



**WALIKOTA MOJOKERTO**  
**PROVINSI JAWA TIMUR**

PERATURAN WALIKOTA MOJOKERTO  
NOMOR **70** TAHUN 2021

TENTANG

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA MOJOKERTO,

- Menimbang : a. bahwa dengan ditetapkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Pemerintah, maka perlu adanya ketentuan pelaksanaan mengenai Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur/Jawa Tengah/Jawa Barat sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);
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 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);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 1982 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Mojokerto (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1982 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3242);
5. 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);

9. Peraturan Daerah Kota Mojokerto Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Mojokerto Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kota Mojokerto Nomor 8) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Mojokerto Nomor 5 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kota Mojokerto Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Mojokerto Tahun 2020 Nomor 31/D, Tambahan Lembaran Daerah Kota Mojokerto Nomor 32/D);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Mojokerto.
2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Walikota adalah Walikota Mojokerto.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Mojokerto.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah BKPSDM Kota Mojokerto.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
7. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

8. 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.
9. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
10. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
11. JPT Pratama adalah jabatan tinggi pada instansi Pemerintah Daerah setara eselon II.
12. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT.
13. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
14. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
15. 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 perundang-undangan.
16. Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.
17. Seleksi Terbuka adalah proses pemilihan yang diumumkan secara luas melalui media cetak nasional dan/atau media elektronik bagi PNS yang memenuhi syarat untuk diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi.
18. Panitia Seleksi selanjutnya disingkat Pansel adalah panitia yang dibentuk Pejabat Pembina Kepegawaian untuk melaksanakan Uji Kompetensi, Mutasi dan Seleksi Terbuka.
19. Sekretariat Pansel adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk membantu tugas Pansel.
20. Assessment Centre adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan PNS dalam suatu jabatan dengan menggunakan alat ukur psikotest, kuisioner kompetensi, dan wawancara kompetensi berdasarkan persyaratan kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi dan dilakukan oleh beberapa assessor.

21. Mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu Jabatan Pimpinan Tinggi ke Jabatan Pimpinan Tinggi lain.

## BAB II

### MAKSUD, TUJUAN DAN SASARAN

#### Pasal 2

Maksud disusunnya Peraturan Walikota ini adalah sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pengisian JPT Pratama.

#### Pasal 3

Tujuan disusunnya Peraturan Walikota ini adalah agar pengisian JPT Pratama terselenggara secara transparan, obyektif, kompetitif, dan akuntabel.

#### Pasal 4

Sasaran disusunnya Peraturan Walikota ini adalah terpilihnya calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan berdasarkan sistem merit.

## BAB III

### RUANG LINGKUP

#### Pasal 5

Ruang lingkup Peraturan Walikota ini meliputi:

- a. JPT Pratama;
- b. Tata Cara Pengisian JPT Pratama;
- c. Monitoring dan Evaluasi; dan
- d. Pembiayaan.

## BAB IV

### JPT PRATAMA

#### Pasal 6

JPT Pratama meliputi:

- a. JPT Pratama setara jabatan eselon II.a, yang meliputi Sekretaris Daerah; dan
- b. JPT Pratama setara jabatan eselon II.b, yang meliputi:
  1. Asisten Sekretaris Daerah;

2. Staf Ahli Walikota ;
3. Inspektur;
4. Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
5. Kepala Dinas;
6. Kepala Badan;
7. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja; dan
8. Direktur Rumah Sakit Umum Daerah.

## BAB V TATA CARA PENGISIAN JPT PRATAMA

### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 7

Mekanisme pengisian JPT Pratama, meliputi:

- a. pengukuhan;
- b. uji kesesuaian;
- c. mutasi; dan
- d. seleksi secara terbuka dan kompetitif.

### Bagian Kedua Pengukuhan

#### Paragraf 1 Umum

#### Pasal 8

- (1) Dalam hal Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama telah memegang JPT Pratama setingkat dengan JPT Pratama yang akan diisi dan telah memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi jabatan, pengisian JPT pratama dilakukan melalui pengukuhan.
- (2) Dalam hal JPT Pratama memiliki nomenklatur, tugas, dan fungsi yang masih sama, atau yang nomenklaturnya berubah, tetapi tugas dan fungsinya tidak mengalami perubahan yang signifikan, maka Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dalam JPT Pratama tersebut dapat dikukuhkan untuk diangkat dan dilantik kembali dalam jabatan tersebut.

- (3) Dalam hal JPT Pratama mengalami perubahan karena dipecah kedalam beberapa JPT lain, maka Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama sebelumnya yang sesuai kualifikasi dan kompetensi dapat dikukuhkan untuk diangkat dan dilantik kembali dalam salah satu JPT Pratama yang paling sesuai.
- (4) Dalam hal terdapat JPT pratama yang digabung, maka salah satu Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang paling sesuai kualifikasi dan kompetensinya dapat dikukuhkan untuk diangkat dan dilantik kembali pada JPT Pratama baru hasil penggabungan.

#### Paragraf 2

#### Tata Cara Pengukuhan

#### Pasal 9

- (1) Pengisian JPT Pratama dengan pengukuhan dilakukan melalui mekanisme pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja.
- (2) Pengukuhan JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (3) Penetapan pengukuhan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan kepada KASN.

#### Paragraf 3

#### Syarat Pengukuhan

#### Pasal 10

Untuk dapat dikukuhkan sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, harus dipenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. sedang menduduki JPT Pratama;
- b. memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. tidak sedang menjalani hukuman disiplin;
- e. ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian; dan
- f. mendapat rekomendasi dari KASN.

#### Bagian Ketiga

#### Uji Kesesuaian

### Paragraf 1

#### Umum

#### Pasal 11

- (1) Pengisian JPT Pratama melalui uji kesesuaian dilakukan bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang tidak mendapatkan jabatan akibat adanya penggabungan, penurunan status kelembagaan/unit kerja, atau karena urusan dan kewenangannya beralih ke pemerintah yang lebih tinggi.
- (2) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mengikuti uji kesesuaian untuk mengisi JPT Pratama yang lowong.

### Paragraf 2

#### Tata Cara Uji Kesesuaian

#### Pasal 12

- (1) Pengisian JPT Pratama dengan uji kesesuaian dilaksanakan melalui mekanisme evaluasi kesesuaian kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dilakukan oleh Pansel Uji Kesesuaian.
- (2) Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur pejabat pimpinan tinggi Internal dan pejabat pimpinan tinggi dari Instansi Pemerintah lain.
- (3) Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dibantu oleh unsur akademis, pakar, atau profesional.
- (4) Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah berkoordinasi dengan KASN.

### Paragraf 3

#### Tugas Pansel Uji Kesesuaian

#### Pasal 13

Tugas Pansel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 meliputi:

- a. menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian;
- b. menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
- c. menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian;



- d. menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;
- e. mengumumkan lowongan JPT dan persyaratan pelamaran;
- f. melakukan seleksi administrasi dan kompetensi; dan
- g. menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.

#### Paragraf 4

#### Syarat Uji Kesesuaian

#### Pasal 14

Uji kesesuaian kompetensi, kualifikasi, dan kinerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1);
- b. telah mengikuti tes kompetensi;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. tidak sedang menjalani hukuman disiplin;
- e. ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian; dan
- f. mendapat rekomendasi dari KASN.

#### Bagian Keempat

#### Mutasi

#### Paragraf 1

#### Umum

#### Pasal 15

- (1) Pejabat Pembina Kepegawaian melakukan pengisian JPT Pratama yang lowong melalui mekanisme Mutasi yang dilakukan oleh Pansel Mutasi.
- (2) Mekanisme mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan:
  - a. kesesuaian antara kualifikasi dan kompetensi jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi pejabat; dan
  - b. kinerja pejabat yang bersangkutan.

Paragraf 2

Tata Cara Pengisian JPT Pratama Melalui Mekanisme Mutasi

Pasal 16

- (1) Pengisian JPT pratama melalui mekanisme Mutasi dilakukan oleh Pansel Mutasi yang bertugas melakukan evaluasi kesesuaian kompetensi pejabat tersebut dengan JPT Pratama yang akan diduduki.
- (2) Pansel Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah berkoordinasi dengan KASN.
- (3) Susunan Pansel berjumlah gasal yang terdiri atas unsur:
  - a. Pejabat Pimpinan Tinggi terkait dari lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto;
  - b. Pejabat Pimpinan Tinggi dari instansi pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong kebutuhan kompetensi teknis tertentu; dan
  - c. Akademisi, pakar, atau profesional yang mempunyai keahlian terkait jabatan yang akan diisi.
- (4) Untuk Pansel dari internal lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a harus memiliki kedudukan minimal sama dari jabatan yang akan diisi.
- (5) Khusus untuk JPT Sekretaris Daerah, Pansel dapat diangkat dari Pemerintah Provinsi Jawa Timur.
- (6) Pansel berjumlah gasal yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang, dengan perbandingan anggota Pansel berasal dari internal paling banyak 45% (empat puluh lima perseratus/persen).
- (7) Pansel dalam melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh tim penilai kompetensi (assessor) yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya.
- (8) Pansel mengikuti standardisasi Badan Kepegawaian Negara terhadap assesmen center instansi pemerintah dan penetapan lembaga serta assessor yang memenuhi standar untuk melakukan assesmen.
- (9) Pansel mendiskusikan kembali/memantapkan standar kompetensi jabatan yang lowong bersama Pejabat yang Berwenang dan assessor.
- (10) Dalam melaksanakan tugasnya Pansel dibantu oleh sekretariat yang dilaksanakan oleh unit organisasi yang membidangi urusan kepegawaian.

- (11) Sekretariat Pansel memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada Pansel.
- (12) Hasil pelaksanaan tahapan uji kompetensi dalam rangka mutasi akan dilaporkan kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi.

### Paragraf 3

#### Tugas Pansel Mutasi

#### Pasal 17

Tugas Pansel Mutasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat 3, meliputi:

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

#### Pasal 18

- (1) Pansel Mutasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dibantu oleh Sekretariat Pansel yang dilaksanakan oleh unit organisasi yang membidangi urusan kepegawaian.
- (2) Susunan Sekretariat Pansel Mutasi meliputi:
  - a. Kepala BKPSDM sebagai ketua sekretariat;
  - b. Anggota, yang terdiri dari unsur:
    1. Sekretaris BKPSDM, sebagai sekretaris pansel;
    2. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Mutasi dan Promosi pada BKPSDM;
    3. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja aparatur pada BKPSDM;
    4. Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi pada BKPSDM;
    5. Kepala Sub Bidang Mutasi dan Promosi pada BKPSDM; dan

6. Pelaksana pada Sub Bidang Mutasi dan Promosi pada BKPSDM.

#### Paragraf 4

#### Tugas Sekretariat Pansel Mutasi Pengisian JPTP

#### Pasal 19

Tugas Sekretariat Pansel Mutasi meliputi:

- a. membantu Pansel Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dalam melaksanakan seleksi administrasi calon peserta mutasi seleksi terbuka;
- b. menyusun jadwal kegiatan Pansel Mutasi;
- c. merencanakan kegiatan pelaksanaan rapat;
- d. menyiapkan bahan rapat;
- e. menghimpun surat-surat/dokumen;
- f. membuat notulen rapat;
- g. menyiapkan kelengkapan administrasi dan keuangan terkait dengan pelaksanaan seleksi kompetensi;
- h. menunjuk pihak ketiga selaku pelaksana seleksi kompetensi setelah berkoordinasi dengan Pansel;
- i. memfasilitasi penyelenggaraan seleksi kompetensi mulai dari tahap persiapan sampai dengan dikeluarkannya hasil seleksi kompetensi, kemudian menyerahkan kepada Pansel, dimana proses selanjutnya menjadi kewenangan penuh Pansel;
- j. mempublikasikan proses Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dengan seizin Pansel; dan
- k. menyusun laporan pelaksanaan tugas kepada Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.

#### Paragraf 5

#### Syarat Mutasi

#### Pasal 20

Untuk dapat mengikuti seleksi Mutasi, Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. PNS yang telah menduduki JPT Pratama paling sedikit 2 (dua) tahun dan paling lama 5 tahun;
- b. telah mengikuti uji kompetensi;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. tidak sedang menjalani hukuman disiplin;

- e. ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
- f. mendapat rekomendasi dari KASN.

Bagian Kelima  
Seleksi Secara Terbuka dan Kompetitif

Paragraf 1

Umum

Pasal 21

- (1) Pengisian JPT Pratama lowong dilakukan secara terbuka dan kompetitif dikalangan 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.
- (2) Pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pansel yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan ditetapkan dengan Keputusan Walikota setelah berkoordinasi dengan KASN.

Paragraf 2

Tata Cara Seleksi Pengisian JPT pratama

Pasal 22

Tata Cara Seleksi Pengisian JPT Pratama dilaksanakan dengan mekanisme:

- a. persiapan; dan
- b. pelaksanaan.

Paragraf 3

Persiapan

Pasal 23

- (1) Pengisian JPT Pratama secara terbuka dan kompetitif dilakukan untuk mengisi jabatan yang lowong di lingkungan instansi Pemerintah Daerah, dikarenakan Pejabat Pimpinan Tinggi pada instansi tersebut:
  - a. pensiun;
  - b. meninggal dunia;

- c. mengundurkan diri;
  - d. dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan jabatan, pembebasan jabatan, pemberhentian PNS tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian PNS dengan tidak hormat;
  - e. diangkat dalam jabatan lain;
  - f. diberhentikan sementara dari PNS;
  - g. diberhentikan karena tidak mencapai kinerja;
  - h. ditugaskan secara penuh di luar JPT;
  - i. menjalani cuti di luar negara; atau
  - 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 instansi harus menyusun dokumen perencanaan yang meliputi:
- a. penentuan JPT yang akan diisi, terkait dengan nama jabatan;
  - b. deskripsi tugas JPT yang akan diisi/lowong;
  - c. kualifikasi dan standar kompetensi untuk masing-masing jabatan yang akan diisi/lowong;
  - d. pembentukan Pansel;
  - e. penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian JPT;
  - f. penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi;
  - g. penentuan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian JPT; dan
  - h. konsep pengumuman pembukaan dan penerimaan lamaran.
- (3) Instansi menyampaikan dokumen perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada KASN sebagai bahan evaluasi dan penerbitan surat rekomendasi.

#### Pasal 24

Tugas Pansel Seleksi Terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf d, meliputi:

- a. menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian;
- b. menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
- c. menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian;

- d. menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;
- e. mengumumkan lowongan JPT dan persyaratan pelamaran;
- f. melakukan seleksi administrasi dan kompetensi; dan
- g. menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.

#### Pasal 25

Persyaratan Pansel Seleksi Terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf d, meliputi:

- a. memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi jabatan yang lowong;
- b. memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
- c. tidak menjadi anggota/pengurus partai politik yang dibuktikan dengan surat pernyataan bermaterai Rp10.000,00 (sepuluh ribu rupiah);
- d. tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan;
- e. memiliki integritas, netral, independen, dan menghindarkan diri dari konflik kepentingan dengan pernyataan pakta integritas; dan
- f. mentaati kode etik sebagai Pansel yang ditetapkan oleh KASN.

#### Pasal 26

- (1) Pembentukan Pansel Seleksi Terbuka untuk JPT Pratama dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah berkoordinasi dengan KASN.
- (2) Koordinasi dengan KASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam bentuk usulan susunan anggota Pansel dengan melampirkan biodata.
- (3) Panitia seleksi terdiri atas unsur:
  - a. Pejabat Pimpinan Tinggi terkait dari lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto;
  - b. Pejabat Pimpinan Tinggi dari instansi pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong kebutuhan kompetensi teknis tertentu; dan
  - c. Akademisi, pakar, atau profesional yang mempunyai keahlian terkait jabatan yang akan diisi.

- (4) Untuk Pansel dari internal lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a harus memiliki kedudukan minimal sama dari jabatan yang akan diisi.
- (5) Khusus untuk JPT Sekretaris Daerah, Pansel dapat diangkat dari Pemerintah Provinsi Jawa Timur.
- (6) Pansel berjumlah gasal yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang, dengan perbandingan anggota Pansel berasal dari internal paling banyak 45% (empat puluh lima perseratus/persen).
- (7) Pansel melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh tim penilai kompetensi (assessor) yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya.
- (8) Pansel mengikuti standarisasi Badan Kepegawaian Negara terhadap assesmen center instansi pemerintah dan penetapan lembaga serta assessor yang memenuhi standar untuk melakukan assesmen.
- (9) Pansel mendiskusikan kembali/memantapkan standar kompetensi jabatan yang lowong bersama Pejabat yang Berwenang dan assessor.
- (10) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24, Pansel dibantu oleh sekretariat yang dilaksanakan oleh unit organisasi yang membidangi urusan kepegawaian.
- (11) Sekretariat Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (10) memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada Pansel.

#### Paragraf 4

#### Pelaksanaan

#### Pasal 27

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Pratama di lingkungan Pemerintah Daerah, meliputi:
  - a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV (empat) dan diutamakan memiliki kualifikasi pendidikan S2;
  - 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 sedikit selama 5 (lima) tahun;



- d. sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau Jabatan Fungsional jenjang ahli madya paling sedikit 2 (dua) tahun;
  - e. memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
  - f. tidak pernah atau sedang menjalani hukuman disiplin minimal tingkat sedang dalam 2 (tahun) terakhir;
  - g. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
  - h. sehat jasmani dan rohani.
- (2) Ketentuan dan persyaratan pengumuman Rekrutmen JPT Pratama, meliputi:
- a. untuk mengisi lowongan JPT pratama (Setara Esselon II) wajib diumumkan secara terbuka melalui media cetak nasional dan/atau media elektronik (termasuk media *on-line*/internet) dan dapat ditambah pengumuman dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman;
  - b. pengumuman dilakukan pula melalui portal nasional seleksi JPT yang berada pada website Sistem Jabatan Pimpinan Tinggi (Sijapti) KASN;
  - c. pengumuman dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran;
  - d. apabila pelamar belum memenuhi lebih dari 3 (tiga) orang, pengumuman dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali, masing-masing 7 (tujuh) hari kalender;
  - e. setelah 2 (dua) kali diperpanjang namun pelamar hanya berjumlah 3 (tiga) orang, KASN dapat memberikan rekomendasi untuk dilakukan proses seleksi.
- (3) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus memuat:
- a. nama jabatan yang lowong;
  - b. persyaratan administrasi, antara lain:
    - 1. surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai;
    - 2. fotokopi ijazah terakhir yang sesuai dengan jabatan yang dilamar;
    - 3. fotokopi Keputusan Walikota mengenai kepangkatan dan jabatan yang diduduki;
    - 4. fotokopi Surat Pemberitahuan Tahunan (SPT) tahun terakhir;

5. fotokopi hasil penilaian prestasi kerja 2 (dua) tahun terakhir;
  6. riwayat hidup (CV) lengkap; dan
  7. fotokopi Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN) dan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN).
- 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. alamat atau nomor telepon sekretariat Pansel yang dapat dihubungi;
  - h. prosedur lain yang diperlukan;
  - i. pengalaman jabatan sesuai dengan jabatan yang lowong;
  - j. lamaran disampaikan kepada Pansel; dan
  - k. pengumuman ditandatangani oleh ketua Pansel.
- (4) Pengumuman lowongan jabatan untuk mengisi JPT Pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif paling kurang pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.
- (5) Pengumuman lowongan jabatan untuk mengisi JPT Pratama (setara eselon II) Pemerintah Kota Mojokerto 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 28

- (1) Pelaksanaan seleksi JPT Pratama meliputi:
- a. pelamaran;
  - b. penelusuran rekam jejak;
  - c. seleksi administrasi;
  - d. seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural;
  - e. seleksi Kompetensi Bidang;
  - f. wawancara akhir;

- g. tes kesehatan;
  - h. kriteria dan mode penilaian;
  - i. penetapan dan pengumuman hasil seleksi.
- (2) Pelamaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
- a. pelamaran pengisian JPT disampaikan kepada Pansel;
  - b. pelamaran yang dilakukan oleh PNS harus direkomendasikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian instansi bagi JPT Pratama dan atas persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian;
  - c. selain pelamaran yang dilakukan PNS, Pansel dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk diikutsertakan di dalam seleksi;
  - d. dalam hal panitia seleksi mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk ikut dalam seleksi, PNS yang bersangkutan harus tetap mendapat rekomendasi dari Pejabat Pembina Kepegawaian instansinya.
- (3) Penelusuran Rekam Jejak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
- a. Penelusuran rekam jejak dapat dilakukan melalui evaluasi terhadap profil pelamar 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.
  - b. menyusun instrumen/kriteria penilaian integritas sebagai bahan penilaian utama dengan pembobotan untuk mengukur integritasnya;
  - c. apabila terdapat indikasi yang mencurigakan dilakukan klarifikasi dengan instansi terkait;
  - d. melakukan penelusuran rekam jejak ke tempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat, dan bawahan dan lingkungan terkait lainnya;
  - e. menetapkan pejabat yang akan melakukan penelusuran rekam jejak secara tertutup, obyektif dan memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelejen; dan

- f. melakukan uji publik bagi jabatan yang dipandang strategis jika diperlukan.
- (4) Seleksi Administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c meliputi:
- a. penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan dilakukan oleh sekretariat Pansel;
  - b. penetapan paling kurang 3 (tiga) calon Pejabat Pimpinan Tinggi yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan JPT;
  - c. dalam hal penetapan minimal calon sebagaimana tersebut pada huruf b tidak terpenuhi, maka seleksi dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali dan dilakukan setelah Pejabat Pembina Kepegawaian berkoordinasi dan mendapatkan rekomendasi KASN;
  - d. kriteria persyaratan administrasi didasarkan atas peraturan perundang-undangan dan peraturan internal instansi yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian masing-masing;
  - e. 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;
  - f. bagi pengumuman pelamaran yang dilakukan secara online maka pengumuman hasil seleksi administrasi dapat pula dilakukan secara online;
  - g. pengumuman hasil seleksi ditandatangani oleh Ketua Pansel.
- (5) Metode penilaian Seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d meliputi:
- a. untuk JPT Pratama, menggunakan metode assessment center atau metode lainnya sesuai kebutuhan masing-masing instansi;
  - b. untuk daerah yang belum dapat menggunakan metode assessment center secara lengkap dapat menggunakan metode psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus, atau presentasi;

- c. standar kompetensi manajerial disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh assessor; dan
  - d. kisi-kisi wawancara disiapkan oleh panitia seleksi dan dapat dibantu oleh assessor.
- (6) Seleksi Kompetensi Bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e meliputi:
- a. penilaian kompetensi bidang dengan cara:
    - 1. menggunakan metode tertulis dan wawancara atau/dan metode lainnya;
    - 2. standar kompetensi bidang disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh assessor.
  - b. standar kompetensi manajerial dan kompetensi bidang ditetapkan oleh masing-masing instansi mengacu pada ketentuan yang ada atau apabila belum terpenuhi dapat ditetapkan sesuai kebutuhan jabatan di instansi masing-masing; dan
  - c. hasil penilaian beserta peringkatnya disampaikan oleh tim penilai kompetensi manajerial dan sosial kultural kepada Pansel.
- (7) Wawancara akhir sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f meliputi:
- a. dilakukan oleh Pansel;
  - b. Pansel menyusun materi wawancara yang terstandar sesuai jabatan yang dilamar;
  - c. wawancara bersifat klarifikasi/pendalaman terhadap pelamar yang mencakup kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural, peminatan, motivasi, perilaku, karakter dan pemahaman teknis terkait dengan isu-isu aktual dan terkini;
  - d. dalam pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur pengguna (user) dari jabatan yang akan diduduki atau dapat melibatkan narasumber untuk membantu dalam menggali potensi pelamar; dan
  - e. narasumber dalam wawancara akhir tidak memiliki kewenangan dalam memberikan penilaian.
- (8) Tes kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g meliputi:
- a. tes kesehatan dapat dilakukan bekerjasama dengan unit pelayanan kesehatan pemerintah;

- b. peserta yang telah dinyatakan lulus wajib menyerahkan hasil uji kesehatan.
- (9) Kriteria dan mode penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h didasarkan pada komposisi penilaian dan pembobotan hasil seleksi meliputi:
- a. Penulisan makalah dengan jumlah bobot (15% (lima belas persen) sampai dengan 20% (dua puluh persen));
  - b. Assesmen center dengan jumlah bobot (20% (dua puluh persen) sampau dengan 25%(dua puluh lima persen));
  - c. Wawancara dengan jumlah bobot (30% (tiga puluh persen) sampai dengan 35% (tiga puluh lima persen)); dan
  - d. Rekam jejak dengan jumlah bobot (15% (lima belas persen) sampai dengan 20% (dua puluh persen)).
- (10) Penetapan dan pengumuman hasil seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i meliputi:
- a. Pansel 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;
  - b. Pansel mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi;
  - c. Pansel menyampaikan peringkat nilai kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
  - d. Peringkat nilai yang disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian bersifat rahasia;
  - e. Pansel menyampaikan hasil penilaian JPT (setara dengan eselon IIa dan IIb) dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon untuk disampaikan kepada Pejabat yang Berwenang;
  - f. Pejabat yang Berwenang mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih Pansel kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
  - g. Penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Pansel;
  - h. Pansel menyampaikan laporan hasil seleksi berupa berita acara, keputusan Pansel, nilai pada setiap tahapan seleksi dan hasil assessmen kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan pelantikan; dan
  - i. 3 (tiga) calon Pejabat Pimpinan Tinggi terpilih dimasukkan dalam Portal Sijapti KASN.

Pasal 29

- (1) Pengangkatan JPT Pratama dengan persyaratan usia paling tinggi untuk diangkat dalam JPT adalah usia pada saat diangkat dalam jabatan pimpinan tinggi tersebut oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, kecuali bagi JPT yang ditetapkan oleh Presiden.
- (2) Perpanjangan JPT Pratama, dilaksanakan dengan kriteria sebagai berikut:
  - a. ASN yang diangkat dalam JPT dapat menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun;
  - b. setelah 5 (lima) tahun sejak diangkat menjadi pejabat pimpinan tinggi, Pejabat Pembina Kepegawaian 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. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana tersebut pada huruf b, maka Pejabat Pembina Kepegawaian 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 JPT yang setara atau jabatan fungsional yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan penilaian kompetensi;
  - f. Pejabat Pimpinan Tinggi yang tidak diperpanjang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang bersangkutan;
  - g. Pejabat Pimpinan Tinggi sebagaimana tersebut pada huruf f dapat mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif kembali untuk jabatan lainnya;
  - h. pelaksanaan perpanjangan JPT agar dikoordinasikan dan dilaporkan kepada KASN.
- (3) Pemberhentian JPT Pratama, dilaksanakan dengan kriteria sebagai berikut:
  - 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; atau
  - d. tidak memenuhi syarat jabatan pimpinan tinggi.
- (4) Pejabat Pembina Kepegawaian menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian JPT Pratama secara terbuka kepada KASN dan tembusannya kepada Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

## BAB VI

### MONITORING DAN EVALUASI

#### Pasal 30

- (1) Pengawasan pelaksanaan seleksi JPT Pratama di lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto dilakukan oleh KASN, yang meliputi tahapan proses pengisian JPT mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi.
- (2) Kandidat yang terpilih dan ditetapkan akan dilakukan monitoring dan evaluasi sesuai peraturan perundang-undangan paling lama 2 (dua) tahun untuk kepentingan evaluasi kinerja.
- (3) Terhadap rekomendasi hasil pengawasan oleh KASN, dilaksanakan hal sebagai berikut:
  - a. wajib ditindaklanjuti dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang;
  - b. apabila 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; dan
  - c. Rekomendasi hasil pengawasan KASN bersifat mengikat.



BAB VII  
PEMBIAYAAN

Pasal 31

Pembiayaan yang diperlukan dalam pelaksanaan seleksi pengisian JPT Pratama dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

BAB VIII  
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 32

- (1) Bagi ASN telah mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif dan dinyatakan lulus assessment, tetapi tidak dapat mengikuti tes selanjutnya, maka hasil assessment tersebut dapat digunakan untuk seleksi berikutnya paling lama 3 (tiga) tahun.
- (2) Pengisian JPT yang diamanatkan untuk berkonsultasi dengan pimpinan selain Pejabat Pembina Kepegawaian, dilakukan setelah proses seleksi dan mendapatkan 3 (tiga) calon Pejabat Pimpinan Tinggi.

BAB IX  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 33

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

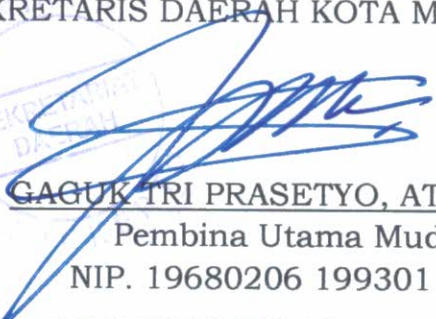
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Mojokerto.

Ditetapkan di Mojokerto  
pada tanggal **28 Oktober** 2021



Diundangkan di Mojokerto  
pada tanggal **28 Oktober** 2021

SEKRETARIS DAERAH KOTA MOJOKERTO



GAGUK TRI PRASETYO, ATD, M.M.  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19680206 199301 1 002

BERITA DAERAH KOTA MOJOKERTO TAHUN 2021 NOMOR **259/D**