

SALINAN



WALI KOTA PAREPARE
PROVINSI SULAWESI SELATAN
PERATURAN WALI KOTA PAREPARE
NOMOR 1 TAHUN 2023
TENTANG

PENILAIAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA PAREPARE,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara yang profesional sesuai dengan sistem merit di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Parepare, perlu adanya penyelenggaraan manajemen karir melalui penilaian kompetensi sesuai dengan standar untuk menjamin mutu hasil penilaian;
 - b. bahwa dalam rangka menjamin objektivitas, kualitas, dan transparansi penilaian kompetensi untuk pengangkatan dalam jabatan, pemetaan jabatan, mutasi, rotasi dan seleksi, perlu menetapkan pedoman penyelenggaraan penilaian kompetensi terhadap Aparatur Sipil Negara;
 - c. bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 4 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, maka diperlukan Pedoman Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- Mengingat :
1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
 3. 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);
 4. Undang-Undang

4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
5. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1143);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PENILAIAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Parepare.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Parepare.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Parepare.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah yang selanjutnya disingkat BKPSDMD adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.
6. Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan sebagai instansi pembina penilaian kompetensi.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Wali Kota yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS serta pembinaan Manajemen PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
9. 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.
10. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

11. Jabatan

11. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
12. Kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatan.
13. Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi PNS adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
14. Kompetensi teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
15. Kompetensi manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
16. 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.
17. Kompetensi pemerintahan adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengelolaan pemerintahan sesuai jenjang jabatannya di lingkungan Pemerintahan Daerah secara profesional.
18. Penilaian Kompetensi manajerial dan sosial kultural yang selanjutnya disebut penilaian kompetensi adalah suatu proses membandingkan antara kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dengan kompetensi yang dimiliki oleh pemegang jabatan atau calon pemegang jabatan dengan menggunakan metode *Assessment Center* atau metode penilaian lainnya.
19. Unit Penilaian Kompetensi yang selanjutnya disingkat UPK adalah unit organisasi yang mempunyai tugas membuat perencanaan dan melaksanakan penilaian kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Parepare.
20. Tim Penyelenggara Penilaian Kompetensi yang selanjutnya disingkat TPPK adalah tim *ad hoc* yang dibentuk selama UPK belum terbentuk yang mempunyai tugas membuat perencanaan dan melaksanakan penilaian kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Parepare.
21. Metode penilaian kompetensi adalah cara menilai kompetensi dengan menggunakan alat ukur dan simulasi dalam suatu rangkaian pelaksanaan penilaian kompetensi PNS.
22. Metode *Assessment Center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan pegawai dalam suatu jabatan dengan menggunakan beberapa alat ukur atau simulasi berdasarkan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa orang Asesor.

23. Metode

23. Metode Sederhana adalah proses penilaian kompetensi dengan metode *assessment center* menggunakan alat ukur paling kurang wawancara kompetensi tingkat sederhana, tes psikologi dan/atau ditambah dengan paling kurang 1 (satu) simulasi tingkat sederhana.
24. Metode Sedang adalah proses penilaian kompetensi dengan metode *assessment center* menggunakan alat ukur paling kurang wawancara kompetensi tingkat sedang, tes psikologi dan ditambah paling kurang 2 (dua) simulasi tingkat sedang.
25. Metode Kompleks adalah proses penilaian kompetensi dengan metode *assessment center* menggunakan alat ukur paling kurang wawancara kompetensi tingkat kompleks, tes psikologi dan ditambah paling kurang 3 (tiga) simulasi tingkat kompleks.
26. Metode penilaian lainnya adalah metode selain metode Assessment Center yang digunakan dalam pelaksanaan penilaian kompetensi PNS.
27. Asesor adalah Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur, Calon Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur, dan Asesor Independen.
28. Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur yang selanjutnya disebut Asesor SDM Aparatur adalah pejabat fungsional yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh untuk melaksanakan kegiatan penilaian kompetensi.
29. Calon Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur yang selanjutnya disebut Calon Asesor SDM Aparatur adalah Calon ASN/ASN yang menduduki formasi Asesor SDM Aparatur tetapi belum diangkat dalam jabatan fungsional Asesor SDM Aparatur.
30. Asesor Independen adalah Asesor yang tidak berstatus ASN, memiliki sertifikat Asesor kompetensi manajerial serta bernanung atau bekerja pada Lembaga Penilaian Kompetensi Manajerial dan Kompetensi sosial Kultural.
31. Asesi adalah Pegawai ASN atau pegawai non ASN yang akan dinilai kompetensinya dan akan menduduki jabatan ASN.
32. Administrator Penilaian Kompetensi yang selanjutnya disebut Admin Penilaian Kompetensi adalah Asesor SDM Aparatur senior yang bertanggung jawab/memimpin pelaksanaan penilaian kompetensi dengan metode *Assessment Center*.
33. Tester adalah Psikolog/sarjana psikologi yang melaksanakan tes psikologi sesuai kaidah dan norma psikologi untuk mendapatkan hasil yang akurat dan menggambarkan potensi Asesi.
34. Tenaga pendukung adalah pegawai ASN yang bertugas memfasilitasi kegiatan penilaian kompetensi khususnya dibidang administrasi dan keuangan.
35. Narasumber adalah Pejabat Pimpinan Tinggi/Pakar yang memahami proses menggali substansi bidang atau jabatan yang akan dinilai.
36. Simulasi adalah alat ukur yang menggunakan persoalan yang menggambarkan situasi dan kondisi yang secara nyata dapat muncul dalam tugas/pekerjaan.
37. Psikotes adalah tes dengan menggunakan berbagai alat tes psikologi yang sudah terstandar untuk melihat kecenderungan potensi kecerdasan serta preferensi Asesi yang dapat dijadikan salah satu prediksi keberhasilan pegawai dalam suatu pekerjaan.

38. Wawancara

38. Wawancara Kompetensi adalah proses tanya jawab dengan menggunakan panduan wawancara terstruktur yang disusun berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan yang akan atau sedang diduduki.
39. Asesor *Meeting* adalah pertemuan antar Asesor dan Admin Penilaian Kompetensi untuk membahas nilai kompetensi Asesi oleh setiap Asesor untuk diintegrasikan dalam rangka memutuskan hasil akhir penilaian.
40. Umpan balik adalah kegiatan penyampaian hasil kompetensi baik secara langsung maupun tidak langsung.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Peraturan Wali Kota ini dimaksudkan untuk menjamin objektivitas, kualitas dan transparansi pengangkatan dalam jabatan ASN sesuai kompetensinya.

Pasal 3

Peraturan Wali Kota ini bertujuan sebagai pedoman bagi PPK atau pejabat lain yang terkait dalam melakukan penilaian kompetensi ASN.

BAB III KELEMBAGAAN DAN PERSONEL UPK/TPPK

Pasal 4

- (1) Dalam pelaksanaan penilaian kompetensi dibentuk UPK.
- (2) UPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) beranggotakan personel yang memiliki kompetensi.
- (3) Pembentukan UPK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 5

- (1) Dalam hal UPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) belum terbentuk, penilaian kompetensi dapat dilaksanakan oleh TPPK.
- (2) TPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. pengarah;
 - b. penanggung jawab;
 - c. ketua; dan
 - d. tim penilaian kompetensi.
- (3) Tim penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d terdiri atas:
 - a. ketua;
 - b. Admin Penilaian Kompetensi;
 - c. Asesor;
 - d. Tester; dan
 - e. Tenaga pendukung.
- (4) Tim penilaian kompetensi dapat melibatkan Narasumber untuk penilaian kompetensi menggunakan simulasi presentasi.
- (5) TPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melakukan penilaian kompetensi paling tinggi untuk Jabatan Pelaksana atau Jabatan Fungsional yang setara di lingkungan Pemerintah Daerah.

(6) Penilaian

- (6) Penilaian kompetensi untuk Jabatan Pengawas, Jabatan Administrator, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Fungsional yang setara dilakukan dengan bekerjasama pada lembaga penilaian kompetensi yang telah mendapatkan pengakuan kelayakan atau mendapatkan persetujuan dari BKN.
- (7) Dalam hal penilaian kompetensi bekerjasama dengan lembaga penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (6) melibatkan Asesor dari Pemerintah Daerah Kota Parepare dalam keanggotaan tim.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pembentukan TPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

BAB IV PENYELENGGARAAN PENILAIAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu Prinsip Penyelenggaraan

Pasal 6

- (1) Penilaian kompetensi diselenggarakan dengan prinsip:
 - a. independensi;
 - b. objektif;
 - c. valid;
 - d. reliabel; dan
 - e. transparan.
- (2) Independensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu penyelenggaraan penilaian kompetensi tidak dapat dipengaruhi oleh pihak manapun.
- (3) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu hasil penilaian menggambarkan hasil kompetensi yang sesungguhnya dari Asesi.
- (4) Valid sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu hasil penilaian kompetensi menjamin keakuratan Kompetensi Asesi.
- (5) Reliabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu hasil penilaian kompetensi mencerminkan konsistensi Kompetensi dalam kurun waktu tertentu.
- (6) Transparan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu hasil penilaian kompetensi dapat dipertanggungjawabkan dan diketahui oleh Asesi dan PPK.

Bagian Kedua Komponen Penyelenggaraan

Pasal 7

Komponen penyelenggaraan penilaian kompetensi terdiri atas:

- a. standar penilaian kompetensi;
- b. tim penilaian kompetensi;
- c. metode dan alat ukur; dan
- d. fasilitas.

Paragraf 1 Standar Penilaian Kompetensi

Pasal 8

Standar penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a terdiri atas:

- a. Kompetensi teknis;

b. Kompetensi

- b. Kompetensi manajerial;
- c. Kompetensi sosial kultural; dan
- d. Kompetensi pemerintahan.

Paragraf 2
Tim Penilaian Kompetensi

Pasal 9

- (1) Tim penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b melibatkan Asesor dari Pemerintah Daerah dalam keanggotaan tim.
- (2) Dalam hal jumlah asesor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum tercukupi, dapat melibatkan Asesor dari luar Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

- (1) Ketua Tim Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) huruf c yaitu Asesor SDM Aparatur dengan memperhatikan kesesuaian jenjang target jabatan Asesi.
- (2) Kriteria penunjukan Ketua Tim Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan ketentuan:
 - a. penilaian kompetensi dengan menggunakan Metode sederhana, diketuai paling rendah oleh Asesor SDM Aparatur jenjang muda;
 - b. penilaian kompetensi dengan menggunakan Metode sedang, diketuai paling rendah oleh Asesor SDM Aparatur jenjang madya; dan
 - c. penilaian kompetensi dengan menggunakan Metode kompleks, diketuai paling rendah oleh Asesor SDM Aparatur jenjang utama.
- (3) Dalam hal penilaian kompetensi tidak terdapat Asesor SDM Aparatur yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat ditunjuk Asesor SDM Aparatur satu jenjang dibawahnya.

Pasal 11

- (1) Admin Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) huruf b yaitu Asesor SDM Aparatur dengan memperhatikan kesesuaian jenjang jabatan target Asesi.
- (2) Kriteria penunjukkan Admin Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan ketentuan:
 - a. untuk Metode sederhana, Admin Penilaian Kompetensi diduduki oleh Asesor SDM Aparatur jenjang muda;
 - b. untuk Metode sedang, Admin Penilaian Kompetensi diduduki oleh Asesor SDM Aparatur jenjang madya; dan
 - c. untuk Metode kompleks, Admin Penilaian Kompetensi diduduki oleh Asesor SDM Aparatur jenjang utama.
- (3) Dalam hal penilaian kompetensi tidak terdapat Asesor SDM Aparatur yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat ditunjuk Asesor SDM Aparatur satu jenjang dibawahnya.

Pasal 12

- (1) Asesor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) huruf c meliputi Calon Asesor SDM Aparatur dan Asesor SDM Aparatur memperhatikan kesesuaian antara jenjang jabatan Asesor dan target jabatan yang akan dinilai.

(2) Kriteria

- (2) Kriteria melakukan penilaian kompetensi dengan Metode *Assessment Center*:
 - a. Calon Asesor SDM Aparatur melakukan penilaian kompetensi jabatan pelaksana dan jabatan fungsional yang setara;
 - b. Asesor SDM Aparatur jenjang pertama melakukan penilaian kompetensi jabatan pelaksana, pengawas, serta jabatan fungsional yang setara;
 - c. Asesor SDM Aparatur jenjang muda melakukan penilaian kompetensi jabatan administrator dan jabatan pimpinan tinggi pratama, serta jabatan fungsional yang setara kecuali jabatan Sekretaris Daerah;
 - d. Asesor SDM Aparatur jenjang madya dan utama melakukan penilaian kompetensi jabatan pimpinan tinggi pratama Sekretaris Daerah serta jabatan fungsional yang setara.
- (3) Dalam hal penilaian kompetensi tidak terdapat Asesor SDM Aparatur yang memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka dapat ditunjuk Asesor SDM Aparatur satu jenjang dibawahnya atau Asesor SDM Aparatur yang sesuai kriteria dari instansi pemerintah lain.

Pasal 13

- (1) Penunjukkan Asesor Independen dilakukan dengan memperhatikan kesesuaian kualifikasi Asesor Independen dengan target Jabatan yang akan dinilai.
- (2) Asesor Independen yang dapat melakukan penilaian kompetensi di Pemerintah Daerah harus memiliki penyetaraan sertifikasi kompetensi yang ditetapkan oleh BKN.
- (3) Penilaian untuk pengisian jabatan pimpinan tinggi atau jabatan fungsional yang setara dapat dilakukan oleh Asesor Independen yang paling kurang telah melakukan penilaian kompetensi dan telah membuat laporan sebanyak 20 (dua puluh) Asesi setingkat jabatan pimpinan tinggi dan/atau jabatan pimpinan selain instansi pemerintah selama 4 (empat) tahun terakhir.
- (4) Penilaian untuk pengisian jabatan administrasi atau jabatan fungsional yang setara dapat dilakukan oleh Asesor Independen yang pernah melakukan penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) atau paling kurang telah melakukan penilaian kompetensi dan telah membuat laporan sebanyak 20 (dua puluh) Asesi setingkat jabatan administrasi atau jabatan fungsional yang setara selama 4 (empat) tahun terakhir yang dibuktikan dengan pembuatan laporan oleh pimpinan lembaga/biro tempat Asesor Independen bernaung/bekerja.

Pasal 14

- (1) Persyaratan Tester sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) huruf d meliputi:
 - a. psikolog/sarjana psikologi; dan
 - b. menguasai alat tes psikologi.
- (2) Kriteria penunjukkan Tester sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan ketentuan:
 - a. dilakukan oleh Asesor; dan
 - b. interpretasi Psikotes hanya dapat dilakukan oleh tester yang berlatar belakang psikolog.
- (3) Dalam hal tidak tersedia Tester yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat menggunakan Asesor dari instansi lain atau menggunakan Asesor Independen.

Pasal 15

Persyaratan Tenaga pendukung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) huruf e, meliputi:

- a. memiliki pengetahuan administrasi keuangan, persuratan, dan pengolahan data;
- b. memiliki kemampuan koordinasi; dan
- c. memiliki pengetahuan tentang proses penilaian kompetensi.

Pasal 16

- (1) Persyaratan Narasumber sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4), yaitu:
 - a. pejabat pimpinan tinggi/pakar; dan
 - b. memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidang yang akan dinilai/terkait substansi Jabatan yang akan dinilai.
- (2) Kriteria penunjukan Narasumber, meliputi:
 - a. mengetahui proses penilaian kompetensi; dan
 - b. menguasai teknik Wawancara Kompetensi.

Paragraf 3

Metode dan Alat Ukur

Pasal 17

- (1) Metode dan alat ukur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c penggunaannya disesuaikan dengan tujuan penilaian dan target Jabatan yang akan dinilai, meliputi:
 - a. Metode *Assessment Center*;
 - b. Metode penilaian lainnya; dan
 - c. Metode penilaian kompetensi berkelanjutan.
- (2) Metode *Assessment Center* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, memiliki karakteristik:
 - a. dirancang untuk jabatan tertentu;
 - b. menggunakan beberapa alat ukur (*multimethods/tools*) dalam proses pengambilan data;
 - c. dilakukan oleh beberapa Asesor; dan
 - d. adanya proses integrasi data untuk mendapatkan kesimpulan nilai kompetensi Asesi.
- (3) Metode *Assessment Center*, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
 - a. Metode sederhana;
 - b. Metode sedang; dan
 - c. Metode kompleks.
- (4) Metode penilaian lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilakukan hanya untuk paling tinggi jabatan administrator dan jabatan fungsional yang setara.
- (5) Metode penilaian kompetensi berkelanjutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan antisipasi terhadap pengembangan metode penilaian kompetensi di masa yang akan datang.

Pasal 18

- (1) Metode sederhana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (3) huruf a digunakan untuk menilai kompetensi pada jabatan pelaksana, pengawas, serta jabatan fungsional yang setara.

(2) Metode

- (2) Metode sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (3) huruf b digunakan untuk menilai kompetensi pada jabatan administrator dan jabatan pimpinan tinggi pratama kecuali jabatan Sekretaris Daerah, serta jabatan fungsional yang setara.
- (3) Metode kompleks sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (3) huruf c digunakan untuk menilai kompetensi pada jabatan pimpinan tinggi pratama Sekretaris Daerah serta jabatan fungsional yang setara.

Pasal 19

- (1) Alat ukur yang digunakan dalam setiap Metode sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c disesuaikan dengan kompetensi yang akan dinilai.
- (2) Alat ukur dalam Metode *Assessment Center* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. Simulasi;
 - b. Wawancara kompetensi; dan
 - c. Psikotes.
- (3) Simulasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, antara lain terdiri atas:
 - a. *in-tray/in-basket*;
 - b. *proposal writing* (penulisan proposal);
 - c. *presentation* (presentasi);
 - d. *case analysis* (analisis kasus);
 - e. *leaderless group discussion* (diskusi kelompok tanpa pemimpin);
 - f. *role play* (bermain peran);
 - g. *business games*; dan
 - h. *fact finding* (mencari fakta).

Pasal 20

Alat ukur Metode penilaian lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf b penggunaannya dengan tetap memperhatikan kaidah-kaidah penilaian kompetensi.

Pasal 21

- (1) Alat ukur yang digunakan dalam Metode sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf b berupa pengembangan dari alat ukur yang ada dan proses pengadministrasiannya dapat dilakukan secara manual maupun menggunakan media teknologi informasi/elektronik.
- (2) Penilaian kompetensi yang dilaksanakan menggunakan media teknologi informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara komprehensif dan bersifat massal hanya dapat dilakukan untuk paling tinggi Jabatan Administrator atau Jabatan Fungsional yang setara.

Paragraf 4 Fasilitas

Pasal 22

- (1) Fasilitas adalah sarana dan prasarana penilaian kompetensi yang terbagi atas area Asesi dan area Asesor yang terpisah.
- (2) Area Asesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa ruangan kedap suara dilengkapi dengan kamera pemantau (*Closed Circuit Television/CCTV*) dan paling sedikit terdiri atas:
 - a. ruang individu;

b. ruang

- b. ruang kelas/presentasi; dan
 - c. ruang diskusi.
- (3) Area Asesor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
- a. ruang pengamatan yang dilengkapi dengan kaca tembus pandang satu arah (*one way mirror*);
 - b. ruang rekam data yang dilengkapi dengan peralatan audio visual dan komputer;
 - c. ruang Asesor *Meeting*; dan
 - d. ruang kerja Asesor.
- (4) Dalam hal belum tersedianya sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), dapat menggunakan sarana dan prasarana lain yang dapat mendukung tercapainya hasil sesuai standar.

Bagian Ketiga Tahapan Penyelenggaraan

Pasal 23

Tahapan penyelenggaraan penilaian kompetensi terdiri atas:

- a. perencanaan penilaian;
- b. persiapan pelaksanaan;
- c. pelaksanaan; dan
- d. monitoring dan evaluasi.

Pasal 24

Kegiatan yang dilaksanakan pada tahapan perencanaan penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf a antara lain:

- a. membentuk tim penilaian kompetensi;
- b. menentukan target Jabatan yang dinilai;
- c. menentukan matriks metode dan alat ukur penilaian berdasarkan kompetensi yang dinilai;
- d. membuat jadwal pelaksanaan penilaian yang dilakukan dengan prinsip efektif dan efisien;
- e. membuat jadwal tugas Asesor (matriks Asesor);
- f. menyiapkan kebutuhan jumlah soal dan formulir yang akan digunakan; dan
- g. menyiapkan format laporan sesuai metode yang digunakan.

Pasal 25

Kegiatan yang dilaksanakan pada tahapan persiapan pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf b antara lain:

- a. mengumpulkan dan menganalisis data/dokumen/bahan tentang profil instansi untuk penyusunan soal;
- b. melakukan wawancara substansi dengan instansi pengguna untuk mengetahui nilai-nilai yang diharapkan dari Asesi;
- c. membuat simulasi-simulasi untuk penilaian;
- d. menyusun formulir-formulir pribadi untuk diisi oleh Asesi sebelum kegiatan penilaian dilaksanakan;
- e. menyiapkan alat/bahan Psikotes berdasarkan sasaran penilaian;
- f. menyiapkan dokumen Standar Kompetensi Jabatan sebagai dasar melakukan penilaian;
- g. melakukan pengarahan/briefing kepada Asesor dan petugas pendukung sebelum melakukan penilaian;

h. menyiapkan

- h. menyiapkan sarana dan prasarana; dan
- i. menyiapkan formulir administrasi.

Pasal 26

Kegiatan yang dilaksanakan pada tahapan pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf c antara lain:

- a. pengarahan Asesi;
- b. pengambilan data;
- c. analisis hasil;
- d. pengolahan data;
- e. integrasi data melalui Asesor *Meeting*;
- f. hasil dan pelaporan; dan
- g. umpan balik.

Pasal 27

Tahapan pemantauan monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf d dilakukan untuk menjaga agar mutu dan standar dalam pelaksanaan penilaian kompetensi sesuai dengan ketentuan Peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat Tujuan, Hasil, dan Pelaporan

Paragraf 1 Tujuan

Pasal 28

- (1) Penilaian kompetensi dilaksanakan untuk memperoleh profil kompetensi ASN dalam manajemen sumber daya manusia atau manajemen karier.
- (2) Profil kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditujukan untuk:
 - a. pengisian jabatan melalui promosi atau mutasi; dan
 - b. pemetaan jabatan.

Paragraf 2 Hasil Penilaian

Pasal 29

- (1) Pengisian jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) huruf a menggunakan kategori hasil penilaian yang terdiri atas:
 - a. memenuhi syarat;
 - b. masih memenuhi syarat; dan
 - c. kurang memenuhi syarat.
- (2) Pemetaan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) huruf b menggunakan kategori hasil penilaian yang terdiri atas:
 - a. optimal;
 - b. cukup optimal; dan
 - c. kurang optimal.
- (3) Kategori hasil penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) didasarkan pada kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi seseorang (*Job Person Match*), yaitu perbandingan antara nilai capaian kompetensi Asesi dengan level kompetensi Standar Kompetensi Jabatan dan ditulis dalam bentuk persentase.

(4) Dalam

- (4) Dalam hal penilaian kompetensi untuk tujuan pengisian jabatan Asesi yang memenuhi kategori memenuhi syarat dan masih memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b dapat diberikan sertifikat.
- (5) Pemanfaatan hasil penilaian kompetensi digunakan sebagai dasar dalam pembinaan kepegawaian, antara lain meliputi:
 - a. rekrutmen ASN;
 - b. promosi dan mutasi ASN;
 - c. pengembangan kompetensi ASN;
 - d. penempatan ASN;
 - e. sistem informasi manajemen; dan
 - f. manajemen talenta.

Pasal 30

- (1) Kategori nilai memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) huruf a apabila mencapai persentase lebih dari atau sama dengan 80 (delapan puluh).
- (2) Kategori nilai masih memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) huruf b apabila mencapai persentase dengan rentang lebih dari atau sama dengan 68 (enam puluh delapan) sampai dengan kurang dari 80 (delapan puluh).
- (3) Kategori nilai kurang memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) huruf c apabila mencapai persentase dibawah 68 (enam puluh delapan).

Pasal 31

- (1) Kategori nilai optimal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) huruf a apabila mencapai persentase lebih dari atau sama dengan 90 (sembilan puluh).
- (2) Kategori nilai cukup optimal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) huruf b apabila mencapai persentase dengan rentang lebih dari atau sama dengan 78 (tujuh puluh delapan) sampai dengan kurang dari 90 (sembilan puluh).
- (3) Kategori nilai kurang optimal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) huruf c apabila persentase dibawah 78 (tujuh puluh delapan).

Paragraf 3

Pelaporan

Pasal 32

- (1) Laporan individual hasil penilaian kompetensi ditandatangani oleh:
 - a. kepala BKPSDMD sebagai ketua TPPK; dan
 - b. Asesor yang bertanggung jawab atas peserta yang dinilai kompetensinya.
- (2) Laporan individual sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling kurang memuat:
 - a. identitas pribadi;
 - b. profil potensi;
 - c. profil kompetensi;
 - d. kekuatan dan area pengembangan;
 - e. rekomendasi hasil penilaian;

f. saran

- f. saran penempatan; dan
 - g. saran pengembangan.
- (3) Laporan individual sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Wali Kota atau pejabat yang ditunjuk dengan memperhatikan prinsip kerahasiaan dan dikelola dalam database sistem informasi penilaian kompetensi yang terhubung dengan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) Pemerintah Daerah.
- (4) Hasil penilaian kompetensi Asesi berlaku selama 2 (dua) tahun.

BAB V PEMBIAYAAN

Pasal 33

Pembiayaan penilaian kompetensi sebagaimana diatur dalam Peraturan Wali Kota ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

BAB VI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 34

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Parepare
pada tanggal 25 Januari 2023

WALI KOTA PAREPARE,

TTD

TAUFAN PAWE

Diundangkan di Parepare
pada tanggal 25 Januari 2023

SEKRETARIS DAERAH KOTA PAREPARE,

TTD

IWAN ASAAD

BERITA DAERAH KOTA PAREPARE TAHUN 2023 NOMOR 1