



# WALI KOTA MEDAN PROVINSI SUMATERA UTARA

## SALINAN

PERATURAN WALI KOTA MEDAN  
NOMOR 66 TAHUN 2023

TENTANG

MANAJEMEN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL  
PEMERINTAH KOTA MEDAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA MEDAN,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 162 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 pelaksanaan manajemen karier Pegawai Negeri Sipil instansi harus dilakukan dengan menerapkan prinsip Sistem Merit;
  - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu membentuk Peraturan Wali Kota tentang Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Medan.
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 8 Drt Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota-Kota Besar dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092);
  3. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);
  4. 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);
  5. 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);

6. 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 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1983 Nomor 13, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3250), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan Dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil.
8. 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);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
13. Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan (Lembaran Daerah Kota Medan Tahun 2016 Nomor 15, Tambahan Lembaran Daerah Kota Medan Nomor 5), sebagaimana telah dirubah dengan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 8 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan (Lembaran Daerah Kota Medan Tahun 2022 Nomor 8);

14. Peraturan Wali Kota Medan Nomor 97 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Dan Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Kota Medan Tahun 2022 Nomor 97).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG MANAJEMEN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL PEMERINTAH KOTA MEDAN.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Medan.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Kota Medan dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Wali Kota adalah Wali Kota Medan.
5. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah Kota.
6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
7. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Perangkat Daerah yang membidangi unsur penunjang pelaksanaan urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai PNS secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki Jabatan pemerintahan di Lingkungan Pemerintah Kota Medan.
9. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS dan pembinaan manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
11. Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.

12. Tim Penilai Kinerja selanjutnya disingkat TPK adalah Tim yang dibentuk oleh PyB yang memiliki kewenangan memberikan pertimbangan kepada PPK dalam bentuk hasil evaluasi untuk kepentingan promosi, mutasi, penilaian kinerja, pemberian penghargaan sampai dengan penjatuhan hukuman disiplin PNS.
13. Pola Karier PNS yang selanjutnya disebut Pola Karier adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
14. Jalur Karier adalah lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi secara horizontal, vertikal maupun diagonal yang dapat dilalui PNS sejak pengangkatan pertama dalam Jabatan sampai dengan Jabatan tertinggi.
15. Pola Karier Horizontal adalah perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT.
16. Pola Karier Vertikal adalah perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan yang lain yang lebih tinggi di dalam satu kelompok JA, JF atau JPT.
17. Pola Karier Diagonal adalah perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok JA, JF atau JPT.
18. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen PNS yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
19. Penempatan PNS adalah menempatkan Calon Pegawai Negeri Sipil dan/atau PNS pada Jabatan sesuai dengan formasi PNS dan/atau kebutuhan organisasi.
20. Masa Kerja adalah masa pengabdian PNS sejak diangkat menjadi Calon PNS sampai dengan diberhentikan sebagai PNS.
21. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
22. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit dengan memperhatikan target capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS yang dilakukan oleh atasan langsung atau pejabat lain yang ditentukan.
23. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam satuan organisasi.
24. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada Pemerintah Kota Medan.
25. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama adalah PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Pemerintah Kota Medan.
26. Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disebut calon adalah pelamar yang telah dinyatakan lolos hasil akhir seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
27. Pengisian JPT Pratama secara Terbuka yang selanjutnya disebut Seleksi Terbuka adalah proses pengisian JPT Pratama yang dilakukan melalui kompetisi secara terbuka dengan menilai dan mengevaluasi kecocokan antara kompetensi yang dimiliki seorang PNS dengan kompetensi yang dipersyaratkan pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan proses pendaftaran tersebut diinformasikan atau diumumkan secara terbuka.

28. Panitia Seleksi yang selanjutnya disebut Pansel adalah penyelenggara Seleksi Terbuka JPT Pratama yang mandiri dan bebas dari intervensi politik yang dibentuk oleh PPK.
29. Sekretariat Pansel adalah yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk membantu tugas Pansel.
30. Seleksi Administrasi adalah pengecekan terhadap kelengkapan dan keabsahan berkas kepegawaian dan/ atau berkas administrasi lain yang dipersyaratkan untuk suatu jabatan.
31. Assessment Center adalah metode terstandar yang dilakukan untuk menilai/ mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan PNS dalam suatu Jabatan dengan menggunakan alat ukur psikotes, kuesioner kompetensi, dan wawancara kompetensi berdasarkan persyaratan kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi dan dilakukan oleh beberapa Asesor.
32. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
33. Pejabat Administrasi adalah PNS yang menduduki JA pada Pemerintah Kota Medan
34. Pejabat Administrator adalah PNS yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
35. Pejabat Pengawas adalah PNS yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
36. Pejabat Pelaksana adalah PNS yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
37. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
38. Pejabat Fungsional adalah PNS yang menduduki JF pada instansi pemerintah.
39. Kepala Sekolah adalah Guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin pembelajaran dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi taman kanak-kanak, sekolah dasar, dan sekolah menengah pertama.
40. Kepala Puskesmas adalah Pejabat Fungsional kesehatan yang diberi tugas tambahan sebagai penanggung jawab seluruh penyelenggaraan kegiatan, pembinaan kepegawaian, pengelolaan keuangan, dan pengelolaan prasarana serta sarana di Puskesmas.
41. Analisis Jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan, dan penyusunan data Jabatan menjadi informasi Jabatan.
42. Peta Jabatan adalah susunan nama dan tingkat jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional yang tergambar dalam suatu struktur unit organisasi dari tingkat yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi.
43. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan keterampilan, dan sikap/ perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
44. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/ perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/ atau mengelola unit organisasi.

45. 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.
46. Kompetensi Pemerintahan adalah pengetahuan, sikap dan keterampilan yang terkait dengan kebijakan desentralisasi, hubungan pemerintah pusat dengan daerah, pemerintahan umum, pengelolaan keuangan daerah, urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah, hubungan Pemerintah Daerah dengan DPRD dan etika pemerintahan.
47. Standar Kompetensi Jabatan adalah persyaratan kompetensi paling rendah yang harus dimiliki seorang PNS dalam pelaksanaan tugas Jabatan.
48. Mutasi adalah perpindahan tugas dan/ atau lokasi dalam 1 (satu) perangkat daerah, antar perangkat daerah, antar instansi daerah, antar instansi pusat dan instansi daerah.
49. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok talenta yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki Jabatan target di lingkungan pemerintah Kota Medan.
50. Tugas Belajar adalah tugas yang diberikan oleh pejabat yang berwenang kepada PNS berdasarkan kebutuhan organisasi untuk mengikuti pendidikan, baik di dalam maupun di luar negeri dengan biaya dari Pemerintah, Pemerintah Negara Lain, Badan Internasional, atau Badan Swasta Dalam Negeri maupun Luar Negeri.

## BAB II MAKSUD, TUJUAN, KEDUDUKAN, DAN RUANG LINGKUP

### Bagian Kesatu Maksud dan Tujuan

#### Pasal 2

- (1) Manajemen karier disusun dengan maksud untuk mewujudkan pengembangan karier, pola karier, dan promosi PNS yang sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja PNS.
- (2) Manajemen karier disusun dengan tujuan sebagai berikut:
  - a. memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS;
  - b. menyelaraskan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan Pemerintah Kota;
  - c. meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS; dan
  - d. mendorong peningkatan profesionalitas PNS.

### Bagian Kedua Kedudukan

#### Pasal 3

Manajemen karier PNS menjadi pedoman dalam pengelolaan karier yang dilakukan sejak pengangkatan calon PNS sampai dengan pemberhentian dari PNS di lingkungan Pemerintah Daerah.

Bagian Ketiga  
Ruang Lingkup

Pasal 4

Ruang lingkup Manajemen Karier PNS meliputi:

- a. Pengembangan karier;
- b. Pola karier; dan
- c. Mutasi dan Promosi.

BAB III  
DASAR MANAJEMEN KARIER

Bagian Kesatu  
Basis Data PNS

Pasal 5

- (1) Dalam rangka penyelenggaraan manajemen karier PNS disusun basis data PNS yang meliputi:
  - a. profil PNS; dan
  - b. profil kompetensi PNS.
- (2) Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan informasi PNS yang terdiri atas:
  - a. Informasi data pribadi PNS, paling sedikit memuat:
    1. nama lengkap;
    2. Nomor Induk Pegawai;
    3. tempat dan tanggal lahir;
    4. jenis kelamin;
    5. status perkawinan;
    6. agama;
    7. alamat.
  - b. Informasi kualifikasi yang merupakan informasi mengenai riwayat pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai dengan jenjang paling rendah;
  - c. Informasi rekam jejak Jabatan yang merupakan informasi mengenai riwayat Jabatan yang pernah diduduki PNS;
  - d. Informasi riwayat pengembangan kompetensi yang merupakan informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS, meliputi riwayat pelatihan, seminar, kursus, konferensi, rapat koordinasi yang bersifat nasional, penataran dan/ atau magang;
  - e. Informasi riwayat hasil penilaian kinerja yang merupakan informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, manfaat yang dicapai serta perilaku PNS yang tertuang dalam Sistem Informasi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai; dan
  - f. Informasi kepegawaian lainnya yang merupakan informasi yang memuat prestasi, penghargaan, dan/ atau hukuman disiplin yang pernah diterima oleh PNS.

- (3) Profil kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan yang diperoleh dari hasil *assessment* kompetensi atau uji kompetensi maupun sertifikasi untuk Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis, Kompetensi Sosiokultural maupun Kompetensi Pemerintahan.
- (4) Dalam rangka menyediakan informasi mengenai kompetensi PNS dalam profil kompetensi, setiap PNS harus dinilai melalui *assessment* kompetensi atau uji kompetensi.
- (5) Uji kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat dilakukan oleh Asesor SDM Aparatur internal instansi atau bekerjasama dengan Asesor independen yang tersertifikasi.
- (6) Uji Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan secara berkala dan/ atau sesuai dengan kebutuhan.
- (7) Profil PNS dan profil kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3) dikelola oleh BKPSDM dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) dan/ atau sistem informasi lainnya yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara secara Nasional.

Bagian Kedua  
Basis Data Jabatan

Pasal 6

- (1) Dalam rangka penyelenggaraan manajemen karier PNS disusun basis data Jabatan yang meliputi:
  - a. Informasi Jabatan hasil Analisis Jabatan;
  - b. Peta Jabatan;
  - c. Standar Kompetensi Jabatan;
  - d. Kelas Jabatan.
- (2) Informasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, paling sedikit terdiri atas:
  - a. Identitas Jabatan;
  - b. Ikhtisar Jabatan;
  - c. Kualifikasi Jabatan;
  - d. Tugas pokok;
  - e. Hasil kerja;
  - f. Bahan kerja;
  - g. Perangkat kerja;
  - h. Tanggung jawab;
  - i. Wewenang;
  - j. Korelasi Jabatan;
  - k. Kondisi lingkungan kerja;
  - l. Risiko bahaya;
  - m. Syarat Jabatan;
  - n. Prestasi kerja; dan
  - o. Kelas Jabatan.

- (3) Peta Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan informasi terkait Peta Jabatan di masing-masing Perangkat Daerah dengan mencantumkan jumlah ketersediaan pegawai, jumlah kebutuhan dan jumlah kekurangan atau kelebihan pegawai pada masing-masing Jabatan.
- (4) Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, paling sedikit terdiri atas:
  - a. Nama Jabatan;
  - b. Uraian Jabatan;
  - c. Kode Jabatan;
  - d. Syarat Kompetensi Teknis;
  - e. Syarat Kompetensi Manajerial
  - f. Syarat Kompetensi Sosiokultural;
  - g. Syarat Kompetensi Pemerintahan;
  - h. Pangkat yang sesuai;
  - i. Kualifikasi pendidikan yang sesuai;
  - j. Persyaratan pelatihan;
  - k. Ukuran kinerja jabatan; dan
  - l. Persyaratan pengalaman kerja.
- (5) Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d merupakan kelas Jabatan untuk masing-masing Jabatan yang ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

#### BAB IV PENGEMBANGAN KARIER

##### Bagian Kesatu Umum

##### Pasal 7

- (1) Perencanaan karier PNS dilaksanakan dengan mengacu pada standar kompetensi dan profil kompetensi.
- (2) Pengembangan karier PNS diselenggarakan berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja PNS dengan mengikuti pola jalur karier.
- (3) Manajemen pengembangan karier PNS dilaksanakan melalui:
  - a. Mutasi, dan
  - b. Promosi.
- (4) Penempatan PNS dalam Jabatan dilaksanakan dengan berpedoman pada rencana pengembangan karier dengan memperhatikan kebutuhan, jenjang pangkat, kualifikasi dan persyaratan jabatan, standar kompetensi jabatan, pengalaman, dan penilaian kinerja.

##### Bagian Kedua Jenis dan Jenjang Jabatan

##### Pasal 8

Jenis Jabatan terdiri atas:

- a. JPT;
- b. JA; dan

c. JF.

#### Pasal 9

- (1) Jenjang JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a, terdiri atas:
  - a. JPT Pratama Sekretaris Daerah atau setara dengan Jabatan eselon II.a; dan
  - b. JPT Pratama Kepala Perangkat Daerah, Asisten Sekretaris Daerah, dan Staf Ahli Wali Kota atau setara dengan Jabatan eselon II.b.
- (2) Jenjang JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b, terdiri atas:
  - a. Jabatan Administrator atau setara dengan Jabatan eselon III.a dan III.b;
  - b. Jabatan Pengawas atau setara dengan Jabatan eselon IV.a dan Jabatan eselon IV.b; dan
  - c. Jabatan Pelaksana merupakan Jabatan pelaksana sesuai dengan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang nomenklatur Jabatan pelaksana.
- (3) Jenjang JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c terdiri atas:
  - a. Jenjang JF Ahli, meliputi:
    1. JF Ahli Utama;
    2. JF Ahli Madya;
    3. JF Ahli Muda; dan
    4. JF Ahli Pertama.
  - b. Jenjang JF Keterampilan, meliputi:
    1. JF Penyelia;
    2. JF Mahir;
    3. JF Terampil; dan
    4. JF Pemula.

### BAB V POLA KARIER

#### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 10

- (1) Pola Karier bertujuan untuk menjamin kepastian arah pengembangan karier mulai dari karier terendah sampai karier tertinggi sesuai dengan kompetensi dan prestasi yang dimiliki.
- (2) Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pola dasar mengenai urutan penempatan dan/ atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan dengan memperhatikan jalur karier yang berkesinambungan.

#### Pasal 11

Bentuk Pola Karier PNS terdiri atas:

- a. Pola Karier Horizontal;
- b. Pola Karier Vertikal; dan
- c. Pola Karier Diagonal.

Paragraf 1  
Pola Karier Horizontal

Pasal 12

- (1) Pola Karier Horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a dilaksanakan dengan memperhatikan:
  - a. jenis Jabatan;
  - b. kelas Jabatan.
- (2) Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diatur dalam Peraturan Wali Kota tersendiri.
- (3) Pola Karier Horizontal berbentuk Mutasi/ perpindahan Jabatan pada jenjang Jabatan setara dan dapat dilaksanakan antar jalur karier.
- (4) Pola Karier Horizontal untuk JPT yang telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dilaksanakan setelah dilakukan uji kompetensi.

Paragraf 2  
Pola Karier Vertikal

Pasal 13

- (1) Pola Karier Vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b dilaksanakan dengan memperhatikan:
  - a. jenis Jabatan;
  - b. kelas Jabatan.
- (2) Pola Karier Vertikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui promosi Jabatan.

Paragraf 3  
Pola Karier Diagonal

Pasal 14

Pola Karier Diagonal merupakan perpindahan Jabatan dalam jalur karier yang berbeda.

Bagian Kedua  
Jalur Karier PNS

Pasal 15

- (1) Jalur Karier disusun secara lengkap dalam satu matriks yang menggambarkan alur dan pengembangan karier yang dapat dilalui PNS sejak pengangkatan pertama dalam Jabatan sampai dengan berhenti sebagai PNS.
- (2) Jalur Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

- (3) Dalam menempuh Jalur Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berlaku ketentuan sebagai berikut:
- a. Pejabat Pelaksana dapat diangkat sebagai Pejabat Pengawas atau Administrator atau Pejabat Fungsional apabila telah memenuhi syarat, klasifikasi Jabatan dan persyaratan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - b. untuk diangkat dalam JA atau JF dengan Jalur Karier yang berbeda harus memenuhi Standar Kompetensi Jabatan dengan pengembangan kompetensi yang dapat diketahui hasilnya melalui uji kompetensi;
  - c. untuk diangkat dalam JPT Pratama harus mengikuti seleksi terbuka atau termasuk ke dalam *talent pool* (Kelompok Rencana Sukses) JPT Pratama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - d. PNS yang berhasil menyelesaikan Tugas Belajar dapat diprioritaskan diangkat dalam Jabatan Pengawas atau Administrator atau Jabatan Fungsional setingkat lebih tinggi dari Jabatan yang terakhir dipangkunya sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ditempuh, pengalaman Jabatan, persyaratan pangkat terendah, dan ketentuan peraturan perundang-undangan lainnya;
  - e. PNS yang telah selesai menjalani hukuman disiplin dapat dipertimbangkan menduduki Jabatan Administrasi atau Jabatan Fungsional yang setingkat dengan Jabatan yang terakhir dipangkunya, paling singkat 1 (satu) tahun setelah selesai menjalani hukuman atau sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - f. PNS yang menduduki Jabatan Fungsional dapat dipertimbangkan untuk diangkat ke dalam Jabatan Administrasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan paling singkat setelah 2 (dua) tahun dalam Jabatan Fungsional tersebut.

## BAB VI MUTASI DAN PROMOSI

### Bagian Kesatu Mutasi

#### Pasal 16

- (1) Mutasi dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan Jabatan dan Pola Karier dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (2) Mutasi perpindahan Jabatan dapat dilakukan pada internal Perangkat Daerah maupun antar Perangkat Daerah.
- (3) Mutasi perpindahan sebagaimana dimaksud ayat (2) dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau sesuai dengan pendelegasian wewenang dan mengacu pada formasi dan/ atau kebutuhan organisasi.
- (4) Mutasi PNS antar Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan karena alasan kebutuhan organisasi paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun atau sesuai dengan kebutuhan organisasi yang mendesak.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai Mutasi PNS diatur dalam Peraturan Wali Kota tersendiri.

Pasal 17

- (1) Mutasi Jabatan antar Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional dapat dilakukan dengan ketentuan dalam Jabatan yang setara yaitu:
  - a. dari Jabatan Fungsional Ahli Madya ke Jabatan Administrator dan sebaliknya;
  - b. dari Jabatan Fungsional Ahli Muda ke Jabatan Pengawas dan sebaliknya.
- (2) Mutasi Jabatan dilakukan dengan memperhatikan pemenuhan formasi Jabatan.
- (3) Mutasi Jabatan dilakukan dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.

Pasal 18

- (1) Mutasi Pejabat Fungsional Ahli Madya menjadi Pejabat Administrator pada Perangkat Daerah dilaksanakan dengan ketentuan:
  - a. memiliki pengalaman kerja dalam Jabatan Fungsional Ahli Madya paling singkat 2 (dua) tahun;
  - b. memenuhi Standar Kompetensi Jabatan Administrator berdasarkan hasil evaluasi oleh TPK;
  - c. paling rendah pangkat Pembina (IV/a);
  - d. berusia paling tinggi 55 tahun pada saat pelantikan;
  - e. memiliki ijazah pendidikan formal S-1 atau D.IV;
  - f. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir minimal bernilai baik;
  - g. lebih diutamakan memiliki sertifikat pengadaan barang/jasa; dan
  - h. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
  - i. termasuk dalam kelompok rencana suksesi yang ditetapkan oleh PPK.
- (2) Mutasi Pejabat Administrator menjadi Pejabat Fungsional Ahli Madya pada Perangkat Daerah dilaksanakan dengan ketentuan:
  - a. tersedia formasi Jabatan Fungsional Ahli Madya pada Perangkat Daerah;
  - b. pengalaman kerja dalam Jabatan yang berkaitan dengan Jabatan Fungsional yang dituju paling singkat 2 (dua) tahun;
  - c. memenuhi angka kredit JF keahlian Madya;
  - d. paling rendah pangkat Pembina (IV/a);
  - e. berusia paling tinggi 55 tahun pada saat pelantikan;
  - f. memiliki ijazah pendidikan formal S-1 atau D.IV;
  - g. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir minimal bernilai baik;
  - h. lolos uji kompetensi yang diselenggarakan oleh instansi pembina masing-masing JF;
  - i. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - j. termasuk dalam kelompok rencana suksesi yang ditetapkan oleh PPK; dan
  - k. persyaratan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (3) Mutasi Pejabat Fungsional Ahli Muda menjadi Pejabat Pengawas dilaksanakan dengan ketentuan:
  - a. memiliki pengalaman kerja pada Jabatan Fungsional Ahli Muda paling singkat 2 (dua) tahun;

- b. memenuhi Standar Kompetensi Jabatan Pengawas berdasarkan hasil evaluasi oleh TPK;
  - c. paling rendah pangkat Penata (III/c);
  - d. berusia paling tinggi 53 tahun pada saat pelantikan;
  - e. memiliki ijazah pendidikan formal S-1 atau D.IV;
  - f. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir minimal bernilai baik; dan
  - g. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
  - h. termasuk dalam kelompok rencana suksesi yang ditetapkan oleh PPK.
- (4) Mutasi Pejabat Pengawas menjadi Pejabat Fungsional Ahli Muda pada Perangkat Daerah dilaksanakan dengan ketentuan:
- a. tersedia formasi Jabatan Fungsional Ahli Muda pada Perangkat Daerah;
  - b. pengalaman kerja dalam Jabatan yang berkaitan dengan Jabatan Fungsional yang dituju paling singkat 2 (dua) tahun;
  - c. memenuhi angka kredit JF keahlian Muda;
  - d. paling rendah pangkat Penata (III/c);
  - e. berusia paling tinggi 53 tahun pada saat pelantikan;
  - f. memiliki ijazah pendidikan formal S-1 atau D.IV;
  - g. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir minimal bernilai baik;
  - h. lolos uji kompetensi yang diselenggarakan oleh instansi pembina masing-masing JF;
  - i. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - j. termasuk dalam kelompok rencana suksesi yang ditetapkan oleh PPK; dan
  - k. persyaratan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (5) Dalam hal mutasi Jabatan dilaksanakan dalam rangka penyederhanaan birokrasi, penyetaraan JA ke JF disesuaikan dengan ketentuan perundang-undangan.
- (6) Mutasi Pejabat Pelaksana antar Kelas Jabatan dalam Perangkat Daerah yang sama dilakukan dengan memperhatikan pemenuhan formasi Jabatan dan dilaksanakan oleh PyB.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai Mutasi PNS diatur dalam Peraturan Wali Kota tersendiri.

Bagian Kedua  
Promosi

Paragraf 1  
Promosi dalam Jabatan Pelaksana

Pasal 19

- (1) Promosi Pejabat Pelaksana kelas jabatan 5 (lima) dapat diangkat dalam Jabatan Pelaksana kelas 6 (enam) pada Perangkat Daerah yang sama dengan ketentuan:
- a. memiliki pengalaman kerja pada Jabatan Pelaksana kelas 5 (lima) paling singkat 2 (dua) tahun dan/ atau lulus pendidikan formal jenjang D.III;
  - b. paling rendah pangkat Pengatur (II/c);
  - c. memenuhi Standar Kompetensi Jabatan;

- d. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir minimal bernilai baik;
  - e. sehat jasmani dan rohani; dan
  - f. termasuk dalam kelompok rencana suksesi yang ditetapkan oleh PPK.
- (2) Promosi Pejabat Pelaksana kelas jabatan 5 (lima) dapat diangkat dalam Jabatan Pelaksana kelas 7 (tujuh) pada Perangkat Daerah yang sama dengan ketentuan:
- a. memiliki pengalaman kerja pada Jabatan Pelaksana kelas 5 (lima) paling singkat 4 dan/ atau lulus pendidikan formal jenjang S-1 atau D.IV;
  - b. paling rendah pangkat Penata Muda (III/a);
  - c. memenuhi Standar Kompetensi Jabatan;
  - d. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir minimal bernilai baik;
  - e. sehat jasmani dan rohani; dan
  - f. termasuk dalam kelompok rencana suksesi yang ditetapkan oleh PPK.
- (3) Promosi Pejabat Pelaksana kelas jabatan 6 (enam) dapat diangkat dalam Jabatan Pelaksana kelas 7 (tujuh) pada Perangkat Daerah yang sama dengan ketentuan:
- a. memiliki pengalaman kerja pada Jabatan Pelaksana kelas 6 (enam) paling singkat 2 (dua) tahun dan/atau lulus pendidikan formal jenjang S-1 atau D.IV;
  - b. paling rendah pangkat Penata Muda (III/a);
  - c. memenuhi Standar Kompetensi Jabatan;
  - d. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir minimal bernilai baik;
  - e. sehat jasmani dan rohani; dan
  - f. termasuk dalam kelompok rencana suksesi yang ditetapkan oleh PPK.

## Paragraf 2

### Promosi dalam Jabatan Pengawas

#### Pasal 20

- (1) Promosi Pejabat Pelaksana kelas Jabatan 6 (enam) atau 7 (tujuh) dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas eselon IV.b dengan ketentuan:
- a. memiliki pengalaman kerja pada Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun. Diutamakan dari Jabatan Pelaksana kelas 7 (tujuh);
  - b. PNS yang mutasi dari luar instansi memiliki pengalaman kerja pada Pemerintah Kota paling singkat 1 (satu) tahun;
  - c. memenuhi Standar Kompetensi Jabatan Pengawas berdasarkan hasil evaluasi oleh TPK;
  - d. paling rendah pangkat Penata Muda (III/a). Diutamakan pangkat Penata Muda Tingkat I (III/b) atau lebih tinggi;
  - e. paling rendah memiliki ijazah pendidikan formal D.III. Diutamakan memiliki ijazah pendidikan formal S-1 atau D.IV;
  - f. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir minimal bernilai baik;
  - g. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - h. sehat jasmani dan rohani; dan
  - i. termasuk dalam kelompok rencana suksesi yang ditetapkan oleh PPK.
- (2) Promosi Pejabat Pelaksana kelas Jabatan 6 (enam) atau 7 (tujuh) dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas eselon IV.a dengan ketentuan:
- a. memiliki pengalaman kerja pada Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun. Diutamakan dari Jabatan Pelaksana kelas 7 (tujuh);

- b. PNS yang mutasi dari luar instansi memiliki pengalaman kerja pada Pemerintah Kota paling singkat 1 (satu) tahun;
  - c. memenuhi Standar Kompetensi Jabatan Pengawas berdasarkan hasil evaluasi oleh TPK;
  - d. paling rendah pangkat Penata Muda Tingkat I (Ill/b). Diutamakan pangkat Penata (Ill/c) atau lebih tinggi;
  - e. diutamakan memiliki ijazah pendidikan formal S-1 atau D.IV;
  - f. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir minimal bernilai baik;
  - g. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - h. diutamakan memiliki sertifikat Pengadaan Barang/ Jasa;
  - i. sehat jasmani dan rohani; dan
  - j. termasuk dalam kelompok rencana suksesi yang ditetapkan oleh PPK.
- (3) Promosi Pejabat Pengawas eselon IV.b dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas eselon IV.a dengan ketentuan:
- a. memiliki pengalaman kerja dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan Jabatan eselon IV.b paling singkat 2 (dua) tahun;
  - b. memenuhi Standar Kompetensi Jabatan Pengawas berdasarkan hasil evaluasi oleh TPK;
  - c. paling rendah pangkat Penata Muda Tingkat I (Ill/b);
  - d. diutamakan memiliki ijazah pendidikan formal S-1 atau D.IV;
  - e. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir minimal bernilai baik;
  - f. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - g. diutamakan memiliki sertifikat Pengadaan Barang/ Jasa;
  - h. sehat jasmani dan rohani; dan
  - i. termasuk dalam kelompok rencana suksesi yang ditetapkan oleh PPK.
- (4) Promosi Pejabat Fungsional Ahli Pertama dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas dengan ketentuan:
- a. memiliki pengalaman kerja dalam Jabatan Fungsional Ahli Pertama paling singkat 4 (empat) tahun;
  - b. PNS yang mutasi dari luar instansi memiliki pengalaman kerja pada Pemerintah Kota paling singkat 1 (satu) tahun;
  - c. memenuhi Standar Kompetensi Jabatan Pengawas berdasarkan hasil evaluasi oleh TPK;
  - d. paling rendah pangkat Penata Muda Tingkat I (Ill/b);
  - e. memiliki ijazah pendidikan formal S-1 atau D.IV;
  - f. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir minimal bernilai baik;
  - g. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - h. diutamakan memiliki sertifikat Pengadaan Barang/ Jasa;
  - i. sehat jasmani dan rohani; dan
  - j. termasuk dalam kelompok rencana suksesi yang ditetapkan oleh PPK.

### Paragraf 3

#### Promosi dalam Jabatan Administrator

### Pasal 21

- (1) Promosi Pejabat Pengawas eselon IV.a dapat diangkat dalam Jabatan Administrator eselon III.b dengan ketentuan:
- a. memiliki pengalaman kerja dalam Jabatan Pengawas secara kumulatif paling singkat 3 (tiga) tahun;

- b. PNS yang mutasi dari luar instansi memiliki pengalaman kerja pada Pemerintah Kota paling singkat 1 (satu) tahun;
  - c. memenuhi Standar Kompetensi Jabatan Administrator berdasarkan hasil evaluasi oleh TPK;
  - d. paling rendah pangkat Penata (III/c). Diutamakan pangkat Penata Tingkat I (III/d) atau lebih tinggi;
  - e. memiliki ijazah pendidikan formal S-1 atau D.IV;
  - f. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir minimal bernilai baik;
  - g. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - h. memiliki sertifikat Pelatihan Kepemimpinan Pengawas;
  - i. diutamakan memiliki sertifikat Pengadaan Barang/ Jasa;
  - j. sehat jasmani dan rohani; dan
  - k. termasuk dalam kelompok rencana suksesi yang ditetapkan oleh PPK.
- (2) Promosi Pejabat Fungsional Ahli Muda dapat diangkat dalam Jabatan Administrator eselon III.b dengan ketentuan:
- a. memiliki pengalaman kerja dalam JF Ahli Muda sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki paling singkat 3 (tiga) tahun;
  - b. PNS yang mutasi dari luar instansi memiliki pengalaman kerja pada Pemerintah Kota paling singkat 1 (satu) tahun;
  - c. memenuhi Standar Kompetensi Jabatan Administrator berdasarkan hasil evaluasi oleh TPK;
  - d. paling rendah pangkat Penata Tingkat I (III/d);
  - e. memiliki ijazah pendidikan formal S-1 atau D.IV;
  - f. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir minimal bernilai baik;
  - g. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - h. diutamakan memiliki sertifikat Pengadaan Barang/ Jasa;
  - i. sehat jasmani dan rohani; dan
  - j. termasuk dalam kelompok rencana suksesi yang ditetapkan oleh PPK.
- (3) Promosi Pejabat Administrator eselon III.b dapat diangkat dalam Jabatan Administrator eselon III.a dengan ketentuan:
- a. memiliki pengalaman kerja dalam Jabatan Administrator eselon III.b paling singkat 2 (dua) tahun;
  - b. memenuhi Standar Kompetensi Jabatan Administrator berdasarkan hasil evaluasi oleh TPK;
  - c. paling rendah pangkat Penata Tingkat I (III/d). Diutamakan pangkat Pembina (IV/a);
  - d. memiliki ijazah pendidikan formal S-1 atau D.IV;
  - e. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir minimal bernilai baik;
  - f. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - g. diutamakan memiliki sertifikat Pelatihan Kepemimpinan Administrator;
  - h. diutamakan memiliki sertifikat Pengadaan Barang/ Jasa;
  - i. sehat jasmani dan rohani; dan
  - j. termasuk dalam kelompok rencana suksesi yang ditetapkan oleh PPK.

#### Paragraf 4

#### Promosi dalam Jabatan Fungsional

#### Pasal 22

- (1) Promosi Pejabat Pelaksana kelas Jabatan 5 (lima) dan atau 6 (enam) dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keterampilan dengan ketentuan:

- a. memiliki pengalaman kerja dalam pelaksanaan tugas sesuai JF yang dituju paling singkat 2 (dua) tahun;
  - b. terdapat formasi JF Keterampilan pada Perangkat Daerah;
  - c. mengikuti dan lulus pelatihan JF dan/ atau uji kompetensi untuk penyesuaian (*inpassing*) JF;
  - d. berusia paling tinggi 53 tahun pada saat pelantikan;
  - e. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir minimal bernilai baik;
  - f. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - g. sehat jasmani dan rohani;
  - h. termasuk dalam kelompok rencana suksesi yang ditetapkan oleh PPK; dan
  - i. persyaratan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (2) Promosi Pejabat Pelaksana kelas Jabatan 5 (lima), 6 (enam) atau 7 (tujuh) dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keahlian dengan ketentuan:
- a. memiliki pengalaman kerja dalam pelaksanaan tugas sesuai JF yang dituju paling singkat 2 (dua) tahun;
  - b. terdapat formasi JF Keahlian pada Perangkat Daerah;
  - c. mengikuti dan lulus pelatihan JF dan/ atau uji kompetensi untuk penyesuaian (*inpassing*) JF;
  - d. berusia paling tinggi 53 tahun pada saat pelantikan;
  - e. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir minimal bernilai baik;
  - f. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - g. sehat jasmani dan rohani;
  - h. termasuk dalam kelompok rencana suksesi yang ditetapkan oleh PPK; dan
  - i. persyaratan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (3) Promosi Pejabat Fungsional Keterampilan atau Keahlian dapat naik jenjang 1 (satu) tingkat ke jenjang yang lebih tinggi dengan ketentuan:
- a. memenuhi angka kredit sesuai jenjang JF;
  - b. terdapat formasi sesuai jenjang JF yang dituju pada Perangkat Daerah;
  - c. sehat jasmani dan rohani;
  - d. termasuk dalam kelompok rencana suksesi yang ditetapkan oleh PPK; dan
  - e. persyaratan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.

#### Paragraf 5

#### Promosi dalam Jabatan Fungsional dengan Tugas Tambahan

#### Pasal 23

- (1) Kepala Sekolah diangkat dan diberhentikan oleh PPK.
- (2) Pengangkatan kepala sekolah sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
  - a. memiliki kemampuan manajemen pada organisasi pendidikan;
  - b. memangku jabatan fungsional Guru;
  - c. memiliki ijazah pendidikan formal S-1 atau D.IV;
  - d. memiliki sertifikat pendidik;

- e. memiliki sertifikat Guru Penggerak;
  - f. berusia paling tinggi 56 tahun pada saat pelantikan;
  - g. paling rendah pangkat Penata Muda Tingkat I (Ill/b);
  - h. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir minimal bernilai baik;
  - i. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
  - j. sehat jasmani dan rohani.
- (3) Kepala Puskesmas diangkat dan diberhentikan oleh PPK.
- (4) Pengangkatan kepala Puskesmas sebagaimana dimaksud pada Ayat (3) harus memenuhi persyaratan:
- a. memiliki kemampuan manajemen di bidang kesehatan masyarakat;
  - b. pernah paling rendah menduduki jabatan fungsional tenaga kesehatan jenjang Ahli Pertama paling singkat 2 (dua) tahun;
  - c. memiliki ijazah pendidikan formal S-1 atau D.IV;
  - d. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir minimal bernilai baik;
  - e. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
  - f. sehat jasmani dan rohani.

#### Paragraf 6

#### Promosi dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

#### Pasal 24

- (1) Promosi Pejabat Administrator dapat diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama eselon II.b dengan ketentuan:
- a. memiliki pengalaman kerja dalam Jabatan Administrator paling singkat 2 (dua) tahun;
  - b. memenuhi Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi berdasarkan hasil evaluasi oleh tim Asesor;
  - c. berusia paling tinggi 56 tahun pada saat pelantikan;
  - d. paling rendah pangkat Pembina (IV/a). Diutamakan pangkat Pembina Tingkat I (IV/b);
  - e. memiliki ijazah pendidikan formal S-1 atau D.IV. Diutamakan memiliki ijazah pendidikan formal S-2;
  - f. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir minimal bernilai baik;
  - g. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - h. memiliki sertifikat Pelatihan Kepemimpinan Administrator;
  - i. diutamakan memiliki sertifikat Pengadaan Barang/ Jasa;
  - j. lolos Seleksi Terbuka yang dilaksanakan oleh Panitia Seleksi; dan
  - k. memiliki peringkat 3 (tiga) besar kelompok rencana suksesi yang ditetapkan oleh PPK.
- (2) Promosi Pejabat Fungsional Madya dapat diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama eselon II.b dengan ketentuan:
- a. memiliki pengalaman kerja dalam Jabatan Fungsional Ahli Madya paling singkat 2 (dua) tahun;
  - b. memenuhi Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi berdasarkan hasil evaluasi oleh tim Asesor;
  - c. berusia paling tinggi 56 tahun pada saat pelantikan;
  - d. paling rendah pangkat Pembina Tingkat I (IV/b);

- e. memiliki ijazah pendidikan formal S-1 atau D.IV. Diutamakan memiliki ijazah pendidikan formal S-2;
  - f. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir minimal bernilai baik;
  - g. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - h. diutamakan memiliki sertifikat Pelatihan Kepemimpinan Administrator atau pelatihan lainnya pada jenjang fungsional Madya yang berkaitan dengan manajemen atau kepemimpinan;
  - i. lolos Seleksi Terbuka yang dilaksanakan oleh Panitia Seleksi; dan
  - j. memiliki peringkat 3 (tiga) besar kelompok rencana suksesi yang ditetapkan oleh PPK.
- (3) Promosi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama eselon II.b dapat diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama eselon II.a (Sekretaris Daerah), dengan ketentuan:
- a. memiliki pengalaman kerja pada JPT Pratama eselon II.b paling singkat 2 (dua) tahun;
  - b. memenuhi Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi berdasarkan hasil evaluasi oleh tim Asesor;
  - c. berusia paling tinggi 56 tahun pada saat pelantikan;
  - d. paling rendah pangkat Pembina Tingkat I (IV/b). Diutamakan pangkat Pembina Utama Muda (IV/c);
  - e. memiliki ijazah pendidikan formal S-2;
  - f. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir minimal bernilai baik;
  - g. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - h. memiliki sertifikat Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II;
  - i. diutamakan memiliki sertifikat Pengadaan Barang/ Jasa;
  - j. lolos Seleksi Terbuka yang dilaksanakan oleh Panitia Seleksi; dan
  - k. memiliki peringkat 3 (tiga) besar kelompok rencana suksesi yang ditetapkan oleh PPK.

## BAB VII

### TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

#### Bagian Kesatu Panitia Seleksi

#### Pasal 25

- (1) Dalam persiapan seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dibentuk tim Pansel.
- (2) Pansel berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang.
- (3) Pansel terdiri atas unsur:
  - a. Pejabat Pimpinan Tinggi dari internal Pemerintah Daerah;
  - b. Pejabat Pimpinan Tinggi dari luar Pemerintah Daerah yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong; dan
  - c. akademisi/ pakar/ professional.
- (4) Jumlah anggota Pansel yang berasal dari Pemerintah Daerah paling banyak 45%.

- (5) Personil Pansel memenuhi persyaratan:
  - 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 berkedudukan sebagai anggota dan/ atau pengurus partai politik serta bebas dari intervensi politik; dan
  - d. tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan
- (6) Khusus untuk pengisian Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memimpin Sekretariat Daerah, personil Pansel dapat diangkat dari Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
- (7) Khusus untuk pengisian Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memimpin Inspektorat sebelum ditetapkan oleh PPK dikonsultasikan dengan Kementerian Dalam Negeri.
- (8) Dalam membentuk Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPK berkoordinasi dengan KASN.
- (9) Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh PPK yang ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
- (10) Pansel mempunyai tugas sebagai berikut:
  - 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, penelusuran rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas;
  - e. mengumumkan lowongan JPT Pratama dan persyaratan pelamaran.
  - f. melakukan seleksi administrasi dan kompetensi; dan
  - g. menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada PPK.
- (11) Pansel dalam melaksanakan tugas dibantu oleh Sekretariat Pansel.
- (12) Sekretariat Pansel sebagaimana dimaksud pada ayat (9) berasal dari BKPSDM dan dibentuk oleh PPK yang ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
- (13) Sekretariat Pansel memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada Pansel.
- (14) Pemerintah Daerah Kota dikecualikan dalam pengisian JPT secara kompetitif dan terbuka jika dinyatakan telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan kepegawaian oleh KASN.

Bagian Kedua  
Pelaksanaan Seleksi

Paragraf 1  
Tahapan Seleksi

Pasal 26

Seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilaksanakan dengan tahapan:

- a. pengumuman dan pendaftaran;
- b. seleksi administrasi;
- c. seleksi *Assessment/ Uji Kompetensi*;
- d. penulisan dan penilaian makalah;
- e. presentasi makalah dan wawancara;
- f. penelusuran rekam jejak; dan
- g. penyampaian hasil akhir seleksi.

Paragraf 2  
Pengumuman dan Pendaftaran

Pasal 27

- (1) Lowongan JPT Pratama diumumkan secara terbuka melalui surat resmi, papan pengumuman, media elektronik dan/ atau media cetak.
- (2) Pengumuman lowongan jabatan dilaksanakan paling lama 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.
- (3) Apabila sampai dengan akhir masa pendaftaran, pelamar kurang dari 3 (tiga) orang, maka Pansel memperpanjang masa pendaftaran paling banyak 2 (dua) kali, masing-masing 7 (tujuh) hari kalender.
- (4) Apabila setelah dilaksanakan perpanjangan masa pendaftaran kedua dan pelamar masih kurang dari 3 (tiga) orang, maka Pansel berkonsultasi dengan KASN.
- (5) Ketua Pansel menandatangani pengumuman lowongan jabatan dan setiap tahapan seleksi.
- (6) Kriteria penilaian didasarkan pada komposisi pembobotan hasil seleksi, yaitu:
  - a. Penelusuran rekam jejak dengan jumlah bobot 20%;
  - b. Uji kompetensi dengan jumlah bobot 25%;
  - c. Penulisan makalah dengan jumlah bobot 20%;
  - d. Presentasi dan wawancara dengan jumlah bobot 35%.

Paragraf 3  
Seleksi Administrasi

Pasal 28

- (1) Sekretariat Pansel melakukan penilaian terhadap kelengkapan berkas persyaratan administrasi.
- (2) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi administrasi wajib mengikuti tahapan berikutnya.
- (3) Khusus untuk Pelamar calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memimpin Satuan Polisi Pamong Praja harus memiliki sertifikat Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).

Paragraf 4  
Seleksi *Assessment/ Uji Kompetensi*

Pasal 29

- (1) Seleksi Kompetensi meliputi seleksi Kompetensi Teknis, seleksi Kompetensi Manajerial dan seleksi Kompetensi Sosial Kultural.

- (2) Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis.
- (3) Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud ada ayat (1) diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan manajerial, dan pengalaman kepemimpinan.
- (4) Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya, sehingga memiliki wawasan kebangsaan.
- (5) Seleksi Kompetensi dilakukan oleh Pansel yang dapat dibantu oleh Tim Uji Kompetensi yang independen dan memiliki keahlian untuk melakukan seleksi kompetensi.
- (6) Seleksi Kompetensi menggunakan metode *assessment* meliputi metode tertulis, psikometri, wawancara kompetensi, dan/ atau analisis kasus.
- (7) Hasil *assessment* disampaikan oleh Tim Uji Kompetensi kepada Pansel melalui Sekretariat Pansel.

Paragraf 5  
Penulisan dan Penilaian Makalah

Pasal 30

- (1) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi administrasi wajib menyusun makalah yang memuat tema yang ditentukan oleh Pansel.
- (2) Ketentuan penyusunan makalah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan oleh Pansel.
- (3) Makalah yang ditulis akan dipresentasikan sesuai jadwal yang sudah ditentukan dihadapan penguji dengan dengan waktu pemaparan yang sudah ditentukan.

Paragraf 6  
Presentasi Makalah dan Wawancara

Pasal 31

Presentasi makalah dan wawancara dilaksanakan oleh Pansel dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. pelamar mempresentasikan makalah di depan Pansel;
- b. penilaian makalah mempertimbangkan kemampuan presentasi dan kesesuaian isi makalah;
- c. wawancara bersifat klarifikasi atau pendalaman terhadap pelamar yang mencakup peminatan, motivasi, karakter, serta kemampuan manajerial.

Paragraf 7  
Penelusuran Rekam Jejak

Pasal 32

- (1) Penelusuran rekam jejak pelamar dilakukan melalui rekam jejak jabatan dan pengalaman.

- (2) Pansel menyusun instrumen/ kriteria penilaian rekam jejak.
- (3) Pansel melakukan klarifikasi dengan pihak terkait apabila terdapat indikasi yang mencurigakan.

Paragraf 8  
Penyampaian Hasil Seleksi

Pasal 33

- (1) Pansel mengolah hasil setiap tahapan seleksi dan menyusun peringkat nilai.
- (2) Hasil setiap tahapan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diumumkan pada laman (*website*) resmi Pemerintah Daerah atau BKPSDM.
- (3) Pansel memilih 3 (tiga) calon sesuai urutan nilai tertinggi untuk disampaikan kepada PPK melalui Ketua Pansel.
- (4) PPK menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian JPT Pratama secara terbuka kepada KASN dan tembusan kepada Menteri Dalam Negeri, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Badan Kepegawaian Negara, dan Gubernur Sumatera Utara.

Bagian Ketiga  
Penetapan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 34

- (1) PPK memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) calon pada setiap lowongan JPT Pratama untuk ditetapkan dan dilantik sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama setelah berkoordinasi dengan KASN.
- (2) Penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Pansel.
- (3) Khusus untuk calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memimpin Sekretariat Daerah sebelum ditetapkan oleh PPK dikoordinasikan dengan Gubernur Provinsi Sumatera Utara.
- (4) Khusus untuk calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memimpin Sekretariat DPRD sebelum ditetapkan oleh PPK dikonsultasikan dengan pimpinan DPRD.
- (5) Khusus untuk calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memimpin Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebelum ditetapkan oleh PPK dikonsultasikan dengan Kementerian Dalam Negeri.
- (6) Status kepegawaian bagi calon yang dilantik berasal dari luar Pemerintah Daerah ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat  
Perpanjangan Masa Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 35

- (1) Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dijabat paling lama 5 (lima) tahun.

- (2) Masa Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang berdasarkan evaluasi dan penilaian oleh PPK dan Pansel dengan metode uji kesesuaian (*jobfit*) setelah berkoordinasi dengan KASN.
- (3) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama melalui mutasi dari satu JPT Pratama ke JPT Pratama yang lain dilakukan melalui uji kesesuaian dari pejabat yang ada oleh Pansel dengan berkoordinasi kepada KASN.
- (4) Apabila terdapat kekosongan Jabatan Pimpinan Tinggi Pertama setelah proses mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), jabatan kosong tersebut diisi melalui seleksi terbuka.

Bagian Kelima  
Pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 36

Pemberhentian PNS dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, disebabkan antara lain:

- a. mencapai batas usia pensiun dalam jabatannya;
- b. melakukan pelanggaran disiplin berat serta integritas dan moralitas;
- c. tidak memenuhi kinerja yang diperjanjikan dalam waktu 1 (satu) tahun pada suatu jabatan dan setelah 6 (enam) bulan diberikan kesempatan tidak dapat memperbaiki kinerjanya serta tidak lulus uji kompetensi;
- d. tidak memenuhi syarat Jabatan Pimpinan Tinggi.

BAB VIII  
TARGET KINERJA dan UJI KOMPETENSI

Pasal 37

- (1) Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrasi, dan Pejabat Fungsional harus memenuhi target kinerja tertentu sesuai perjanjian kinerja yang sudah disepakati dengan pejabat atasannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrasi, dan Pejabat Fungsional 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menunjukkan perbaikan kinerja maka pejabat yang bersangkutan harus mengikuti seleksi ulang atau uji kompetensi kembali.
- (4) Berdasarkan hasil uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) pejabat dimaksud dapat dipindahkan pada Jabatan lain sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada Jabatan yang lebih rendah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Khusus untuk pejabat fungsional diatur sesuai dengan ketentuan instansi pembina masing-masing JF.

BAB IX  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 38

- (1) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.
- (3) Untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi dilakukan:
  - a. penetapan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi yang disusun berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja yang dituangkan dalam Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (*Human Capital Development Plan*) yang dilaksanakan oleh PyB dan ditetapkan oleh PPK;
  - b. Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada huruf a disusun untuk jangka pendek yaitu 1 (satu) tahun sekali dan jangka panjang yaitu 5 (lima) tahunan; dan
  - c. pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk memenuhi Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis, Kompetensi Sosial Kultural dan/ atau Kompetensi Pemerintahan dalam bentuk pendidikan dan/ atau pelatihan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pengembangan Kompetensi PNS instansi diatur dalam Peraturan Wali Kota tersendiri.

BAB X  
KELOMPOK RENCANA SUKSESI

Pasal 39

- (1) PPK menetapkan Kelompok Rencana Suksesi dalam setiap tahun.
- (2) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi kelompok PNS yang memiliki:
  - a. kompetensi sesuai klasifikasi Jabatan;
  - b. memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi;
  - c. memiliki rekam jejak Jabatan bernilai baik;
  - d. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir minimal bernilai sangat baik;
  - e. sehat jasmani dan rohani; dan
  - f. memiliki integritas dan moralitas yang baik.
- (3) PNS yang mendapatkan prestasi luar biasa baik pada pelatihan kepemimpinan atau prestasi dalam studi pada jenjang yang lebih tinggi dapat diprioritaskan untuk masuk ke dalam Kelompok Rencana Suksesi.
- (4) Kelompok Rencana Suksesi dapat diberikan pemagangan pada Jabatan yang menjadi rencana penempatannya.
- (5) Rekrutmen Kelompok Rencana Suksesi dapat dilaksanakan dari PNS internal Pemerintah Daerah Kota atau dari penelusuran kader (*talent scouting*) dari PNS mutasi masuk ke Pemerintah Daerah Kota.

- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai Kelompok Rencana Suksesi dan Manajemen Talenta diatur dalam Peraturan Wali Kota tersendiri.

## BAB XI PEMBERHENTIAN DARI JABATAN

### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 40

Pemberhentian PNS dari Jabatan Pengawas, Administrator, dan/atau Fungsional dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

#### Pasal 41

- (1) Pemberhentian PNS dari Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 disebabkan:
- a. mengundurkan diri dari Jabatan;
  - b. mencapai batas usia pensiun;
  - c. diberhentikan sebagai PNS;
  - d. diangkat ke dalam Jabatan lain;
  - e. cuti di luar tanggungan Negara;
  - f. mendapat Tugas Belajar lebih dari 6 (enam) bulan dan meninggalkan tugas secara penuh;
  - g. adanya perampangan kelembagaan (khusus untuk Jabatan Administrasi);
  - h. tidak memenuhi persyaratan Jabatan; dan
  - i. hal-hal lain yang ditentukan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Selain persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) PPK dapat memberhentikan pejabat dari Jabatannya karena:
- a. melanggar Disiplin PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan berdasarkan keputusan penjatuhan hukuman disiplin oleh PPK;
  - b. melanggar kode etik PNS Daerah Kota berdasarkan rekomendasi TPK;
  - c. terbukti melakukan penyalahgunaan narkoba dan psikotropika lainnya berdasarkan rekomendasi Badan Narkotika Nasional yang diperkuat oleh keputusan penjatuhan hukuman disiplin oleh PPK;
  - d. tidak memenuhi target kinerja dalam 2 (dua) tahun berturut-turut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan berdasarkan rekomendasi TPK.
- (3) Pemberhentian dari Jabatan Pengawas atau Administrator atau Fungsional bagi PNS yang telah ditetapkan sebagai tersangka oleh pihak berwajib dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

### Bagian Kedua Penggantian Kembali Dalam Jabatan

#### Pasal 42

Dalam hal pemberhentian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (3) jika berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap dinyatakan tidak bersalah, maka PNS yang bersangkutan dapat direhabilitasi dan diangkat kembali dalam Jabatan yang setingkat.

Pasal 43

PNS yang diberhentikan dari Jabatan Pengawas, Administrator, dan/atau Fungsional karena melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi dapat diangkat kembali dalam Jabatan Pengawas, Administrator, dan/atau Fungsional yang terakhir didudukinya atau setingkat lebih tinggi dari Jabatan yang terakhir dipangkunya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Bagian Ketiga  
Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas

Pasal 44

- (1) PPK dapat menugaskan Pelaksana Harian (Plh.) atau Pelaksana Tugas (Plt.) apabila pejabat definitif berhalangan sementara atau berhalangan tetap.
- (2) Penugasan Plh. dan Plt. dilaksanakan atas dasar:
  - a. ditugaskan oleh pejabat pemerintahan di atasnya melalui Surat Perintah Tugas;
  - b. merupakan pelaksanaan tugas rutin.
- (3) PNS yang diberikan penugasan Plh. atau Plt. harus memenuhi persyaratan:
  - a. memiliki kompetensi dan kualifikasi sesuai bidang tugas yang akan dilaksanakan;
  - b. memiliki jenjang jabatan setara atau satu tingkat lebih rendah dari jenjang jabatan yang akan ditugaskan;
  - c. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir minimal bernilai baik;
  - d. berusia paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum batas usia pensiun dalam jabatan yang akan ditugaskan.
- (4) Pejabat Fungsional dapat diberikan penugasan Plh. atau Plt. dengan ketentuan:
  - a. Pejabat Fungsional Ahli Utama dapat ditunjuk sebagai Plh. atau Plt. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
  - b. Pejabat Fungsional Ahli Madya dapat ditunjuk sebagai Plh. atau Plt. Jabatan Administrator atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
  - c. Pejabat Fungsional Ahli Muda dapat ditunjuk sebagai Plh. atau Plt. Jabatan Pengawas atau Jabatan Administrator;
  - d. Pejabat Fungsional Ahli Pertama dapat ditunjuk sebagai Plh. atau Plt. Jabatan Pengawas.
- (5) Dalam hal tidak terdapat PNS dengan persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, penugasan Plh. atau Plt. dapat diberikan kepada PNS dengan jenjang Jabatan satu tingkat lebih tinggi dari jenjang jabatan yang akan ditugaskan.
- (6) Penunjukan Plh. dan Plt. Sekretaris Daerah dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Penugasan Plh. ditetapkan untuk waktu paling singkat 3 (tiga) hari dan paling lama 30 (tiga puluh) hari.
- (8) Penugasan Plt. ditetapkan untuk waktu paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 3 (tiga) bulan. Dalam hal sampai dengan waktu yang ditetapkan terlampaui dan belum diperoleh pejabat definitif, Plt. dapat diberikan perpanjangan paling banyak untuk 1 (satu) kali penugasan.

BAB XII  
TIM PENILAI KINERJA

Pasal 45

- (1) Tim Penilai Kinerja terdiri atas:
  - a. PyB;
  - b. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang menangani kepegawaian;
  - c. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang menangani pengawasan; dan/atau
  - d. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang terkait.
- (2) Tim Penilai Kinerja berjumlah gasal paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang.
- (3) Tim Penilai Kinerja mempunyai fungsi:
  - a. pemberian pertimbangan dalam promosi PNS dalam Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional;
  - b. pemberian pertimbangan dalam mutasi PNS;
  - c. pemberian pertimbangan dalam kenaikan pangkat istimewa PNS;
  - d. pemberian pertimbangan dalam pemberian kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi;
  - e. pemberian pertimbangan dalam pemberian penghargaan lainnya;
  - f. pemberian pertimbangan untuk penjatuhan hukuman disiplin tingkat berat; dan
  - g. pemberian pertimbangan untuk penetapan Kelompok Rencana Suksesi.
- (4) Tim Penilai Kinerja ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

BAB XIII  
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KARIER

Pasal 46

- (1) Sistem Informasi Manajemen Karier berisi rencana dan pelaksanaan manajemen karier.
- (2) Sistem Informasi Manajemen Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan bagian yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dan Sistem Informasi Kinerja dan dikelola oleh BKPSDM.

BAB XIV  
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 47

- (1) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang belum mengikuti pelatihan kepemimpinan, harus mengikuti dan lulus pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jenjang Jabatannya dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun sejak pelantikan.
- (2) Pejabat Administrator yang belum mengikuti pelatihan kepemimpinan, harus mengikuti dan lulus pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jenjang Jabatannya dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sejak pelantikan.

- (3) Pejabat Pengawas yang belum mengikuti pelatihan kepemimpinan, harus mengikuti dan lulus pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jenjang Jabatannya dalam jangka waktu 8 (delapan) tahun sejak pelantikan.
- (4) PNS yang telah menduduki Jabatan namun belum memenuhi Standar Kompetensi Jabatan, wajib mengikuti pengembangan kompetensi dan lulus uji kompetensi paling lama 2 (dua) tahun sejak Peraturan Wali Kota ini diundangkan.

BAB XV  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 48

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan

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

Ditetapkan di Medan,  
Pada tanggal 5 April 2023

WALI KOTA MEDAN,

ttd

MUHAMMAD BOBBY AFIF NASUTION

Diundangkan di Medan  
Pada tanggal 5 April 2023

SEKRETARIS DAERAH KOTA MEDAN,

ttd

WIRIYA ALRAHMAN

BERITA DAERAH KOTA MEDAN TAHUN 2023 NOMOR 66

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM  
SEKRETARIAT DAERAH KOTA MEDAN,

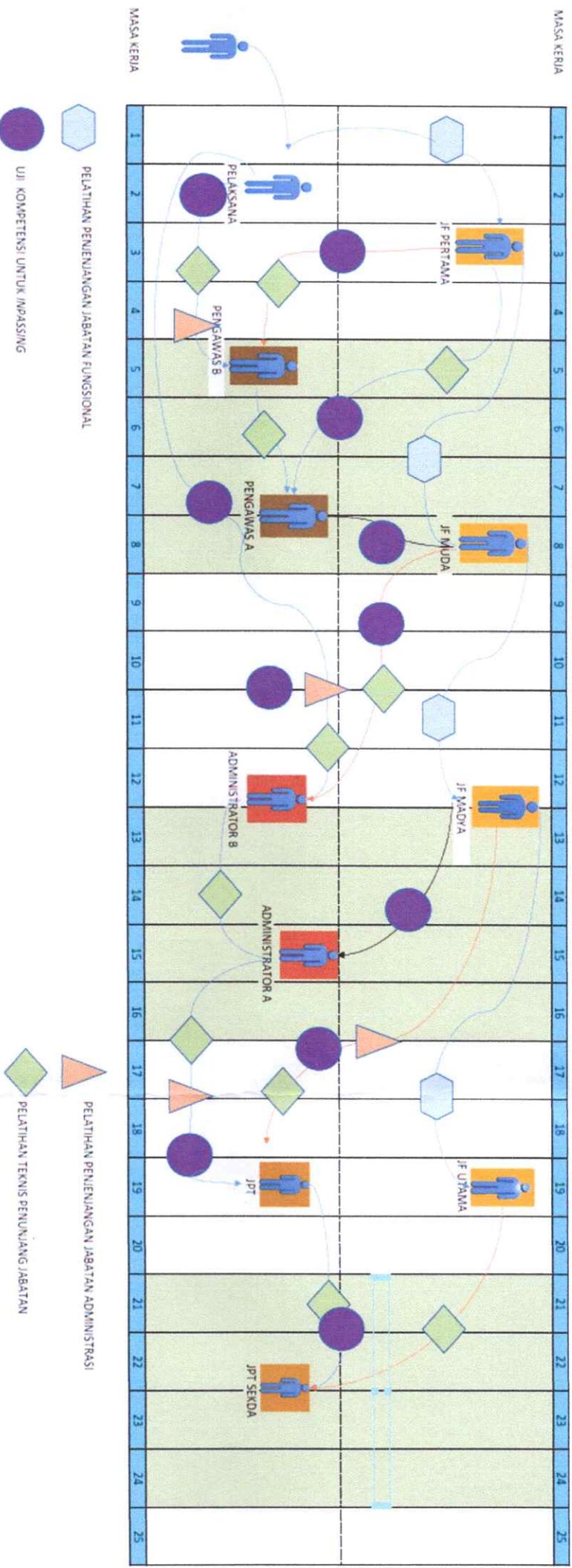
  
YUNITA SARI, S.H.

Pembina

NIP. 197006222007012031

LAMPIRAN  
 PERATURAN WALI KOTA MEDAN  
 NOMOR 66 TAHUN 2023  
 TENTANG MANAJEMEN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL  
 PEMERINTAH KOTA MEDAN

JALUR KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL



WALI KOTA MEDAN,

tttd

MUHAMMAD BOBBY AFIF NASUTTON

Salinan sesuai dengan aslinya  
 KEPALA BAGIAN HUKUM  
 SEKRETARIAT DAERAH KOTA MEDAN,

YUNITA SARI, S.H.

Pembina

NIP. 197006222007012031