



WALIKOTA TERNATE  
PROVINSI MALUKU UTARA

PERATURAN WALIKOTA TERNATE  
NOMOR 22 TAHUN 2021

TENTANG

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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA TERNATE,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka pengisian kekosongan jabatan pimpinan tinggi, perlu dilakukan melalui sistem seleksi secara terbuka, kompetitif dan pelaksanaannya berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan mendasarkan sistem merit, tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan;
  - b. bahwa agar pelaksanaan pengisian jabatan pimpinan tinggi dapat menghasilkan pejabat yang memenuhi kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang diperlukan oleh jabatan tersebut, perlu dilakukan pengaturan mengenai tata cara pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif berdasarkan sistem merit, dengan mempertimbangkan kesinambungan karier setiap Pegawai Negeri Sipil;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, agar pelaksanaannya dapat berdayaguna dan berhasil guna, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Pemerintah Kota Ternate;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Ternate ( Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3824);

2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah 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 Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. 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);
5. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019;
7. Peraturan Daerah Kota Ternate Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Ternate (Lembaran Daerah Kota Ternate Tahun 2016 Nomor 154, Tambahan Lembaran Daerah Kota Ternate Nomor 129), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Ternate Nomor 19 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Ternate Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Ternate (Lembaran Daerah Kota Ternate Tahun 2018 Nomor 187);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA DAN KOMPETITIF DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA TERNATE.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Ternate.

2. Pemerintah Daerah adalah Walikota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Walikota adalah Walikota Ternate.
4. Walikota 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 Ternate.
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 kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
9. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah yang selanjutnya disingkat BKPSDMD adalah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Ternate.
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 Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
12. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Ternate yang terdiri dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
13. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Ternate.
14. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
15. Panitia Seleksi yang selanjutnya disebut Pansel adalah tim Independen yang dibentuk dan ditunjuk oleh Walikota untuk melaksanakan seluruh tahapan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif.

16. Sekretariat Panitia Seleksi adalah Tim yang dibentuk dan ditunjuk oleh Walikota untuk membantu Panitia Seleksi dalam melaksanakan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif.
17. Assessment Center adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan PNS dalam suatu jabatan dengan menggunakan penilaian berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa assessor.

## BAB II RUANG LINGKUP

### Pasal 2

Ruang lingkup Peraturan Walikota ini meliputi pengaturan :

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

## BAB III MAKSUD, TUJUAN DAN SASARAN

### Pasal 3

Dengan Peraturan Walikota ini ditetapkan tata cara pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif di Lingkungan Pemerintah Kota Ternate.

### Pasal 4

- (1) Maksud disusunnya Peraturan Walikota ini adalah sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama secara terbuka dan kompetitif.
- (2) Tujuan ditetapkannya Peraturan Walikota ini adalah terselenggaranya pengisian jabatan pimpinan tinggi yang transparan, objektif, kompetitif, akuntabel dan berkeadilan.
- (3) Sasaran ditetapkannya Peraturan Walikota ini adalah terpilihnya pejabat pimpinan tinggi pratama pada instansi Pemerintah Kota Ternate sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan berdasarkan sistem merit.

## BAB IV PERSIAPAN

### Pasal 5

Tahapan persiapan pengisian JPT meliputi :

- a. penetapan jabatan yang lowong;

- b. penyusunan perencanaan pelaksanaan seleksi; dan
- c. pembentukan Panitia Seleksi.

## BAB V PELAKSANAAN

### Pasal 6

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

### Pasal 7

- (1) ASN yang akan mengikuti seleksi JPT secara terbuka dan kompetitif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 harus membuat pernyataan, daftar riwayat hidup, surat pernyataan dan surat pernyataan persetujuan.
- (2) Format pernyataan, daftar riwayat hidup, surat pernyataan dan surat pernyataan persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II, Lampiran III, Lampiran IV dan Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

## BAB VI MONITORING DAN EVALUASI

### Pasal 8

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

BAB VII  
KETENTUAN PENUTUP

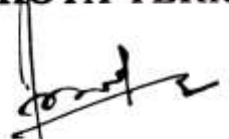
Pasal 9

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Ternate  
pada tanggal 1 November 2021

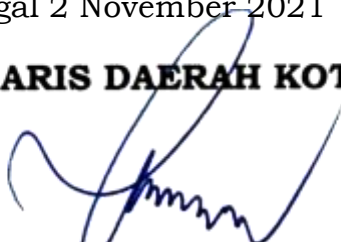
**WALIKOTA TERNATE,**



**M. TAUHID SOLEMAN**

Ditetapkan di Ternate  
pada tanggal 2 November 2021

**SEKRETARIS DAERAH KOTA TERNATE,**



**JUSUF SUNYA**

BERITA DAERAH KOTA TERNATE TAHUN 2021 NOMOR 457

**Salinan sesuai dengan aslinya**  
**KEPALA BAGIAN HUKUM**



**TOTO SUNARTO, S.H**  
**PENATA Tk.I**

**NIP: 19830627 2008 03 1 001**

LAMPIRAN I  
PERATURAN WALIKOTA TERNATE  
NOMOR 22 TAHUN 2021  
TENTANG  
TATA CARA PENGISIAN JABATAN  
PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA  
DAN KOMPETITIF DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KOTA TERNATE

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

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

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

Hal ini tentunya sejalan dengan Program Percepatan Reformasi Birokrasi yang salah satu diantaranya adalah Program Sistem Promosi PNS secara terbuka. Pelaksanaan sistem promosi secara terbuka yang dilakukan melalui pengisian jabatan yang lowong secara kompetitif dengan didasarkan pada sistem merit. Dengan sistem merit tersebut, maka pelaksanaan promosi jabatan didasarkan pada kebijakan dan Manajemen ASN yang dilakukan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, atau umur.

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 mengontrak, mempromosikan dan mendukung pengangkatan atau promosi saudara atau kerabat sendiri;
9. mengambil atau gagal mengambil tindakan terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara atau calon Aparatur Sipil Negara yang mengajukan banding, keluhan atau pengaduan dengan atau tanpa memberikan informasi yang menyebabkan seseorang melanggar peraturan;
10. mengambil atau gagal mengambil tindakan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara yang jika mengambil atau gagal mengambil tindakan tersebut akan melanggar hukum atau aturan lainnya yang berkaitan langsung dengan pelanggaran prinsip-prinsip sistem merit.

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

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

## II. TATA CARA SELEKSI PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI

### A. Persiapan

1. Penetapan Jabatan yang lowong



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

- a. pensiun;
- b. meninggal dunia;
- c. mengundurkan diri;
- d. dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan jabatan, pembebasan jabatan, pemberhentian PNS tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian PNS dengan tidak hormat;
- e. diangkat dalam jabatan lain;
- f. diberhentikan sementara dari PNS;
- g. diberhentikan karena tidak mencapai kinerja;
- h. ditugaskan secara penuh di luar jabatan pimpinan tinggi;
- i. menjalani cuti di luar negara;
- j. diberhentikan dari jabatan sebagai akibat dari reorganisasi dimana yang bersangkutan tidak memiliki kesesuaian antara tugas jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi.

## 2. Penyusunan Perencanaan Pelaksanaan Seleksi

a. Penyusunan dokumen perencanaan yang meliputi:

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

## 3. Panitia Seleksi

a. Tugas Panitia Seleksi adalah sebagai berikut :

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

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

b. Persyaratan

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

c. Pembentukan

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

- 10) Sekretariat memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada panitia seleksi.

## B. Pelaksanaan

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

- a. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

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

2. Rekrutmen Jabatan Pimpinan Tinggi

- a. Ketentuan dan Persyaratan Pengumuman

- 1) Untuk mengisi lowongan jabatan Pimpinan Tinggi wajib diumumkan secara terbuka melalui media cetak atau media elektronik (termasuk media online/internet) dan dapat ditambah pengumuman 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) SK kepangkatan dan jabatan yang diduduki;
  - c) ijazah terakhir yang sesuai dengan jabatan yang dilamar;
  - d) kartu tanda penduduk (KTP);
  - e) SPT tahun terakhir;
  - f) hasil penilaian prestasi kerja 2 tahun terakhir;
  - g) riwayat hidup (CV) lengkap;
  - h) fotokopi LHKASN/LHKPN;
  - i) pas foto berwarna terbaru;
  - j) sertifikat diklat kepemimpinan;
  - k) hasil pemeriksaan kesehatan atau laboratorium sederhana;
  - l) dan persyaratan lain sesuai dengan kebutuhan yang ditetapkan oleh Pansel.
- 3) kualifikasi/jenjang pendidikan dan sesuai dengan bidang jabatan yang lowong dan standar kompetensi jabatan yang lowong;
- 4) persyaratan integritas yang dibuktikan dengan penandatanganan Pakta Integritas;
- 5) batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
- 6) tahapan, jadwal dan sistem seleksi;
- 7) alamat atau nomor telepon Sekretariat Panitia Seleksi yang dapat dihubungi;
- 8) prosedur lain yang diperlukan;
- 9) pengalaman jabatan sesuai dengan jabatan yang lowong;
- 10) lamaran disampaikan kepada Panitia Seleksi;
- 11) pengumuman ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.

c. Ketentuan pengumuman Lowongan Jabatan

- 1) untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.
- 2) pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama pada Instansi Pemerintah Kota dilakukan secara terbuka dan kompetitif dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan,

dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### 3. Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi

#### a. Pendaftaran

- 1) Pendaftaran dilakukan secara mandiri melalui website resmi Pemerintah Kota Ternate.
- 2) Pelamaran yang dilakukan oleh PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Ternate harus direkomendasikan oleh pimpinan instansi dan bagi PNS dari luar Pemerintah Kota Ternate atas persetujuan PPK.
- 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 dari PPK instansinya.

#### 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 Pejabat Pimpinan Tinggi yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan pimpinan tinggi.
- 3) Dalam hal penetapan minimal calon tidak terpenuhi, maka seleksi dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali dan dilakukan setelah PPK berkoordinasi dan mendapatkan rekomendasi KASN.
- 4) kriteria persyaratan administrasi didasarkan atas peraturan perundang-undangan dan peraturan internal instansi.
- 5) Syarat yang harus dipenuhi adalah adanya keterkaitan objektif antara kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan yang akan diduduki.
- 6) Pengumuman hasil seleksi ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi dan disampaikan secara online.
- 7) Peserta yang lulus seleksi administrasi berhak mengikuti tahapan selanjutnya.

#### c. Uji Gagasan Tertulis

- 1) Pelaksanaan Uji Gagasan Tertulis dilaksanakan secara serentak dengan menggunakan media komputer dengan ketentuan :

- a) Peserta Uji Gagasan tertulis wajib mencetak dan membawa Kartu Tanda Peserta;
  - b) Pada saat memasuki ruang ujian peserta dilarang membawa handphone, flashdisk atau sejenisnya, alat tulis, buku-buku atau literatur dan catatan lainnya;
  - c) Peserta yang tidak hadir sesuai dengan jadwal yang ditentukan dianggap mengundurkan diri dan dianggap gugur;
  - d) Peserta yang dinyatakan memenuhi syarat Uji Gagasan Tertulis berhak mengikuti tahapan selanjutnya.
- 2) Adapun materi Uji Gagasan Tertulis ditentukan oleh Pansel berdasarkan kebutuhan jenis kompetensi di masing-masing jabatan.
- d. Penelusuran Rekam Jejak
- 1) Penelusuran (rekam jejak) dapat dilakukan melalui evaluasi terhadap profil pelamar untuk melihat kesesuaian jabatan yang dilamar dan potensi dalam melaksanakan tugas jabatan yang meliputi:
    - a) jabatan yang pernah dan sedang diduduki;
    - b) 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.
- e. Seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosio Kultural
- Dalam melakukan penilaian kompetensi manajerial dan social kultural diperlukan metode :
- 1) Seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosio Kultural dilakukan oleh Tim Penilai Kompetensi Independen yang ditunjuk oleh PPK.
  - 2) Penilaian kompetensi manajerial dan sosio kultural menggunakan metode assessment center secara lengkap dan atau menggunakan metode psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus atau presentasi sesuai kebutuhan;
  - 3) standar kompetensi manajerial dan sosio kultural ditetapkan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang mengatur;
  - 4) Hasil penilaian kompetensi beserta peringkatnya disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi kepada Pansel.
  - 5) Peserta yang dinyatakan lulus seleksi kompetensi mengikuti tahapan selanjutnya.

f. Wawancara Akhir

- 1) Panitia seleksi menyusun materi wawancara yang terstandar sesuai jabatan yang dilamar.
- 2) Wawancara dilakukan oleh panel 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.

g. Tes Kesehatan

- 1) Untuk menguatkan hasil penilaian, Panel dapat melaksanakan tes kesehatan dengan bekerjasama dengan unit pelayanan kesehatan pemerintah.
- 2) Tes kesehatan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan.

h. Rapat Pleno dan Penyampaian Hasil Seleksi

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

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

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

j. Penetapan dan Pengumuman Hasil Seleksi

- 1) Panitia seleksi mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi yang meliputi Uji Gagasan Tertulis, kompetensi manajerial dan sosial kultural, wawancara, dan rekam jejak sebagai bahan menyusun peringkat nilai;
- 2) Panitia Seleksi mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi;

- 3) Penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Panitia Seleksi.
- 4) Panitia Seleksi menyampaikan laporan hasil seleksi berupa Berita Acara, Keputusan Pansel, nilai pada setiap tahapan seleksi dan hasil seleksi kompetensi manajerial kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan pelantikan.
- 5) 3 (tiga) calon PPT terpilih dimasukkan dalam Portal Sijapti KASN.

#### 4. Pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi

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

- a. Perpanjangan Jabatan Pimpinan Tinggi Aparatur Sipil Negara yang diangkat dalam jabatan pimpinan tinggi dapat menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun.
- b. Setelah 5 (lima) tahun sejak diangkat menjadi pejabat pimpinan tinggi, PPK dapat memperpanjang masa jabatan yang bersangkutan dengan terlebih dahulu melakukan evaluasi terhadap kinerja dan kompetensi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi.
- c. Evaluasi dilakukan oleh Tim yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yang terdiri dari 1 (satu) orang dari eksternal dan 2 (dua) orang dari internal, dan dilakukan 3 (tiga) bulan sebelum masa jabatannya berakhir.
- d. 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 g dapat mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif kembali untuk jabatan lainnya.
- h. Pelaksanaan perpanjangan jabatan pimpinan tinggi agar dikoordinasikan dan dilaporkan kepada KASN.



5. Pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi
  - a. Mencapai batas usia pensiun dalam jabatannya;
  - b. Melakukan pelanggaran disiplin berat serta integritas dan moralitas;
  - c. Tidak memenuhi kinerja yang diperjanjikan dalam waktu 1 (satu) tahun pada suatu jabatan dan setelah 6 (enam) bulan diberikan kesempatan tidak dapat memperbaiki kinerjanya serta tidak lulus uji kompetensi;
  - d. Tidak memenuhi syarat jabatan pimpinan tinggi.
6. Laporan Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi, Pejabat Pembina Kepegawaian menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka kepada KASN.

### C. Monitoring dan Evaluasi

1. Pengawasan Pelaksanaan Seleksi jabatan pimpinan tinggi
  - a. Pengawasan pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan oleh KASN, yang meliputi tahapan proses pengisian jabatan pimpinan tinggi mulai dari pembentukan 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.

### III. Ketentuan Lain-Lain

- A. Bagi Aparatur Sipil Negara yang telah mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif dan dinyatakan lulus assessment, namun tidak dapat mengikuti tes selanjutnya, maka hasil assessment tersebut dapat digunakan untuk seleksi berikutnya paling lama 3 (tiga) tahun. Selain itu, Pansel dapat mempertimbangkan ASN yang telah memenuhi syarat Diklat Kepemimpinan dalam jabatan yang dilamar untuk tidak mengikuti assessment.

- B. Pengisian jabatan pimpinan tinggi yang diamanatkan untuk berkonsultasi dengan pimpinan selain PPK, dilakukan setelah proses seleksi dan mendapatkan 3 (tiga) calon pejabat pimpinan tinggi.
- C. Pengisian jabatan juga dapat dilakukan 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.

**WALIKOTA TERNATE,**



**M. TAUHID SOLEMAN**

LAMPIRAN II  
PERATURAN WALIKOTA TERNATE  
NOMOR 22 TAHUN 2021  
TENTANG  
TATA CARA PENGISIAN JABATAN  
PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA  
DAN KOMPETITIF DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KOTA TERNATE

**PERNYATAAN MENDAFTARKAN DIRI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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

menyatakan bahwa saya :

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

Demikian pernyataan ini untuk dipergunakan seperlunya.

Ternate, .....,.....  
Yang membuat pernyataan,

(.....)

\*) Memilih salah satu jabatan yang diminati

**WALIKOTA TERNATE,**

  
**M. TAUHID SOLEMAN**

LAMPIRAN III  
PERATURAN WALIKOTA TERNATE  
NOMOR 22 TAHUN 2021  
TENTANG  
TATA CARA PENGISIAN JABATAN  
PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA  
DAN KOMPETITIF DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KOTA TERNATE



**PEMERINTAH KOTA TERNATE**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

CALON PEJABAT PIMPINAN TINGGI PRATAMA  
KEPALA .....  
PEMERINTAH KOTA TERNATE

Pas Photo  
Berwarna  
Ukuran 4 X 6

NAMA :  
NIP :  
JABATAN :  
INSTANSI :

IDENTITAS

NAMA : (L/P)  
TEMPAT/TANGGAL LAHIR :  
AGAMA :  
STATUS PERKAWINAN :  
PENDIDIKAN :  
PENDIDIKAN TERAKHIR :  
ALAMAT KANTOR/TELP :  
ALAMAT RUMAH/TELP :  
NO HP :  
E-MAIL :

AKUN MEDIA SOSIAL :  
 1. TWITTER :  
 2. FACEBOOK :  
 3. INSTAGRAM :

**RIWAYAT KEPANGKATAN**

No	Pangkat (Gol ruang)	No SK	Tanggal SK	TMT

**RIWAYAT JABATAN**

No	Nama Jabatan	Eselon	No SK	Tanggal SK	TMT

**PENGALAMAN KERJA**

No	Bidang	Instansi	Kedudukan	No/Tgl SK	TMT

**PENGALAMAN ORGANISASI (TERMASUK ORGANISAI SOSIAL KEMASYARAKATAN)**

No	Organisasi	Kedudukan	Periode

**PRESTASI / TANDA JASA / PENGHARGAAN**

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

**KARYA / GAGASAN DI LUAR KEDINASAN**

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

**PENUGASAN KE LUAR NEGERI**

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

**PENGUASAAN BAHASA**

No	Jenis Bahasa	Nama Bahasa	Kemampuan

**RIWAYAT PENDIDIKAN UMUM**

No	Tingkat	Jurusan / Program Studi	Nama Sekolah	Lulus

**RIWAYAT DIKLAT STRUKTURAL**

No	Nama Diklat	Tempat	Penyelenggara	Mulai	Selesai

**RIWAYAT DIKLAT FUNGSIONAL**

No	Nama Diklat	Tempat	Penyelenggara	Mulai	Selesai

**RIWAYAT DIKLAT TEKNIS**

No	Nama Diklat	Tempat	Penyelenggara	Mulai	Selesai

**RIWAYAT SEMINAR / LOKAKARYA / SIMPOSIUM**

No	Nama Seminar/ Lokakarya/ Simposium	Tempat	Penyelenggara	Mulai	Selesai

DATA KELUARGA

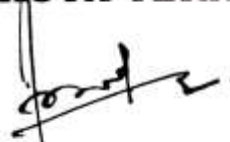
No	Nama (Istri/Suami/Anak)	(L/P)	Tempat / Tgl Lahir	Pendidikan

Ternate,

Diisi oleh :

.....

**WALIKOTA TERNATE,**



**M. TAUHID SOLEMAN**

LAMPIRAN IV  
PERATURAN WALIKOTA TERNATE  
NOMOR 22 TAHUN 2021  
TENTANG  
TATA CARA PENGISIAN JABATAN  
PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA  
DAN KOMPETITIF DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KOTA TERNATE

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama :  
NIP :  
Pangkat/ Gol :  
Jabatan :

dengan ini menyatakan Pegawai Negeri Sipil :

Nama :  
Nip :  
Pangkat / Gol :  
Jabatan :  
Instansi :

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

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sejujur-jujurnya.

Ternate,

Pejabat yang membidangi kepegawaian,

(.....)

**WALIKOTA TERNATE,**



**M. TAUHID SOLEMAN**



LAMPIRAN V  
PERATURAN WALIKOTA TERNATE  
NOMOR 22 TAHUN 2021  
TENTANG  
TATA CARA PENGISIAN JABATAN  
PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA  
DAN KOMPETITIF DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KOTA TERNATE

1. FORMAT PERNYATAAN PERSETUJUAN (ASN PEMERINTAH DAERAH)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN**

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama :  
NIP :  
Pangkat/ Gol :  
Jabatan :

dengan ini menyatakan menyetujui Pegawai Negeri Sipil :

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

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

- a. Kepala ..... Kota Ternate
- b. Kepala ..... Kota Ternate

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

Ternate,.....,.....

(.....)

*Mohon diisi dengan huruf cetak/balok*

\*) Memilih (melingkari) salah satu jabatan yang diminati

2. FORMAT PERNYATAAN PERSETUJUAN (ASN PEMERINTAH KOTA)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PEJABAT PEMBINA KEPEGAWAIAN**

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama :  
NIP :  
Jabatan :

dengan ini menyatakan menyetujui Pegawai Negeri Sipil :

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

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

- a. Kepala ..... Kota Ternate
- b. Kepala ..... Kota Ternate

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

Ternate,....., .....

(.....)

*Mohon diisi dengan huruf cetak/balok*

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

**WALIKOTA TERNATE,**



**M. TAUHID SOLEMAN**