seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan peringkat seleksi kompetensi di sampaikan oleh tim Penilai Kompetensi kepada Panitia Seleksi.

Bagian Ketujuh

Wawancara Akhir

Pasal 21

1. Wawancara akhir dilakukan oleh panitia seleksi.
2. Panitia seleksi menyusun materi wawancara yang terstandar sesuai jabatan yang dilamar, dengan bahan:
   1. hasil penilaian kompetensi dan makalah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat 3;
   2. paparan yang disiapkan oleh peserta.
3. Wawancara bersifat klarifikasi/pendalaman terhadap pelamar yang mencakup:
   1. kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural;
   2. peminatan;
   3. motivasi;
   4. perilaku;
   5. karakter;
   6. pemahaman teknis terkait dengan isu-isu aktual Kota Bima, serta isu-isu regional dan nasional yang berdampak terhadap Kota Bima.
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. Unsur pengguna dan atau narasumber sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak memiliki kewenangan dalam memberikan penilaian.

Bagian Kedelapan

Penelusuran Rekam Jejak

Pasal 22

1. Dalam rangka penelusuran rekam jejak, dapat dilakukan:
   1. evaluasi terhadap profil pelamar;
   2. penelusuran ke tempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat, dan bawahan serta lingkungan terkait lainnya.
   3. menetapkan pejabat yang akan melakukan penelusuran rekam jejak secara tertutup, obyektif dan memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelejen; dan/atau
   4. uji publik bagi jabatan yang dipandang strategis jika diperlukan.
2. Evaluasi terhadap profil pelamar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, untuk melihat kesesuaian jabatan yang dilamar dan potensi dalam melaksanakan tugas jabatan, yang meliputi:
   1. jabatan yang pernah dan sedang diduduki;
   2. latar belakang pendidikan formal;
   3. pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan teknis/fungsional yang pernah diikuti;
   4. prestasi yang menonjol selama melaksanakan tugas; dan
   5. integritas yang dimiliki.
3. Dalam rangka penelusuran rekam jejak disusun instrumen/kriteria penilaian integritas sebagai bahan penilaian utama dengan pembobotan untuk mengukur integritasnya.
4. Apabila terdapat indikasi yang mencurigakan dilakukan klarifikasi dengan instansi terkait.
5. Dalam rangka penelusuran rekam jejak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Panitia Seleksi dapat menunjuk, bekerjasama, atau meminta bantuan tenaga ahli, instansi, dan lembaga lain yang berkompeten/berwenang.
6. Setiap kegiatan penelusuran rekam jejak dibuatkan berita acara.
7. Hasil penelusuran rekam jejak ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.

Bagian Kesembilan

Hasil Seleksi

Paragraf Kesatu

Pengolahan Nilai

Pasal 23

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.

Paragraf Kedua

Kriteria dan Metode Penilaian

Pasal 24

Kriteria dan metode penilaian didasarkan pada komposisi penilaian dan pembobotan hasil seleksi, yaitu:

1. assesment center dengan jumlah bobot (20% s.d. 25%);
2. penulisan makalah dengan jumlah bobot (15% s.d. 20%);
3. presentasi dan wawancara dengan jumlah bobot (30% s.d. 35%).
4. rekam jejak dengan jumlah bobot (15% s.d. 20%);

Pasal 25

1. Panitia Seleksi menyampaikan peringkat nilai kepada PPK.
2. Peringkat nilai yang disampaikan kepada PPK bersifat rahasia.

Paragraf Ketiga

Penetapan

Pasal 26

1. Penetapan 3 (tiga) besar calon dilakukan oleh panitia seleksi berdasarkan pengolahan hasil nilai dari setiap tahapan seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24.
2. Penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam berita acara.

Bagian Kesepuluh

Pengumuman dan Pelaporan

Pasal 27

1. Panitia Seleksi menyampaikan 3 (tiga) besar calon yang sudah ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) kepada PyB dan PPK.
2. Dalam hal Pejabat yang Berwenang termasuk dalam susunan Panitia Seleksi maka laporan Panitia Seleksi ditujukan dan disampaikan kepada PPK.
3. Dalam pelaksanaan seleksi terbuka Sekretaris Daerah, laporan ditujukan dan disampaikan kepada PPK.

Pasal 28

Panitia Seleksi menyampaikan laporan hasil seleksi berupa berita acara, keputusan panitia seleksi, nilai pada setiap tahapan seleksi dan hasil assessment kepada Komisi Aparatur Sipil Negara.

BAB V

LAPORAN PELAKSANAAN SELEKSI TERBUKA

Pasal 29

1. Laporan pelaksanaan seleksi terbuka diselenggarakan sesuai ketentuan yang berlaku.
2. PD yang membidangi urusan sumber daya manusia mengoordinasikan dan memfasilitasi laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

BAB VI

KETENTUAN LAIN

Pada saat Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku Peraturan Wali Kota Bima Nomor 52 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Kota Bima ( Berita Daerah Kota Bima Tahun 2015 Nomor 254)sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Wali Kota Bima Nomor 38 Tahun 2019 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Wali Kota Bima Nomor 52 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Prestasi di lingkungan Pemerintah Kota Bima di cabut dan dinyatakatan tidak berlaku.

BAB VII

PENUTUP

Pasal 30

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang dapat mengetahuinya memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah.

Ditetapkan di Kota Bima

pada tanggal 2024

Pj. WALI KOTA BIMA,

MOHAMMAD RUM

Diundangkan di Kota Bima

pada tanggal 2024

|  |
| --- |
| SEKRETARIS DAERAH KOTA BIMA,  MUKHTAR |

BERITA DAERAH KOTA BIMA TAHUN 2024 NOMOR