



WALIKOTA YOGYAKARTA
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA

NOMOR 32 TAHUN 2015

TENTANG

PEDOMAN PENILAIAN KOMPETENSI

PEGAWAI NEGERI SIPIL

DI PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA YOGYAKARTA,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka menjamin objektivitas, kualitas, dan transparansi pengangkatan dalam jabatan Pegawai Negeri Sipil agar sesuai dengan kompetensinya, maka perlu melakukan penilaian kompetensi terhadap Pegawai Negeri Sipil;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Yogyakarta;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 859);
 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 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 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4018), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4019);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263) sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 164);

7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2012 tentang Jabatan Fungsional *Assessor* Sumber Daya Manusia Aparatur dan Angka Kreditnya;
8. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 16 Tahun 2012 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2012 tentang Jabatan Fungsional *Assessor* Sumber Daya Manusia Aparatur dan Angka Kreditnya;
9. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
10. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 07 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil;
11. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2013 tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional *Assessor* Sumber Daya Aparatur;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA TENTANG PEDOMAN PENILAIAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
2. Pejabat Penilai Kompetensi adalah pejabat yang mempunyai kewenangan dalam menyelenggarakan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

3. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu unit organisasi negara.
4. Penilaian Kompetensi adalah suatu proses membandingkan antara kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dengan kompetensi yang dimiliki oleh pemegang jabatan atau calon pemegang jabatan.
5. Penilaian kompetensi yang dilakukan adalah penilaian kompetensi manajerial.
6. Kompetensi Manajerial adalah karakteristik yang mendasari individu dengan merujuk pada kriteria efektif dan/atau kinerja unggul dalam jabatan tertentu.
7. Standar Kompetensi Manajerial adalah persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas jabatan.
8. Alat Ukur adalah alat untuk menguji atau mengukur kualitas.
9. Jabatan Fungsional *Assessor* Sumber Daya Manusia Aparatur yang selanjutnya disebut Jabatan Fungsional *Assessor* adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan penilaian kompetensi manajerial.
10. *Assessor* adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan penilaian kompetensi manajerial.
11. Kompetensi Manajerial Jabatan Fungsional *Assessor* Sumber Daya Manusia Aparatur adalah karakteristik yang mendasari *Assessor* dalam melakukan tugas jabatannya.
12. Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional *Assessor* Sumber Daya Manusia Aparatur adalah kemampuan kerja teknis yang mendasari *Assessor* dalam melakukan kegiatan tugas jabatannya.
13. *Administrator* adalah *Assessor* senior yang bertanggung jawab/memimpin pelaksanaan kompetensi dengan metode *Assessment Center*.
14. *Assessee* adalah orang yang dinilai kompetensinya.
15. *Assessment Center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dengan menggunakan alat ukur simulasi sekurang-kurangnya dua simulasi disamping alat ukur psikotes, kuesioner kompetensi, dan wawancara kompetensi berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan yang dilakukan oleh beberapa *Assessor*.

16. *Quasi Assessment Center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dengan menggunakan sekurang-kurangnya dua alat ukur yang salah satunya dapat berupa simulasi berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan yang dilakukan oleh beberapa *Assessor*.
17. Psikotes adalah tes dengan menggunakan berbagai alat tes psikologi yang sudah terstandar untuk melihat kecenderungan potensi kecerdasan serta preferensi *Assessee* yang dapat dijadikan salah satu prediksi keberhasilan Pegawai dalam suatu pekerjaan.
18. Simulasi adalah alat ukur kompetensi dengan menggunakan persoalan kompleks yang menggambarkan situasi dan kondisi yang secara nyata mungkin muncul dalam tugas/pekerjaan sehari-hari.
19. *Assessor Meeting* adalah pertemuan antara *Assessor* dan *Administrator* untuk membahas nilai kompetensi *Assessee* yang dinilai oleh masing-masing *Assessor* untuk diintegrasikan dalam rangka memutuskan hasil akhir penilaian.
20. Unit Penilaian Kompetensi yang selanjutnya disingkat UPK adalah unit organisasi yang mempunyai tugas membuat perencanaan dan melaksanakan penilaian kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
21. Tim Penilai Kompetensi yang selanjutnya disingkat TPK adalah Tim *ad hoc* yang dibentuk selama Unit Penilaian Kompetensi belum terbentuk yang mempunyai tugas membuat perencanaan dan melaksanakan penilaian kompetensi Pegawai Negeri Sipil dengan menggunakan metode *Quasi Assessment Center*.
22. Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disingkat BKD adalah Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta.
23. Satuan Kerja Perangkat Daerah selanjutnya disingkat SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Pemerintah Kota Yogyakarta.
24. Unit Kerja adalah unit kerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah.
25. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disebut APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Yogyakarta.
26. Daerah adalah Kota Yogyakarta.
27. Pemerintah Daerah adalah Walikota beserta Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
28. Walikota adalah Walikota Yogyakarta.

BAB II
MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Peraturan Walikota ini disusun dengan maksud untuk menjamin objektivitas, kualitas dan transparansi pengangkatan dalam jabatan PNS agar sesuai dengan kompetensinya.
- (2) Peraturan Walikota ini disusun dengan tujuan sebagai pedoman bagi Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang terkait dalam melakukan penilaian kompetensi PNS.

BAB III
KELEMBAGAAN DAN PERSONIL
UNIT PENILAIAN KOMPETENSI (UPK) DAN TIM PENILAI KOMPETENSI (TPK)

Pasal 3

- (1) Dalam pelaksanaan penilaian kompetensi manajerial perlu dibentuk UPK atau TPK.
- (2) Pembentukan UPK harus mendapatkan persetujuan dari Badan Kepegawaian Negara (BKN).
- (3) UPK sebagai penyelenggara penilaian kompetensi manajerial memerlukan personil yang kompeten dengan jumlah memadai.
- (4) Dalam melaksanakan kegiatan penilaian kompetensi manajerial dengan menggunakan metode *Assessment Center* yang dilakukan UPK, didukung oleh paling sedikit 1 (satu) orang *Administrator* dan 6 (enam) orang *Assessor* dengan ketentuan harus terdapat Psikolog dan tenaga pendukung.

Pasal 4

- (1) Dalam hal UPK belum terbentuk maka pelaksanaan penilaian kompetensi dilaksanakan oleh TPK.
- (2) Pembentukan TPK ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
- (3) Susunan TPK adalah sebagai berikut :
 - a. Ketua adalah Kepala BKD;
 - b. Sekretaris adalah Kepala Bidang Pengembangan Jabatan Struktural dan Fungsional; dan
 - c. Anggota.

- (4) Dalam melaksanakan tugasnya, TPK dibantu oleh sekretariat penilaian kompetensi yang ditetapkan dengan keputusan Kepala BKD.

Pasal 5

- (1) Penilaian kompetensi manajerial dengan menggunakan metode *Quasi Assessment* yang dilakukan TPK dan/atau UPK, didukung oleh paling sedikit 3 (tiga) *Assessor* dengan ketentuan harus terdapat Psikolog.
- (2) Personil dalam UPK dan/atau TPK harus memiliki integritas dan profesionalitas.

BAB IV SARANA DAN PRASARANA

Pasal 6

- (1) Sarana dan Prasarana yang harus dimiliki dalam melaksanakan penilaian kompetensi manajerial yaitu area *Assessee* dan area *Assessor* yang terpisah.
- (2) Area *Assessee* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus kedap suara dan dilengkapi dengan kamera pemantau (*Closed Circuit Television/CCTV*).
- (3) Area *Assessee* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
- 3 (tiga) ruang individu;
 - 1 (satu) ruang kelas/presentasi; dan
 - 1 (satu) ruang diskusi.
- (4) Area *Assessor* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
- Ruang pengamatan yang dilengkapi dengan kaca tembus pandang satu arah (*one way mirror*);
 - Ruang rekam data yang dilengkapi dengan peralatan audio visual dan komputer;
 - Ruang *Assessor Meeting*; dan
 - Ruang kerja *Assessor*.

BAB V MEKANISME PENILAIAN KOMPETENSI MANAJERIAL Bagian Kesatu

Umum

Pasal 7

- (1) Penilaian kompetensi dilakukan oleh UPK atau TPK.
- (2) UPK dan TPK dalam melaksanakan tugasnya bersifat independen.

- (3) Hasil penilaian kompetensi PNS diserahkan kepada Walikota/pejabat lain untuk digunakan dalam pengelolaan PNS berbasis kompetensi.
- (4) Hasil penilaian kompetensi PNS berlaku selama 2 (dua) tahun.

Bagian Kedua
Prinsip-prinsip Penilaian Kompetensi Manajerial
Pasal 8

Prinsip-prinsip Penilaian Kompetensi Manajerial antara lain :

- a. Objektif, yaitu hasil penilaian kompetensi menggambarkan potensi dan kompetensi sesungguhnya yang dimiliki PNS.
- b. Valid, yaitu hasil penilaian harus menjamin keakuratan kompetensi yang akan dinilai.
- c. Reliabel, yaitu hasil penilaian harus mencerminkan konsistensi kompetensi yang dimiliki PNS dalam kurun waktu tertentu.
- d. Transparan, yaitu hasil penilaian kompetensi yang menggambarkan potensi dan kompetensi yang dimiliki PNS dapat diketahui oleh PNS yang dinilai dan pejabat yang berwenang.

Bagian Ketiga
Metode Penilaian Kompetensi Manajerial
Pasal 9

- (1) Metode penilaian kompetensi manajerial, terdiri atas :
 - a. Metode *Assessment Center*; dan
 - b. Metode *Quasi Assessment Center*
- (2) Metode *Assessment Center* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan cara sebagai berikut :
 - a. *Assessee* dimasukkan dalam kelompok (*batch*) dan setiap *batch* terdiri atas 6 (enam) orang *Assessee*.
 - b. Setiap *Assessee* dinilai sekurang-kurangnya oleh 2 (dua) orang *Assessor* dan waktu pelaksanaan paling sedikit 2 (dua) hari.
- (3) Metode *Quasi Assessment Center* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan cara *Assessee* dimasukkan dalam kelompok (*batch*) dengan jumlah *Assessee*, alat ukur penilaian kompetensi, dan waktu penyelenggaraan ditentukan sesuai kebutuhan.

Bagian Keempat
Alat Ukur Kompetensi Manajerial
Pasal 10

Alat ukur kompetensi manajerial, antara lain terdiri atas :

- a. Psikotes;
- b. Wawancara kompetensi yaitu penilaian dengan menggunakan panduan wawancara terstruktur yang disusun berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan yang akan diduduki;
- c. Kuesioner kompetensi, yaitu penilaian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan persyaratan kompetensi jabatan yang akan diduduki; dan
- d. Simulasi, antara lain :
 - 1) *In-Tray*, yaitu merupakan simulasi dari situasi nyata yang dihadapi pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari, dimana *Assessee* diberikan tugas untuk merespon masalah-masalah yang terkandung pada berkas-berkas soal yang diberikan.
 - 2) *Proposal Writing*, yaitu merupakan simulasi yang menugaskan *Assessee* untuk membuat proposal tertulis.
 - 3) Presentasi, yaitu merupakan simulasi yang menugaskan *Assessee* untuk menyampaikan suatu informasi atau permasalahan dan penyelesaian permasalahan di hadapan orang lain secara sistematis.
 - 4) Analisis Kasus, yaitu merupakan simulasi yang menugaskan *Assessee* untuk menyelesaikan kasus yang diberikan.
 - 5) *Leaderless Group Discussion (LGD)*, yaitu merupakan simulasi yang dilakukan dengan menggunakan satu atau beberapa persoalan yang harus diselesaikan secara bersama oleh para *Assessee*.
 - 6) *Role Play*, yaitu merupakan simulasi yang menugaskan *Assessee* untuk berperan sesuai dengan perintah.

Bagian Kelima
Penggunaan Metode Penilaian Kompetensi Manajerial
Pasal 11

- (1) Untuk menilai kompetensi PNS yang akan menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (setara eselon II), menggunakan metode *Assessment Center*.

- (2) Untuk menilai kompetensi PNS yang telah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (setara eselon II), dapat dilakukan penilaian kembali terkait dengan kesesuaian kompetensi dan jabatan yang diduduki dengan menggunakan metode *Assessment Center*.
- (3) Untuk menilai kompetensi PNS yang akan menduduki Jabatan *Administrator* (setara eselon III) dan Jabatan Pengawas (setara eselon IV dan eselon V) menggunakan metode *Quasi Assessment Center* yang diatur sebagai berikut :
 - a. Penilaian kompetensi PNS yang akan menduduki Jabatan Administrator (setara eselon III), menggunakan paling sedikit 3 (tiga) alat ukur yang salah satunya dapat berupa simulasi yang terdapat pada Pasal 10 huruf d ; dan
 - b. Penilaian kompetensi PNS yang akan menduduki Jabatan Pengawas (setara eselon IV dan eselon V), menggunakan paling sedikitnya 2 (dua) alat ukur yang salah satunya dapat berupa simulasi yang terdapat pada Pasal 10 huruf d.
- (4) Untuk menilai kompetensi PNS yang telah menduduki Jabatan *Administrator* (setara eselon III) dan Jabatan Pengawas (setara eselon IV dan eselon V) menggunakan metode *Quasi Assessment Center* yang diatur sebagai berikut :
 - a. Penilaian kompetensi PNS yang telah menduduki Jabatan Administrator (setara eselon III), dapat dilakukan penilaian kembali terkait dengan kesesuaian kompetensi dan jabatan yang diduduki dengan menggunakan paling sedikit 3 (tiga) alat ukur yang salah satunya dapat berupa salah satu simulasi pada Pasal 10 huruf d; dan
 - b. Penilaian kompetensi PNS yang telah menduduki Jabatan Pengawas (setara eselon IV dan eselon V), dapat dilakukan penilaian kembali terkait dengan kesesuaian kompetensi dan jabatan yang diduduki dengan menggunakan paling sedikit 2 (dua) alat ukur yang salah satunya dapat berupa simulasi yang terdapat pada Pasal 10 huruf d.
- (5) Untuk menilai kompetensi PNS yang akan menduduki jabatan fungsional tertentu, menggunakan metode *Quasi Assessment Center* paling sedikit 3 (tiga) alat ukur yang salah satunya dapat berupa salah satu simulasi pada Pasal 10 huruf d.
- (6) Untuk menilai kompetensi PNS yang telah menduduki jabatan fungsional tertentu, dapat dilakukan penilaian kembali terkait dengan kesesuaian kompetensi dan jabatan yang diduduki dengan menggunakan metode *Quasi Assessment Center* paling sedikit 3 (tiga) alat ukur yang salah satunya dapat berupa simulasi yang terdapat pada Pasal 10 huruf d.

Bagian Keenam
Persiapan
Pasal 12

- (1) UPK atau TPK dalam melaksanakan penilaian kompetensi atas permintaan Walikota atau pejabat lain.
- (2) Dalam melaksanakan penilaian kompetensi, dokumen yang harus dipersiapkan berupa Daftar Riwayat Hidup, Daftar Kompetensi Manajerial, dan Lembar Evaluasi Kegiatan.

Bagian Ketujuh
Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Manajerial
Pasal 13

- (1) Dalam penyelenggaraan penilaian kompetensi dengan Metode *Assessment Center* perlu memperhatikan tahap-tahap sebagai berikut :
 - a. Persiapan Penilaian, yang terdiri dari :
 - 1) Kaji ulang (*review*) Kompetensi Jabatan, yaitu UPK mengkaji ulang (*review*) standar kompetensi jabatan yang telah disusun oleh instansi.
 - 2) Menentukan dan menyusun simulasi untuk memunculkan kompetensi tertentu yang dimiliki *Assessee*.
 - 3) Penyusunan Jadwal Pelaksanaan yang dilakukan dengan prinsip efektif dan efisien.
 - 4) Penyusunan Matriks *Assessor*.
 - 5) Penyiapan sarana dan prasarana.
 - 6) Pengarahan Tim yang akan melaksanakan *Assessment Center*.
 - b. Pelaksanaan Penilaian, yang terdiri dari
 - 1) Pengarahan *Assessee*, yaitu sebelum pelaksanaan, kepada *Assessee* diberi pengarahan mengenai tujuan, manfaat, tahapan, dan tata tertib selama mengikuti proses penilaian kompetensi.
 - 2) Pengisian Daftar Riwayat Hidup
Assessee mengisi Daftar Riwayat Hidup sebagai kelengkapan administrasi dan bahan untuk memperoleh informasi dalam menggali kompetensi pada saat wawancara dan integrasi data.
 - 3) Penilaian
Metode dan alat ukur yang digunakan disesuaikan dengan tujuan penilaian.

4) Pengisian Form Evaluasi

Assessee mengisi Form Evaluasi sebagai bahan evaluasi UPK terhadap pelaksanaan maupun materi penilaian kompetensi.

5) Perekaman

Mencatat dan merekam semua perilaku *Assessee* selama penilaian.

c. Integrasi Data

1) Dalam *Assessor Meeting* dilakukan diskusi untuk mengklasifikasi hasil penilaian kompetensi *Assessee* sebagai dasar penempatan dalam jabatan, dengan kategori :

a) Memenuhi Syarat (MS), apabila aspek kompetensi yang dimiliki *Assessee* memenuhi persyaratan minimal kompetensi jabatan.

b) Masih Memenuhi Syarat (MMS), apabila terdapat kompetensi yang masih memerlukan pengembangan untuk dapat memenuhi persyaratan minimal kompetensi jabatan.

c) Kurang Memenuhi Syarat (KMS), apabila kompetensi yang dimiliki *Assessee* kurang memenuhi persyaratan minimal kompetensi jabatan dan diperlukan pengembangan dalam waktu yang cukup lama.

d) Tidak Memenuhi Syarat (TMS), apabila kompetensi yang dimiliki *Assessee* tidak memenuhi persyaratan minimal kompetensi jabatan dan sulit untuk dikembangkan.

2) Memberikan rekomendasi mengenai saran penempatan serta pengembangan yang harus dilakukan oleh *Assessee*.

d. Pembuatan laporan hasil penilaian, terdiri atas :

1) Laporan individual *Assessee* yang dibuat *Assessor* sesuai dengan hasil *Assessor Meeting* antara lain berisi profil dan gambaran individu *Assessee*.

2) Laporan komprehensif yang dibuat oleh *Administrator*.

e. Pasca penilaian

1) Presentasi hasil penilaian kepada pengguna.

2) Memberikan umpan balik kepada pengguna maupun *Assessee*.

(2) Dalam proses dan pelaksanaan penilaian kompetensi manajerial dengan menggunakan metode *Quasi Assessment Center*, perlu memperhatikan dan mengacu ketentuan sebagaimana tersebut dalam ayat (1) tersebut diatas.

Bagian Kesembilan
Pelaporan dan Evaluasi
Pasal 14

- (1) Pelaporan hasil pelaksanaan penilaian kompetensi :
 - a. UPK atau TPK wajib menyampaikan laporan hasil pelaksanaan penilaian kompetensi kepada Walikota atau Sekretaris Daerah.
 - b. Laporan hasil pelaksanaan penilaian kompetensi sebagaimana tersebut dalam huruf a bersifat rahasia dan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan kepegawaian.
- (2) Evaluasi hasil pelaksanaan penilaian kompetensi
UPK atau TPK wajib melakukan evaluasi yang meliputi :
 - a. Evaluasi pelaksanaan penilaian kompetensi yang telah dilakukan.
 - b. Evaluasi penggunaan/pemanfaatan hasil penilaian kompetensi.

BAB VI
PEMBIAYAAN
Pasal 15

- (1) Pembiayaan pelaksanaan penilaian kompetensi dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;
- (2) Komponen-komponen pembiayaan dan besaran harga satuannya diatur lebih lanjut dalam Peraturan Walikota yang mengatur tentang Standarisasi Harga Barang dan Jasa.

BAB VII
KETENTUAN LAIN-LAIN
Pasal 16

- (1) Walikota atau Sekretaris Daerah wajib menggunakan laporan hasil penilaian kompetensi sebagai dasar dalam pembinaan kepegawaian.
- (2) Dalam pelaksanaan penilaian kompetensi, dapat menggunakan *Assessor* dari instansi lain selama jumlah *Assessor* di Pemerintah Daerah masih belum mencukupi.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 17

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Yogyakarta
pada tanggal 25 Juni 2015

WALIKOTA YOGYAKARTA,

ttd

HARYADI SUYUTI

Diundangkan di Yogyakarta
pada tanggal 25 Juni 2015
SEKRETARIS DAERAH KOTA YOGYAKARTA,

ttd

TITIK SULASTRI

BERITA DAERAH KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2015 NOMOR 32