



BERITA DAERAH KOTA BOGOR

Nomor 3 Tahun 2020

Seri E Nomor 3

**PERATURAN WALI KOTA BOGOR
NOMOR 3 TAHUN 2020**

TENTANG

**PEDOMAN PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI
MELALUI SELEKSI TERBUKA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA BOGOR**

Diundangkan dalam Berita Daerah Kota Bogor

Nomor 3 Tahun 2020

Seri E

Tanggal 3 Januari 2020

SEKRETARIS DAERAH KOTA BOGOR,

Ttd.

**ADE SARIP HIDAYAT
Pembina Utama Madya
NIP. 19600910 198003 1 003**

Wali Kota Bogor
Provinsi Jawa Barat

PERATURAN WALI KOTA BOGOR
NOMOR 3 TAHUN 2020

TENTANG

PEDOMAN PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI
MELALUI SELEKSI TERBUKA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA BOGOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BOGOR,

- 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 lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bogor perlu melakukan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka;

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

Mengingat

- : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
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);
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 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 477);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 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);

9. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bogor (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2016 Nomor 1 Seri D) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 3 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bogor (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2019 Nomor 1 Seri D);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PEDOMAN PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI MELALUI SELEKSI TERBUKA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BOGOR

BAB I KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kota adalah Daerah Kota Kota Bogor.
2. Wali Kota adalah Wali Kota Bogor.
3. Pemerintah Daerah Kota adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

4. Perangkat Daerah 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 Bogor.
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.

Bagian Kedua Maksud dan Tujuan

Pasal 2

Maksud ditetapkannya Peraturan Wali Kota ini adalah dalam rangka memberikan pedoman, kepastian hukum, dan meningkatkan tertib admisnitrasi pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor.

Pasal 3

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 Wali Kota dalam pangangkatan JPT.

BAB II PEMBENTUKAN PANITIA SELEKSI

Pasal 4

- (1) Dalam rangka pelaksanaan seleksi JPT dibentuk Panitia 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 ketua, sekretaris, dan anggota yang jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan yaitu 5 (lima) orang, 7 (tujuh) orang, atau 9 (sembilan) orang.
- (4) Panitia seleksi menandatangani pakta integritas.

Pasal 5

Panitia seleksi terdiri dari unsur:

- a. pejabat pimpinan tinggi terkait dari lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bogor yang memiliki kedudukan minimal sama dari jabatan yang akan diisi, khusus untuk JPT Sekretaris Daerah Panitia Seleksi dapat diangkat dari Pemerintah Provinsi Jawa Barat;
- b. Pejabat dari instansi lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong; dan
- c. akademisi, pakar, atau profesional yang mempunyai keahlian terkait jabatan yang akan diisi.

Pasal 6

Panitia Seleksi yang dibentuk harus memenuhi persyaratan:

- a. memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman yang sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi jabatan yang lowong;
- b. memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
- c. tidak menjadi anggota/pengurus partai politik;
- d. tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan;
- e. memiliki integritas, netral, independen dan menghindarkan diri dari konflik kepentingan dengan pernyataan pakta integritas; dan
- f. menaati kode etik sebagai Panitia Seleksi yang ditetapkan oleh KASN.

Pasal 7

Panitia seleksi memiliki tugas:

- a. menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian;
- b. menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
- c. menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pelaksanaan seleksi;
- d. menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;
- e. mengumumkan lowongan JPT dan persyaratan pelamaran;
- f. melakukan seleksi administrasi dan kompetensi;
- g. menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada PPK.

Pasal 8

Dalam pelaksanaan tugasnya, panitia seleksi dapat dibantu oleh:

- a. Sekretariat panitia seleksi yang dilaksanakan oleh unit kerja yang membidangi urusan kepegawaian; dan
- b. Tim Penilai Kompetensi yang independen yang bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya.

Pasal 9

- (1) Sekretariat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 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 Wali Kota.
- (3) Tim Penilai Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b ditetapkan oleh Panitia Seleksi.

Pasal 10

Kepada Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, Sekretariat sebagaimana dimaksud pada Pasal 8 huruf a, dan Tim Penilai Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b diberikan honorarium sesuai ketentuan yang berlaku.

BAB III PELAKSANAAN SELEKSI TERBUKA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 11

Pengisian JPT di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bogor dilakukan secara terbuka dan kompetitif berdasarkan sistem merit.

Pasal 12

- (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, penelusuran rekam jejak, seleksi kompetensi manajerial, seleksi kompetensi teknis dan sosio kultural, dan seleksi kesehatan.

Bagian Kedua
Pengumuman Pengisian JPT

Pasal 13

- (1) Pengisian JPT dilakukan secara terbuka dan kompetitif paling kurang pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam Provinsi Jawa 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 14

- (1) Pengumuman pelaksanaan pengisian JPT diumumkan secara terbuka melalui:
 - a. media cetak nasional dan/atau media elektronik (termasuk media *online/internet*);
 - b. *website* Pemerintah Kota Bogor;
 - c. surat pemberitahuan/pengumuman.
- (2) Pengumuman dilaksanakan paling kurang 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.
- (3) Apabila pelamar belum memenuhi lebih dari 3 (tiga) orang, pengumuman dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali, masing-masing 7 (tujuh) hari kalender.
- (4) Dalam hal setelah 2 (dua) kali diperpanjang namun pelamar hanya berjumlah 3 (tiga) orang, maka proses seleksi dilanjutkan sesuai ketentuan yang berlaku.
- (5) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. nama jabatan yang lowong;

- b. persyaratan administrasi;
- c. kualifikasi/jenjang pendidikan dan sesuai dengan bidang jabatan yang lowong dan standar kompetensi jabatan yang lowong;
- d. persyaratan integritas yang dibuktikan dengan penandatanganan Pakta Integritas
- e. batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
- f. tahapan, jadwal, dan sistem seleksi;
- g. lamaran disampaikan kepada Panitia Seleksi;
- h. alamat atau nomor telepon sekretariat panitia seleksi yang dapat dihubungi;
- i. pengalaman jabatan sesuai dengan jabatan yang lowong
- j. Informasi lain yang diperlukan, antara lain:
 - 1. berkas administrasi yang akan diproses adalah berkas yang lengkap sesuai dengan ketentuan yang dipersyaratkan;
 - 2. dalam seleksi tidak dikenakan biaya atau pungutan dalam bentuk apapun;
 - 3. setiap perkembangan informasi seleksi disampaikan melalui laman panitia seleksi JPT;
 - 4. kelalaian tidak mengikuti perkembangan informasi menjadi tanggung jawab pelamar;
 - 5. apabila di kemudian hari diketahui pelamar telah memberikan data atau keterangan tidak benar, maka panitia seleksi berhak membatalkan hasil seleksi; dan
 - 6. keputusan Panitia Seleksi atau PPK bersifat mutlak dan tidak dapat diganggu gugat.

(6) Pengumuman ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.

Bagian Ketiga Persyaratan JPT

Pasal 15

- (1) Persyaratan umum JPT pratama sebagai berikut:
 - a. Warga Negara Republik Indonesia;
 - b. Pegawai Negeri Sipil.
- (2) Persyaratan khusus JPT pratama sebagai berikut:
 - a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - b. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
 - c. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
 - d. sedang atau pernah menduduki 2 (dua) jabatan administrator atau jabatan fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
 - e. memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
 - f. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun pada saat pelantikan;
 - g. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang dan atau berat dalam kurun waktu 10 (sepuluh) tahun terakhir dan tidak sedang dalam proses hukuman disiplin tingkat sedang atau berat yang dibuktikan dengan surat keterangan yang ditandatangani oleh pejabat minimal setingkat administrator yang membidangi kepegawaian;
 - h. sehat jasmani dan rohani, yang dibuktikan dengan surat keterangan dari dokter rumah sakit yang ditunjuk oleh Panitia Seleksi.

- (3) Sehat jasmani dan rohani sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf h meliputi kemampuan dan kecakapan jasmani dan rohani untuk melaksanakan pekerjaan dalam jabatan sesuai standar kompetensi jabatan yang dilamar.
- (4) Pemeriksaan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf h dilakukan pada saat yang bersangkutan sudah masuk 3 (tiga) besar.

Pasal 16

Persyaratan administrasi yang harus dipenuhi pada saat mengajukan lamaran:

- a. surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai;
- b. surat rekomendasi mengikuti seleksi dari pejabat pembina kepegawaian di instansinya;
- c. pas foto menggunakan pakaian sipil lengkap ukuran 4x6;
- d. surat keputusan kepangkatan dan jabatan terakhir;
- e. ijazah terakhir sesuai persyaratan jabatan yang dilamar;
- f. surat pemberitahuan tahunan pajak (SPT) tahun terakhir;
- g. hasil penilaian prestasi kerja 2 (dua) tahun terakhir;
- h. daftar riwayat hidup lengkap;
- i. 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 ke 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 pada huruf b., tidak terpenuhi, maka seleksi dapat diperpanjang sesuai ketentuan yang berlaku.
- (5) Pengumuman hasil seleksi administrasi ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.

Bagian Keenam
Penelusuran Rekam Jejak

Pasal 19

- (1) Dalam rangka penelusuran rekam jejak, dapat dilakukan:
 - a. evaluasi terhadap profil pelamar;
 - b. penelusuran ke tempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat, dan bawahan serta lingkungan terkait lainnya.
 - c. menetapkan pejabat yang akan melakukan penelusuran rekam jejak secara tertutup, obyektif dan memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelejen; dan/atau
 - d. 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:
 - 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.
- (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 Ketujuh Seleksi Kompetensi

Pasal 20

- (1) Terhadap 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 21

- (1) Seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) dilakukan dengan:
 - a. tes penulisan makalah, sesuai tema yang ditetapkan oleh Panitia Seleksi;
 - b. *assessment center*;
 - c. metode tertulis;

- d. wawancara; dan/atau
 - e. 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.

Pasal 22

- (1) Hasil penilaian kompetensi beserta peringkatnya dan makalah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf a disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi kepada Ketua Panitia Seleksi.
- (2) Apabila diperlukan, hasil penilaian kompetensi dipaparkan secara langsung oleh Tim Penilai Kompetensi kepada Panitia Seleksi.

Bagian Kedelapan Wawancara Akhir

Pasal 23

- (1) Wawancara akhir dilakukan oleh Panitia Seleksi.
- (2) Panitia seleksi menyusun materi wawancara yang terstandar sesuai jabatan yang dilamar, dengan bahan:
- a. hasil penilaian kompetensi dan makalah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22;
 - b. paparan yang disiapkan oleh peserta.
- (3) Wawancara bersifat klarifikasi/pendalaman terhadap pelamar yang mencakup:
- a. kompetensi teknis, manajerial dan sosio kultural;
 - b. peminatan;
 - c. motivasi;
 - d. perilaku;

- e. karakter;
 - f. pemahaman teknis terkait dengan isu-isu aktual Kota Bogor, serta isu-isu regional dan nasional yang berdampak terhadap Kota Bogor.
- (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 (5) tidak memiliki kewenangan dalam memberikan penilaian.

Bagian Kesembilan Hasil Seleksi

Paragraf Kesatu Pengolahan Nilai

Pasal 24

- (1) Panitia seleksi mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi yang meliputi administrasi, rekam jejak, kompetensi manajerial, sosio 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 25

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

1. rekam jejak dengan jumlah bobot (15% s.d. 20%);

2. *assesment center* dengan jumlah bobot (20% s.d. 25%);
3. penulisan makalah dengan jumlah bobot (15% s.d. 20%);
4. wawancara dengan jumlah bobot (30% s.d. 35%).

Pasal 26

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

Paragraf Ketiga Penetapan

Pasal 27

- (1) Penetapan 3 (tiga) besar calon dilakukan oleh Panitia Seleksi berdasarkan penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25.
- (2) Penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam Berita Acara.

Bagian Kedelapan Tes Kesehatan

Pasal 28

- (1) Terhadap 3 (tiga) besar calon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1) wajib dilakukan tes kesehatan.
- (2) Tes kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh rumah sakit pemerintah.
- (3) Hasil pengujian kesehatan terhadap peserta seleksi disampaikan kepada PPK sebagai lampiran laporan hasil seleksi, untuk menjadi dasar pertimbangan dalam menetapkan pejabat terpilih.

Bagian Kesembilan Pengumuman dan Pelaporan

Pasal 29

- (1) Panitia Seleksi menyampaikan 3 (tiga) besar calon yang sudah ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat (1) kepada Pejabat yang Berwenang.
- (2) Pejabat yang berwenang mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih Panitia Seleksi kepada PPK.
- (3) Dalam hal Pejabat yang Berwenang termasuk dalam susunan Panitia Seleksi maka laporan Panitia Seleksi ditujukan dan disampaikan kepada PPK.
- (4) Dalam pelaksanaan seleksi terbuka Sekretaris Daerah, laporan ditujukan dan disampaikan kepada PPK.

Pasal 30

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 IV LAPORAN PELAKSANAAN SELEKSI TERBUKA

Pasal 31

- (1) Laporan pelaksanaan Seleksi Terbuka diselenggarakan sesuai ketentuan yang berlaku.
- (2) Perangkat daerah yang membidangi urusan sumber daya manusia mengkoordinasikan dan memfasilitasi laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

**BAB V
PENUTUP**

Pasal 32

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan. Agar setiap orang dapat mengetahuinya memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah.

Ditetapkan di Bogor
pada tanggal 3 Januari 2020

**WALI KOTA BOGOR,
Ttd.
BIMA ARYA**

Diundangkan di Bogor
pada tanggal 3 Januari 2020

**SEKRETARIS DAERAH KOTA BOGOR,
Ttd.
ADE SARIP HIDAYAT**

**BERITA DAERAH KOTA BOGOR
TAHUN 2020 NOMOR 3 SERI E**

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

Ttd.

**ALMA WIRANTA, S.H, M.Si. (Han)
NIP. 19800507 200312 1 003**