

BERITA DAERAH
KOTA BEKASI



NOMOR : 4

2023

SERI : E

PERATURAN WALI KOTA BEKASI
NOMOR 4 TAHUN 2023

TENTANG

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
SECARA TERBUKA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA BEKASI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BEKASI,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 108 ayat (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan Pegawai Negeri Sipil dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. bahwa untuk pelaksanaan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama secara terbuka dan kompetitif yang harus dilaksanakan oleh instansi pemerintah daerah, perlu mengatur tata cara pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama secara terbuka dan kompetitif di lingkungan instansi pemerintah daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Secara Terbuka di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bekasi;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1996 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Bekasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1996 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3663);
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 beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan 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);

7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1606);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
13. Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 06 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Daerah Kota Bekasi (Lembaran Daerah Kota Bekasi Tahun 2016 Nomor 6);
14. Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 07 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bekasi (Lembaran Daerah Kota Bekasi Tahun 2016 Nomor 7) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 04 Tahun 2021 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 07 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bekasi (Lembaran Daerah Kota Bekasi Tahun 2021 Nomor 4).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA SECARA TERBUKA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA BEKASI.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam peraturan ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah Kota adalah Daerah Kota Bekasi.
2. Pemerintah Daerah Kota adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Bekasi.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Bekasi.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi administrasi dan pengembangan sumber daya manusia daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
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 Pratama yang selanjutnya disingkat JPT Pratama adalah sekelompok jabatan tinggi pada Pemerintah Daerah Kota.
11. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT Pratama.
12. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disebut dengan PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di Pemerintah Daerah Kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
13. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

14. Pengisian JPT Pratama secara Terbuka yang selanjutnya disebut Seleksi Terbuka adalah proses pengisian JPT Pratama yang dilakukan melalui kompetisi secara terbuka.
15. Panitia Seleksi yang selanjutnya disebut Pansel adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk melaksanakan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
16. Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik yang berwenang mengawasi setiap proses pengisian JPT Pratama.
17. Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN 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.
18. *Assessment Center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan pegawai (Aparatur Sipil Negara) dalam suatu jabatan, dengan menggunakan alat ukur simulasi paling sedikit 2 (dua) kali, disamping alat ukur psikotes, kuesioner kompetensi dan wawancara kompetensi berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa assessor.
19. Kompetensi jabatan adalah meliputi standar kompetensi manajerial, standar kompetensi teknis dan standar kompetensi sosiokultural.
20. Kompetensi Manajerial adalah persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang Pegawai Negeri sipil dalam melaksanakan tugas jabatan.
21. Kompetensi Teknis adalah persyaratan kompetensi teknis, pengetahuan kerja, keterampilan kerja minimal yang harus dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
22. Kompetensi Sosio Kultural adalah persyaratan pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya atau persyaratan wawasan kebangsaan.
23. Seleksi Administrasi adalah tahapan pelaksanaan penilaian kelengkapan berkas administrasi pelamar.
24. *Talent pool* adalah kelompok kandidat yang memenuhi persyaratan jabatan, yang memiliki minat mengisi posisi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dan terlibat secara berkelanjutan untuk meniti karir sebagai ASN.

BAB II MAKSUD, TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

- (1) Maksud disusunnya Peraturan Wali Kota ini sebagai pedoman dalam proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama secara terbuka di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.

- (2) Tujuan disusunnya Peraturan Wali Kota ini adalah agar proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama secara terbuka di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi dapat berjalan sesuai ketentuan, transparan, objektif, kompetitif dan akuntabel, sehingga menghasilkan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang kompeten, responsif, memiliki kinerja dan integritas yang tinggi, mampu merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi.
- (3) Ruang lingkup Peraturan Wali Kota ini meliputi :
 - a. tata cara seleksi;
 - b. kriteria dan metode penilaian; dan
 - c. monitoring dan evaluasi.

BAB III
TATA CARA SELEKSI
Bagian Kesatu
Umum
Pasal 3

- (1) JPT Pratama diisi oleh PNS.
- (2) JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
 - a. JPT Pratama Sekretaris Daerah; dan
 - b. JPT Pratama selain Sekretaris Daerah.
- (3) Setiap PNS yang memenuhi persyaratan mempunyai kesempatan yang sama untuk mengisi JPT Pratama yang lowong.

Bagian Kedua
Persyaratan Umum JPT Pratama

Pasal 4

Persyaratan JPT Pratama Sekretaris Daerah meliputi:

- a. berstatus sebagai PNS;
- b. pendidikan serendah-rendahnya sarjana (S1) atau diploma IV;
- c. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
- d. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
- e. usia setinggi-tingginya 56 (lima puluh enam) tahun pada tanggal pelantikan;
- f. pangkat serendah-rendahnya Pembina Tk.I golongan ruang IV.b;
- g. sedang atau pernah menduduki jabatan :
 - 1) Pimpinan Tinggi Pratama sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun;
 - 2) fungsional serendah-rendahnya ahli madya 2 (dua) tahun.
- h. telah mengikuti dan lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II atau yang dipersamakan, dikecualikan bagi yang menduduki jabatan fungsional;

- i. semua unsur penilaian prestasi kerja PNS sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- j. sehat jasmani dan rohani serta bebas narkoba;
- k. tidak pernah dijatuhi hukuman pidana dan hukuman disiplin tingkat sedang atau berat, tidak sedang menjalani atau sedang dalam proses pemeriksaan hukuman disiplin, serta tidak sedang berstatus sebagai tersangka dalam pidana umum maupun khusus;
- l. telah menyerahkan Surat Pemberitahuan Tahunan Pajak tahun terakhir;
- m. telah menyerahkan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara; dan
- n. mendapat Rekomendasi dari Pejabat Pembina Kepegawaian untuk mengikuti seleksi terbuka bagi pendaftar dari luar Pemerintah Kota Bekasi.

Pasal 5

Persyaratan JPT Pratama selain Sekretaris Daerah meliputi :

- a. berstatus sebagai PNS;
- b. pendidikan serendah-rendahnya sarjana (SI) atau diploma IV;
- c. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
- d. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
- e. usia setinggi-tingginya 56 (lima puluh enam) tahun pada tanggal pelantikan;
- f. pangkat serendah-rendahnya Pembina golongan ruang IV.a;
- g. sedang atau pernah menduduki jabatan :
 - 1) Administrator (Eselon III.a) dan sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun;
 - 2) fungsional serendah-rendahnya jabatan ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun.
- h. telah mengikuti dan lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Administrator atau yang dipersamakan, dikecualikan bagi yang menduduki jabatan fungsional;
- i. semua unsur penilaian prestasi kerja PNS sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- j. sehat jasmani dan rohani serta bebas narkoba;
- k. tidak pernah dijatuhi hukuman pidana dan hukuman disiplin tingkat sedang atau berat, tidak sedang menjalani atau sedang dalam proses pemeriksaan hukuman disiplin, serta tidak sedang berstatus sebagai tersangka dalam pidana umum maupun khusus;
- l. telah menyerahkan Surat Pemberitahuan Tahunan Pajak tahun terakhir;
- m. telah menyerahkan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara; dan
- n. mendapat Rekomendasi dari Pejabat Pembina Kepegawaian untuk mengikuti seleksi terbuka bagi pendaftar dari luar Pemerintah Kota Bekasi.

Pasal 6

- (1) Pengisian JPT Pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan Pasal 5.
- (2) Pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat Nasional atau antar Kabupaten/Kota dalam Provinsi Jawa Barat.

Pasal 7

Pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dilakukan melalui tahapan :

- a. perencanaan;
- b. pengumuman lowongan;
- c. pelamaran;
- d. seleksi;
- e. pengumuman hasil seleksi; dan
- f. penetapan dan pengangkatan.

Bagian Ketiga Perencanaan

Pasal 8

Perencanaan pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a meliputi :

- a. penentuan JPT Pratama yang akan diisi, terkait dengan nama jabatan dan deskripsi tugas dari jabatan yang akan diisi/lowong;
- b. kualifikasi dan standar kompetensi untuk masing-masing jabatan yang akan diisi/lowong;
- c. pembentukan Pansel;
- d. penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian JPT Pratama;
- e. penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi;
- f. penentuan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian JPT Pratama; dan
- g. konsep pengumuman pembukaan dan penerimaan lamaran.

Pasal 9

JPT Pratama yang lowong sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dikarenakan pejabat pimpinan tinggi pratama 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. ditugaskan secara penuh di luar JPT Pratama; dan
- g. menjalani cuti diluar tanggungan negara.

Pasal 10

- (1) Pansel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c dibentuk oleh Wali Kota dan ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
- (2) Dalam membentuk Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Wali Kota berkoordinasi dengan KASN.
- (3) Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur :
 - a. pejabat pimpinan tinggi dari lingkungan Pemerintah Kota Bekasi;
 - b. pejabat pimpinan tinggi diluar Pemerintah Kota Bekasi yang memiliki keahlian, kemampuan dan kompetensi teknis sesuai dengan bidang tugas jabatan yang lowong/diisi; dan
 - c. akademisi/pakar/profesional yang mempunyai keahlian terkait jabatan yang akan diisi.
- (4) Pansel sebagaimana dimaksud ayat (3) huruf a dan huruf b, harus memiliki jabatan dan/atau kedudukan yang minimal sama dengan jabatan lowong yang akan diisi.
- (5) Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :
 - 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 (sepuluh ribu rupiah);
 - d. tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan; dan
 - e. memiliki integritas, netral, independen dan menghindarkan diri dari konflik kepentingan dengan pernyataan pakta integritas.
- (6) Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang.

Pasal 11

Pansel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) memiliki tugas, meliputi :

- a. menyusun dan memutuskan standar kompetensi jabatan yang lowong bersama PyB dan assessor.
- b. menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian;
- c. menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
- d. menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian;
- e. menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;
- f. mengumumkan lowongan JPT Pratama dan persyaratan pelamaran;
- g. melakukan seleksi administrasi dan kompetensi; dan
- h. menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada Wali Kota.

Pasal 12

- (1) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11, Pansel dibantu oleh sekretariat.
- (2) Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.
- (3) Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada Pansel.

Bagian Keempat Pengumuman Lowongan

Pasal 13

- (1) Pengumuman lowongan pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b wajib dilakukan secara terbuka melalui media cetak nasional dan/atau media elektronik.
- (2) Pengumuman lowongan pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pula melalui Portal Nasional Seleksi JPT yang berada pada *website* Sistem Jabatan Pimpinan Tinggi (SIJAPTI) KASN.
- (3) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.
- (4) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit harus memuat :
 - a. nama JPT Pratama yang lowong;
 - b. persyaratan administrasi antara lain:
 1. surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai Rp10.000 (sepuluh ribu rupiah);
 2. fotokopi Keputusan CPNS dan PNS;
 3. daftar riwayat hidup;
 4. fotokopi Kartu Tanda Penduduk;
 5. fotokopi pakta integritas;
 6. fotokopi ijazah Sarjana/Diploma IV dan ijazah terakhir yang dimiliki;
 7. fotokopi Keputusan kepangkatan terakhir;
 8. fotokopi Keputusan pengangkatan dalam JPT Pratama (jabatan struktural eselon II) bagi peserta seleksi JPT Pratama Sekretaris Daerah atau fotokopi Keputusan pengangkatan dalam Jabatan Administrator (jabatan struktural eselon III) bagi peserta seleksi JPT Pratama selain Sekretaris Daerah;
 9. fotokopi Keputusan Pengangkatan dalam jabatan jenjang ahli madya bagi peserta seleksi JPT Pratama selain Sekretaris Daerah yang berasal dari pejabat fungsional;

10. fotokopi Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II bagi peserta seleksi JPT Pratama Sekretaris Daerah atau fotokopi Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III bagi peserta seleksi JPT Pratama selain Sekretaris Daerah;
 11. fotokopi Sertifikat Pendidikan dan Pelatihan Teknis/Fungsional (minimal 70 Jam Pelajaran, bagi peserta seleksi JPT Pratama selain Sekretaris Daerah yang berasal dari pejabat fungsional);
 12. fotokopi Surat Pemberitahuan Masa Pajak Tahun terakhir;
 13. fotokopi Sasaran Kinerja Pegawai selama 2 (dua) tahun terakhir;
 14. fotokopi Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara;
 15. surat keterangan tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir yang ditandatangani atasan langsung/kepala perangkat daerah;
 16. surat keterangan tidak pernah dijatuhi hukuman pidana yang ditandatangani atasan langsung/kepala perangkat daerah;
 17. surat keterangan sehat jasmani dan rohani serta bebas narkoba dari dokter pemerintah;
 18. surat keterangan bebas temuan dari Inspektorat; dan
 19. surat rekomendasi dari PPK bagi pendaftar dari luar Pemerintah Kota Bekasi.
- c. kualifikasi/jenjang pendidikan harus sesuai dengan syarat jabatan 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 dan nomor telepon sekretariat panitia seleksi yang dapat dihubungi; dan
 - h. prosedur lain yang diperlukan.
- (5) Apabila pelamar sampai dengan waktu yang ditentukan belum melebihi dari 3 (tiga) orang, maka pengumuman dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali, masing-masing 7 (tujuh) hari kalender.
 - (6) Setelah 2 (dua) kali diperpanjang namun pelamar hanya berjumlah 3 (tiga) orang, sekretariat Pansel meminta rekomendasi kepada KASN untuk melakukan proses seleksi.
 - (7) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditandatangani oleh Ketua Pansel atau Ketua Sekretariat Pansel atas nama Ketua Pansel.

Bagian Kelima Pelamaran

Pasal 14

Pelamaran pengisian JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c disampaikan kepada Pansel.

Pasal 15

- (1) Selain melalui pelamaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, Pansel dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan Pasal 5 untuk diikutsertakan dalam seleksi.
- (2) Dalam hal Pansel mengundang PNS yang memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk ikut dalam seleksi, PNS yang bersangkutan harus tetap mendapat rekomendasi dari PPK instansinya.

Bagian Keenam Seleksi

Pasal 16

- (1) Seleksi pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d dilakukan sesuai dengan perencanaan pengisian JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8.
- (2) Penyusunan tahapan seleksi dan penetapan jadwal seleksi dalam perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai kebutuhan organisasi.
- (3) Penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf e dilakukan mengacu kepada standar kompetensi jabatan.
- (4) Pansel wajib melakukan seleksi secara objektif dan transparan.
- (5) Tahapan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit terdiri atas :
 - a. seleksi administrasi dan penelusuran rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas;
 - b. seleksi kompetensi;
 - c. wawancara akhir; dan
 - d. tes kesehatan dan tes kejiwaan.
- (6) Tahapan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dapat dilakukan tidak berurutan sesuai dengan kebutuhan Pansel.
- (7) Seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b dilakukan oleh Pansel.

- (8) Pansel dapat dibantu oleh tim seleksi kompetensi yang independen dan memiliki keahlian untuk melakukan seleksi kompetensi.

Pasal 17

- (1) Metode seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (5) huruf a, dilaksanakan paling sedikit dengan penilaian kuantitatif terhadap setiap unsur persyaratan administrasi.
- (2) 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; dan
 - e. integritas yang dimiliki.
- (3) Format penilaian kuantitatif persyaratan administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I dan Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (4) Apabila terdapat indikasi yang mencurigakan dalam penilaian integritas dapat dilakukan klarifikasi dengan instansi terkait.
- (5) Metode seleksi kompetensi sebagaimana disebutkan dalam Pasal 16 ayat (5) huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. kompetensi bidang melalui uji gagasan tertulis dengan menjawab persoalan/permasalahan yang telah ditentukan oleh Pansel; dan
 - b. kompetensi manajerial dan sosiokultural dilaksanakan dengan paling sedikit *assessment center* metoda sedang untuk menilai kompetensi pada Jabatan Administrator dan JPT Pratama serta jabatan fungsional yang setara.
- (6) Metode penilaian kompetensi manajerial dan sosiokultural metode sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b adalah proses penilaian kompetensi dengan metode *assessment center* menggunakan alat ukur wawancara kompetensi tingkat sedang, tes psikologi dan ditambah paling sedikit 2 (dua) simulasi.
- (7) Format penilaian kompetensi bidang melalui uji gagasan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (8) Metode wawancara akhir sebagaimana disebutkan pada Pasal 16 ayat (5) huruf c dilaksanakan secara panel yaitu berupa konfirmasi terhadap penilaian yang telah dilaksanakan pada tahapan sebelumnya.

- (9) Format penilaian wawancara sebagaimana dimaksud pada ayat (8) tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (10) Format penilaian dapat disesuaikan dengan kebutuhan Pansel.

Bagian Ketujuh
Pengumuman Hasil Seleksi

Pasal 18

- (1) Pengumuman hasil seleksi pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf e wajib dilakukan untuk setiap tahapan seleksi.
- (2) Pansel wajib mengumumkan secara terbuka pada setiap tahapan seleksi :
 - a. hasil penilaian seleksi terbuka berdasarkan hasil olahan panitia seleksi;
 - b. peserta seleksi yang berhak mengikuti tahapan seleksi selanjutnya.
- (3) Pada tahapan akhir, Pansel memilih 3 (tiga) orang peserta seleksi dengan nilai terbaik untuk setiap jabatan yang lowong untuk disampaikan kepada Wali Kota selaku PPK.

Bagian Kedelapan
Penetapan dan Pengangkatan

Pasal 19

- (1) Pansel menyampaikan 3 (tiga) orang calon JPT Pratama yang terpilih sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (3) kepada Wali Kota selaku PPK.
- (2) Wali Kota selaku PPK memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) orang nama calon JPT Pratama hasil seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (3).
- (3) Penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Pansel.
- (4) Dalam hal Wali Kota selaku PPK menetapkan JPT Pratama yang memimpin Sekretariat Daerah, harus terlebih dahulu berkoordinasi dengan Gubernur Provinsi Jawa Barat.
- (5) Dalam hal Wali Kota selaku PPK menetapkan JPT Pratama yang memimpin Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, harus dikonsultasikan terlebih dahulu dengan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi.

Pasal 20

- (1) Dalam hal terjadi penataan organisasi Perangkat Daerah yang mengakibatkan adanya pengurangan JPT Pratama, penataan Pejabat Pimpinan Tinggi dapat dilakukan melalui uji kompetensi dari pejabat yang ada oleh Pansel.
- (2) Dalam hal pelaksanaan penataan Pejabat Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memperoleh calon pejabat pimpinan tinggi yang memiliki kompetensi sesuai, pengisian JPT Pratama dilakukan melalui Seleksi Terbuka.

Bagian Kesembilan Mutasi

Pasal 21

- (1) Pengisian JPT Pratama yang lowong melalui mutasi dari satu JPT Pratama ke JPT Pratama yang lain dapat dilakukan melalui uji kompetensi dari pejabat yang ada.
- (2) Pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a. memenuhi standar kompetensi jabatan; dan
 - b. telah menduduki jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (3) Kompetensi teknis dalam standar kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dibuktikan dengan:
 - a. sertifikasi teknis dari organisasi profesi; atau
 - b. lulus pendidikan dan pelatihan teknis yang diselenggarakan oleh instansi teknis; atau
 - c. uji kompetensi yang dilaksanakan oleh Pansel.
- (4) Pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah berkoordinasi dengan KASN.
- (5) Dalam hal pelaksanaan pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memperoleh calon pejabat pimpinan tinggi yang memiliki kompetensi sesuai, pengisian JPT Pratama dilakukan melalui Seleksi Terbuka.

Pasal 22

- (1) JPT Pratama hanya dapat diduduki paling lama 5 (lima) tahun.
- (2) JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang dengan terlebih dahulu melakukan evaluasi terhadap kinerja dan kompetensi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi.

- (3) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh Tim yang dibentuk oleh Wali Kota selaku PPK yang terdiri dari 1 (satu) orang dari eksternal dan 2 (dua) orang dari internal dan dilakukan 3 (tiga) bulan sebelum masa jabatannya berakhir.
- (4) Untuk pejabat JPT Pratama yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) maka Wali Kota selaku PPK menetapkan surat keputusan perpanjangan/pengangkatan kembali dalam jabatan tersebut.
- (5) Pejabat JPT Pratama setelah menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun selanjutnya dapat ditempatkan ke jabatan JPT Pratama lain yang setara.
- (6) Pejabat JPT Pratama yang tidak diperpanjang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang bersangkutan.
- (7) Pejabat JPT Pratama sebagaimana tersebut pada ayat (6) dapat mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif kembali untuk jabatan lainnya.

Pasal 23

- (1) Pejabat Pimpinan Tinggi harus memenuhi target kinerja tertentu sesuai perjanjian kinerja yang sudah disepakati dengan pejabat atasannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pejabat Pimpinan Tinggi yang tidak memenuhi kinerja yang diperjanjikan dalam waktu 1 (satu) tahun pada suatu jabatan, diberikan kesempatan selama 6 (enam) bulan untuk memperbaiki kinerjanya.
- (3) Dalam hal pejabat pimpinan tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menunjukkan perbaikan kinerja maka pejabat yang bersangkutan harus mengikuti seleksi ulang uji kompetensi.
- (4) Berdasarkan hasil uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), pejabat pimpinan tinggi dimaksud dapat dipindahkan pada jabatan lain sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 24

Kandidat yang terpilih dan berasal dari luar instansi Pemerintah Daerah, maka lakukan mutasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB IV

KRITERIA DAN METODE PENILAIAN

Pasal 25

- (1) Kriteria dan metode penilaian didasarkan pada komposisi penilaian dan pembobotan hasil seleksi, yaitu :
 - a. uji gagasan tertulis dengan jumlah bobot 15% (lima belas persen) sampai dengan 20% (dua puluh persen);

- b. *assessment center* dengan jumlah bobot 20% (dua puluh persen) sampai dengan 25% (dua puluh lima persen);
 - c. wawancara dengan jumlah bobot 30% (tiga puluh persen) sampai dengan 35% (tiga puluh lima persen);
 - d. rekam jejak dengan jumlah bobot 15% (lima belas persen) sampai dengan 20% (dua puluh persen).
- (2) Penilaian dan Pembobotan Hasil Seleksi dilakukan oleh Panitia Seleksi.

BAB V MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 26

- (1) Monitoring dan evaluasi pengisian JPT Pratama melalui seleksi terbuka dan kompetitif dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Monitoring dan evaluasi dilaksanakan kepada kandidat yang telah ditetapkan dan dilantik, dilaksanakan untuk kepentingan evaluasi kinerja paling lama 2 (dua) tahun, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Rekomendasi atas hasil pengawasan KASN wajib dilaksanakan oleh PPK dan PyB.
- (4) PPK menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian JPT Pratama secara terbuka dan kompetitif kepada KASN dan tembusannya disampaikan kepada Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

BAB VI KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 27

- (1) Dikecualikan dari pengisian JPT Pratama secara terbuka dan kompetitif apabila Pemerintah Daerah telah menerapkan sistem merit dalam pembinaan pegawai ASN setelah mendapatkan persetujuan KASN.
- (2) Apabila terjadi pandemi atau kondisi kedaruratan maka pelaksanaan pengisian JPT Pratama akan menyesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dan kebijakan pemerintah pusat.

BAB VII PENUTUP

Pasal 28

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 Bekasi.

Ditetapkan di Bekasi
pada tanggal 24 Januari 2023

Plt. WALI KOTA BEKASI,

Ttd/Cap

TRI ADHianto TJAHYONO

Diundangkan di Bekasi
pada tanggal 24 Januari 2023

Plh. SEKRETARIS DAERAH KOTA BEKASI,

Ttd/Cap

JUNAEDI

BERITA DAERAH KOTA BEKASI TAHUN 2023 NOMOR 4

LAMPIRAN I
 PERATURAN WALI KOTA BEKASI
 NOMOR 4 TAHUN 2023
 TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA
 BEKASI

FORMAT DAFTAR PENILAIAN SELEKSI ADMINISTRASI PADA SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

NO	NAMA CALON JPT PRATAMA	JABATAN	KEPANGKATAN				NILAI	DIKLATPIM			NILAI	PENDIDIKAN			NILAI	RIWAYAT JABATAN			NILAI	DIKLAT TEKNIS				NILAI																														
			TINGKAT					TINGKAT				TINGKAT				TINGKAT				TINGKAT																																		
			IV.d	IV.c	IV.b	IV.a		Tk.I	Tk.II	Tk.III		S1/D. IV	S2	S3		Eselon II	Eselon III (3x atau lebih)	Eselon III (2x)		5x diklat teknis yang berbeda atau lebih	4x diklat teknis yang berbeda	3x diklat teknis yang berbeda	2x diklat teknis yang berbeda																															

PRESTASI			NILAI	PPK		NILAI	DISIPLIN		NILAI	INTEGRITAS			NILAI	NILAI AKHIR
TINGKAT				TINGKAT			TINGKAT			TINGKAT				
Nasional	Provinsi	Kota	Amat Baik	Baik	Tidak Pernah Hukdis	Hukdis Ringan	Tidak Ada	Pernah 1x	Pernah 2 x atau lebih					

Plt. WALI KOTA BEKASI,

Ttd/Cap

TRI ADHianto TJAHYONO

LAMPIRAN II
 PERATURAN WALI KOTA BEKASI
 NOMOR 4 TAHUN 2023
 TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA
 TERBUKA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA BEKASI
 KRITERIA PENILAIAN SELEKSI ADMINISTRASI SELEKSI TERBUKA
 JPT PRATAMA KOTA BEKASI

NO	KRITERIA PENILAIAN	TINGKAT	BOBOT NILAI	NILAI
1.	Kepangkatan	IV/d	10	10
		IV/c		8
		IV/b		6
		IV/a		4
2.	Diklatpim	Diklatpim Tk.I	10	10
		Diklatpim Tk.II		8
		Diklatpim Tk.III		6
3.	Pendidikan	S3	10	10
		S2		8
		S1/ DIV		6
4.	Riwayat Jabatan <i>Pernah Menduduki</i>	Jabatan Struktural Eselon II	20	20
		3 x Jabatan Struktural Es.III atau lebih		15
		2 x Jabatan Struktural Es.III		10
5.	Diklat Teknis/ Fungsional <i>minimal 70 jam Pelajaran</i>	5 x mengikuti diklat teknis yang berbeda atau lebih	10	10
		4 x mengikuti diklat teknis yang berbeda		8
		3 x mengikuti diklat teknis yang berbeda		6
		2 x mengikuti diklat teknis yang berbeda		4
6.	Prestasi	Nasional	10	10
		Provinsi		8
		Kota		6
7.	PPK	Amat baik	10	10
		Baik		8
8.	Disiplin	Tidak Pernah Hukdis	10	10
		Pernah Hukdis ringan		8
9.	Integritas <i>Catatan Temuan dari Inspektorat 5 tahun terakhir</i>	Tidak ada	10	10
		Pernah 1 x		8
		Pernah 2 x atau lebih		6

Plt. WALI KOTA BEKASI,
 Ttd/Cap
 TRI ADHIAN TO TJAHYONO

LAMPIRAN III
 PERATURAN WALI KOTA BEKASI
 NOMOR 4 TAHUN 2023
 TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BEKASI
 FORMAT FORMULIR PENILAIAN UJI GAGASAN TERTULIS SELEKSI PENGISIAN
 JPT PRATAMA

Nama :
 NIP :
 Jabatan :

No	MATERI	BOBOT NILAI	NILAI
1.	Kemampuan memahami masalah (Kesesuaian antara judul dan isi makalah) Bertujuan menilai kemampuan peserta dalam memahami permasalahan yang bersifat mendasar dan strategis sesuai dengan jabatan yang dituju (beri nilai antara 60 s.d 100)	15	
2.	Sistematika berfikir Bertujuan menilai Pola Pikir Sistematis (beri nilai antara 60 s.d 100)	15	
3.	Daya Analisis a. Visi; b. Misi; c. Strategi Bertujuan menilai daya analisis dalam menghadapi permasalahan dan solusi untuk Kota Bekasi. (beri nilai antara 60 s.d 100)	30	
4.	Inovasi Program dan Kelayakan Implementasi Bertujuan menilai gagasan inovatif dalam mendukung pencapaian visi & misi Kota Bekasi. (beri nilai antara 60 s.d 100)	40	
NILAI AKHIR		100	

Plt. WALI KOTA BEKASI,

Ttd/Cap

TRI ADHIAN TO TJAHYONO

LAMPIRAN IV
PERATURAN WALI KOTA BEKASI
NOMOR 4 TAHUN 2023
TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA
TERBUKA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BEKASI
FORMAT PENILAIAN WAWANCARA SELEKSI PENGISIAN JPT PRATAMA

Nama :
NIP :
Jabatan :

No	KRITERIA PENILAIAN	BOBOT NILAI	NILAI
1.	Kompetensi Manajerial a. Integritas b. Kerjasama c. Komunikasi d. Orientasi pada hasil e. Pelayanan Publik f. Pengembangan diri dan orang lain g. Mengelola Perubahan h. Pengambilan Keputusan (beri nilai antara 60 s.d 100)	60	
2.	Kompetensi Sosio Kultural a. Perekat Bangsa (beri nilai antara 60 s.d 100)	20	
3.	Kompetensi Teknis (beri nilai antara 60 s.d 100)	20	
NILAI AKHIR		100	

Plt. WALI KOTA BEKASI,
Ttd/Cap
TRI ADHIANTO TJAHYONO

Diundangkan di Bekasi
pada tanggal 24 Januari 2023

Plh. SEKRETARIS DAERAH KOTA BEKASI,
Ttd/Cap

JUNAEDI
BERITA DAERAH KOTA BEKASI TAHUN 2023 NOMOR 4

