



BERITA DAERAH KOTA DEPOK

NOMOR 100

TAHUN 2021

WALI KOTA DEPOK
PERATURAN WALI KOTA DEPOK
NOMOR 100 TAHUN 2021
TENTANG
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA DEPOK
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA DEPOK,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bebas dari intervensi politik, bebas dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme diselenggarakan penerapan Sistem Merit sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. bahwa untuk menyelenggarakan manajemen karier Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Depok berdasarkan Sistem Merit sebagaimana dimaksud pada pertimbangan huruf a, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota Depok;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota Depok tentang Penyelenggaraan Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Depok;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Depok dan Kotamadya Tingkat II Cilegon (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3828);

2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Undang-Undang 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 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
7. 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
 9. 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);
 10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan Pegawai Negeri Sipil;
 11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara;
 12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2013 tentang Penetapan Kelas Jabatan di Lingkungan Instansi Pemerintah;
 13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 42 Tahun 2018 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian/Inpassing;
 14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
 15. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2016 Nomor 10) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 4 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2021 Nomor 4);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PENYELENGGARAAN MANAJEMEN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA DEPOK.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kota adalah Daerah Kota Depok.
2. Wali Kota adalah Wali Kota Depok.
3. Pemerintah Daerah Kota selanjutnya disebut Pemerintah Daerah Kota adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Daerah Otonom.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan.
6. Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disingkat Py,B adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Badan adalah Perangkat Daerah yang menangani urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Depok.
8. Bagian adalah Bagian Organisasi dan Reformasi Birokrasi pada Sekretariat Daerah Kota Depok.
9. Kepala Bagian adalah Kepala Bagian Organisasi dan Reformasi Birokrasi pada Sekretariat Daerah Kota Depok.
10. Aparatur Sipil Negara selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
11. 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.

12. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
13. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi Perangkat Daerah.
14. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan Pimpinan Tinggi pada instansi pemerintah.
15. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki JPI.
16. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas yang berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
17. Pejabat Administrator adalah pegawai ASN yang menduduki JA pada instansi.
18. 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.
19. Pejabat Fungsional adalah pegawai ASN.
20. Kelas Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang PNS dalam rangkaian susunan instansi pemerintah yang meskipun berbeda dalam hal jenis pekerjaan, tetapi cukup setara dalam hal tingkat kesulitan, tanggung jawab, dan tingkat persyaratan kualifikasi pekerjaan, serta digunakan sebagai dasar penggajian.
21. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik kerja yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

22. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
23. 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.
24. Kompetensi Pemerintahan adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengelolaan pemerintahan sesuai jenjang jabatannya di lingkungan Pemerintah Daerah Kota secara profesional.
25. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
26. Pemberhentian dari Jabatan adalah pemberhentian yang mengakibatkan PNS tidak lagi menduduki JA, JF, atau JPT.
27. Batas Usia Pensiun adalah batas usia PNS harus diberhentikan dengan hormat dari PNS.
28. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN 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.
29. Pengisian JPT secara Terbuka yang selanjutnya disebut Seleksi Terbuka adalah proses pengisian JPT yang dilakukan melalui kompetisi secara terbuka.
30. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi berbasis teknologi.

31. Penyesuaian atau Inpassing adalah proses pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional guna memenuhi kebutuhan organisasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan dalam jangka waktu tertentu.
32. Kelompok Rencana Suksesi Instansi adalah kelompok talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan instansinya.
33. Kamus Kompetensi adalah kumpulan kompetensi yang meliputi nama kompetensi, definisi kompetensi, deskripsi dan level kompetensi serta indikator perilaku.

Bagian Kedua

Maksud dan Tujuan

Pasal 2

Penyelenggaraan manajemen karier dimaksudkan untuk mewujudkan pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi PNS berdasarkan Sistem Merit.

Pasal 3

Penyelenggaraan manajemen karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, mempunyai tujuan:

- a. memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS;
- b. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi;
- c. meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS; dan
- d. mendorong peningkatan profesionalitas PNS.

Bagian Ketiga

Kedudukan

Pasal 4

Manajemen karier menjadi pedoman pengelolaan karier PNS yang dilakukan sejak pengangkatan pertama sebagai PNS sampai dengan pemberhentian.

Bagian Keempat

Ruang Lingkup

Pasal 5

Ruang lingkup Peraturan Wali Kota ini meliputi:

- a. basis data pegawai negeri sipil;

- b. pengembangan karier;
- c. pengembangan kompetensi;
- d. pola karier;
- e. mutasi; dan
- f. promosi.

BAB II

BASIS DATA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pasal 6

- (1) Dalam rangka penyelenggaraan manajemen karier PNS, disusun basis data PNS yang terdiri atas:
 - a. standar kompetensi Jabatan; dan
 - b. profil PNS.
- (2) Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, paling sedikit terdiri atas:
 - a. nama Jabatan;
 - b. uraian Jabatan;
 - c. kode Jabatan;
 - d. pangkat yang sesuai;
 - e. kompetensi teknis;
 - f. kompetensi manajerial;
 - g. kompetensi sosial kultural; dan
 - h. ukuran kinerja Jabatan.
- (3) Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan kumpulan informasi PNS, terdiri atas:
 - a. data personal, paling sedikit memuat:
 - 1. nama;
 - 2. nomor induk pegawai;
 - 3. tempat tanggal lahir;
 - 4. status perkawinan; dan
 - 5. alamat.
 - b. kualifikasi merupakan informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai dengan jenjang paling rendah;
 - c. rekam jejak jabatan, merupakan informasi mengenai riwayat jabatan yang pernah diduduki PNS;
 - d. kompetensi merupakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan;

- e. riwayat pengembangan kompetensi, merupakan informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS, meliputi riwayat pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, penataran dan/atau magang;
 - f. riwayat hasil penilaian kinerja, merupakan informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS; dan
 - g. informasi kepegawaian lainnya merupakan informasi yang memuat prestasi, penghargaan, dan/atau hukuman yang pernah diterima oleh PNS.
- (4) Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikelola oleh Badan dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.
- (5) Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat diintegrasikan dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara secara Nasional.

BAB III

PENGEMBANGAN KARIER

Bagian Kesatu

Umum

Paragraf 1

Umum

Pasal 7

- (1) Pengembangan karier PNS diselenggarakan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan organisasi.
- (2) Manajemen pengembangan karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
- a. mutasi; dan
 - b. promosi.
- (3) Selain mutasi dan/ atau promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pengembangan karier dapat dilakukan melalui penugasan khusus.

Paragraf 2
Rencana Pengembangan Karier

Pasal 8

- (1) Rencana pengembangan karier meliputi rencana:
 - a. PNS yang akan dikembangkan kariernya;
 - b. penempatan PNS sesuai pola karier;
 - c. bentuk pengembangan karier;
 - d. waktu pelaksanaan; dan
 - e. prosedur dan mekanisme pengisian Jabatan.
- (2) Rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (3) Rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dirinci setiap tahun.

Paragraf 3

Jenis dan Jenjang Jabatan

Pasal 9

Jenis Jabatan terdiri atas:

- a. JPT;
- b. JA; dan
- c. JF.

Pasal 10

- (1) Jenjang JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a, terdiri atas:
 - a. JPT Pratama Sekretaris Daerah atau setara dengan Jabatan Eselon IIa; dan
 - b. JPT Pratama Kepala Perangkat Daerah atau setara dengan Jabatan eselon IIb.
- (2) Jenjang JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b terdiri atas:
 - a. Jabatan Administrator atau setara dengan Jabatan eselon IIIa, atau Jabatan eselon IIIb;
 - b. Jabatan Pengawas atau setara dengan Jabatan eselon IVa, atau Jabatan eselon IVb; dan
 - c. Jabatan Pelaksana terdiri atas:
 1. Jabatan Analis/penyusun atau jabatan lain yang kelas jabatannya setara;

2. Jabatan Pengelola atau jabatan lain yang kelas jabatannya setara;
 3. Jabatan Pengadministrasi atau jabatan lain yang kelas jabatannya setara; dan
 4. Jabatan Pramuka atau jabatan lain yang kelas jabatannya setara.
- (3) Jenjang JF sebagai dimaksud dalam Pasal 9 huruf c terdiri atas:
- a. Jenjang JF Ahli meliputi:
 1. JF Ahli Utama;
 2. JF Ahli Madya;
 3. JF Ahli Muda;
 4. JF Ahli Pertama.
 - b. Jenjang JF Keterampilan meliputi:
 1. JF Penyelia atau jabatan yang setara;
 2. JF Mahir atau jabatan yang setara;
 3. JF Terampil atau jabatan yang setara; dan
 4. JF Pemula atau jabatan yang setara.

Bagian Kedua

Kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja

Paragraf 1

Kualifikasi

Pasal 11

Kualifikasi Jabatan paling sedikit terdiri atas:

- a. pendidikan formal;
- b. pangkat/golongan atau kelas jabatan;
- c. riwayat jabatan; dan
- d. batas usia pensiun.

Pasal 12

- (1) Bagian menyusun standar kualifikasi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 dalam bentuk syarat Jabatan berdasarkan analisis Jabatan, analisis beban kerja dan evaluasi Jabatan.
- (2) Standar Kualifikasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Paragraf 2
Kompetensi
Pasal 13

Kompetensi Jabatan, terdiri atas:

- a. kompetensi manajerial;
- b. kompetensi sosial kultural;
- c. kompetensi teknis; dan/atau
- d. kompetensi pemerintahan.

Pasal 14

- (1) Untuk penempatan Jabatan, Bagian menyusun standar kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Standar kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Pasal 15

- (1) Setiap PNS dilakukan penilaian melalui uji kompetensi dengan berpedoman pada standar kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dan Kamus Kompetensi.
- (2) Uji kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan secara berkala.
- (3) Uji kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan oleh Badan.
- (4) Kamus Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun oleh Bagian.
- (5) Dalam melaksanakan uji kompetensi, Badan dibantu oleh Tim Assesor Sumber Daya Manusia Aparatur atau dapat bekerja sama dengan assesor independen.

Pasal 16

Kepala Badan menetapkan standar operasional dan prosedur pelaksanaan uji kompetensi.

Paragraf 3

Kinerja

Pasal 17

- (1) Perangkat Daerah yang membidangi Perencanaan dan Pembangunan menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah berdasarkan *cascading* indikator kinerja utama RPJMD.

- (2) Indikator kinerja utama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi dasar penilaian kinerja kepala Perangkat Daerah yang selanjutnya diturunkan secara berjenjang menjadi penilaian kinerja pegawai.
- (3) Indikator kinerja utama Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Pasal 18

- (1) Penilaian Kinerja bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier
- (2) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS yang bersangkutan.
- (3) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan secara obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
- (4) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ayat (2), dan ayat (3), dilakukan oleh atasan langsung dari PNS yang bersangkutan.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme penilaian kinerja ditetapkan dengan Peraturan Wali Kota.

Bagian Ketiga

Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 19

- (1) Wali Kota menetapkan kelompok rencana suksesi.
- (2) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud ayat (1) berisi kelompok PNS yang memiliki:
 - a. kompetensi sesuai klasifikasi jabatan;
 - b. memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi; dan
 - c. memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (3) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikelola oleh Badan.

BAB IV
PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 20

- (1) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
- (3) Pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan pada tingkat Pemerintah Daerah Kota.

Pasal 21

- (1) Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi dilakukan:
 - a. penetapan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi disusun berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja;
 - b. pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk memenuhi kompetensi manajerial, teknis, sosial kultural dan pemerintahan dalam bentuk pendidikan dan/atau pelatihan; dan
 - c. evaluasi pengembangan kompetensi dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan Kompetensi manajerial, kompetensi sosial kultural, kompetensi teknis dan kompetensi pemerintahan dengan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.
- (3) Badan menyelenggarakan pengembangan kompetensi PNS, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 22

Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 menjadi dasar pengembangan karier dan salah satu pertimbangan pengangkatan dalam jabatan.

BAB V
POLA KARIER

Pasal 23

Pola karier merupakan pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis dan/atau jenjang jabatan secara berkesinambungan.

Pasal 24

(1) Pola karier PNS berbentuk:

- a. horizontal yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JPT, JA atau JF;
- b. vertikal yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok JPT, JA, dan JF; dan
- c. diagonal yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok JPT, JA atau JF.

(2) Pola Karier sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan:

- a. jenis Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8; dan
- b. kelas Jabatan.

BAB VI
MUTASI DAN PROMOSI

Bagian Kesatu

Mutasi

Pasal 25

- (1) Badan menyusun rencana mutasi PNS.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun dan/atau sesuai kebutuhan organisasi.
- (3) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan Jabatan, klasifikasi Jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

(4) Mutasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.

Bagian Kedua

Promosi

Paragraf 1

Umum

Pasal 26

Promosi PNS dalam JA dan JF dilakukan oleh PPK setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS.

Paragraf 2

Promosi Dalam Jabatan Pelaksana

Pasal 27

(1) Jabatan Pelaksana pengadministrasi dapat diangkat dalam Jabatan Pelaksana Pengelola dengan ketentuan:

- a. pengalaman kerja pada Jabatan Pelaksana pengadministrasi paling kurang 2 (dua) tahun dan lulus pendidikan formal jenjang Diploma III atau memiliki pangkat/golongan ruang Penata Muda (III/a);
- b. memenuhi standar kompetensi Jabatan Pelaksana Pengelola;
- c. terdapat formasi Jabatan Pelaksana Pengelola pada Perangkat Daerah;
- d. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
- e. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi Sistem Merit yang ditetapkan oleh PPK;
- f. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- g. sehat jasmani dan rohani;

(2) Jabatan Pelaksana pengadministrasi dapat diangkat dalam Jabatan Pelaksana Analis dengan ketentuan:

- a. pengalaman kerja pada Pelaksana pengadministrasi paling kurang 5 (lima) tahun dan lulus pendidikan formal jenjang Strata 1/Diploma IV atau pangkat/golongan ruang Penata Muda (III/b);
- b. memenuhi standar kompetensi Jabatan Pelaksana analis;

- c. terdapat formasi Jabatan Pelaksana Analis pada Perangkat Daerah;
- d. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
- e. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
- f. memiliki integritas dan moralitas yang baik; dan
- g. sehat jasmani dan rohani.

Pasal 28

1. Jabatan Pelaksana pengelola dapat diangkat dalam Jabatan Pelaksana Analis dengan ketentuan:
 - a. pengalaman kerja pada Jabatan Pelaksana pengelola paling kurang 3 (tiga) tahun dan lulus pendidikan formal jenjang Strata 1/Diploma IV atau pangkat/golongan ruang Penata Muda (III/b);
 - b. memenuhi standar kompetensi Jabatan Pelaksana Analis;
 - c. terdapat formasi Jabatan Pelaksana Analis pada Perangkat Daerah;
 - d. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - e. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - f. memiliki integritas dan moralitas yang baik; dan
 - g. sehat jasmani dan rohani.

Paragraf 3

Promosi Dalam Jabatan Fungsional

Pasal 29

- (1) Jabatan Pelaksana Pengadministrasi dapat diangkat dalam JF Pemula dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF Pemula;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Pemula pada Perangkat Daerah;
 - d. mengikuti dan lulus Diklat JF dan/atau inpassing;
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF;
 - f. memiliki integritas dan moralitas yang baik; dan

- g. sehat jasmani dan rohani.
- (2) Jabatan Pelaksana Pengelola dapat diangkat dalam JF Terampil dengan ketentuan:
- a. memenuhi angka kredit JF terampil;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF terampil pada Perangkat Daerah;
 - d. mengikuti dan lulus Diklat JF dan/atau inpassing JF;
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF;
 - f. memiliki integritas dan moralitas yang baik; dan
 - g. sehat jasmani dan rohani.
- (3) JF Pemula dapat diangkat dalam JF Terampil, dengan ketentuan:
- a. memenuhi angka kredit JF terampil;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF terampil pada Perangkat Daerah;
 - d. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF;
 - e. memiliki integritas dan moralitas yang baik; dan
 - f. sehat jasmani dan rohani.
- (4) JF Terampil dapat diangkat dalam JF Mahir, dengan ketentuan:
- a. memenuhi angka kredit JF mahir;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Mahir pada Perangkat Daerah;
 - d. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF;
 - e. memiliki integritas dan moralitas yang baik; dan
 - f. sehat jasmani dan rohani.
- (5) JF Mahir dapat diangkat dalam JF Penyelia, dengan ketentuan:
- a. memenuhi angka kredit JF Penyelia;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Penyelia pada Perangkat Daerah;

- d. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang JF;
 - e. memiliki integritas dan moralitas yang baik; dan
 - f. sehat jasmani dan rohani.
- (6) JF Penyelia dapat diangkat dalam JF Ahli Pertama, dengan ketentuan:
- a. lulus pendidikan formal jenjang Strata 1/Diploma IV;
 - b. memenuhi angka kredit JF Ahli Pertama;
 - c. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - d. terdapat formasi JF Ahli Pertama pada Perangkat Daerah;
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
 - f. memiliki integritas dan moralitas yang baik; dan
 - g. sehat jasmani dan rohani.
- (7) JF Penyelia dapat diangkat dalam JF Ahli Muda, dengan ketentuan :
- a. lulus pendidikan formal jenjang Strata 1/Diploma IV;
 - b. memenuhi angka kredit JF Ahli Muda;
 - c. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - d. terdapat formasi JF Ahli Muda pada Perangkat Daerah;
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF;
 - f. memiliki integritas dan moralitas yang baik; dan
 - g. sehat jasmani dan rohani.
- (8) JF Ahli Muda dapat diangkat dalam JF Ahli Madya dengan ketentuan:
- a. memenuhi angka kredit JF Ahli Madya;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Ahli Madya pada Perangkat Daerah;
 - d. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF;
 - e. memiliki integritas dan moralitas yang baik; dan
 - f. sehat jasmani dan rohani.

- (9) JF Ahli Madya dapat diangkat dalam JF Ahli Utama, dengan ketentuan :
- a. memenuhi angka kredit JF Ahli Utama;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Ahli Utama pada Perangkat Daerah;
 - d. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF;
 - e. memiliki integritas dan moralitas yang baik; dan
 - f. sehat jasmani dan rohani.

Paragraf 4

Promosi Dalam Jabatan Pengawas

Pasal 30

- (1) Jabatan Pelaksana Analisis dengan kualifikasi teknis pendidikan dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb, dengan ketentuan:
- a. pengalaman kerja pada Pelaksana Analisis paling sedikit 4 (empat) tahun;
 - b. memenuhi standar kompetensi Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb;
 - c. minimal pangkat/golongan ruang Penata Muda Tk. I/III/b;
 - d. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal jenjang Strata 1/Diploma IV;
 - e. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - f. mendapatkan rekomendasi dari Tim Penilai Kinerja;
 - g. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - h. lebih diutamakan memiliki Sertifikasi Pengadaan Barang/Jasa;
 - i. Memiliki integritas dan moralitas yang baik; dan
 - j. Sehat jasmani dan rohani.
- (2) Pelaksana Analisis dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVa, dengan ketentuan:
- a. pengalaman kerja pada Jabatan Pelaksana Analisis paling sedikit 4 (empat) tahun;

- b. memenuhi standar kompetensi Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV/a;
 - c. minimal pangkat/golongan ruang Penata/III/c;
 - d. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Strata 1 atau Diploma IV;
 - e. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - f. mendapatkan rekomendasi dari Tim Penilai Kinerja;
 - g. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - h. lebih diutamakan memiliki Sertifikasi Pengadaan Barang/Jasa;
 - i. memiliki integritas dan moralitas yang baik; dan
 - j. sehat jasmani dan rohani.
- (3) Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV/b dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV/a dengan ketentuan:
- a. pengalaman kerja dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb paling sedikit 4 (empat) tahun;
 - b. memenuhi standar kompetensi Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVa;
 - c. minimal pangkat/golongan ruang Penata, III/c;
 - d. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan formal Strata 1 atau Diploma IV;
 - e. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - f. mendapatkan rekomendasi dari Tim Penilai Kinerja;
 - g. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - h. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa;
 - i. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat IV;
 - j. memiliki integritas dan moralitas yang baik; dan
 - k. sehat jasmani dan rohani.
- (4) JF Ahli Pertama dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb, dengan ketentuan:

- a. memenuhi standar kompetensi Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb;
 - b. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Strata 1 atau Diploma IV;
 - c. minimal pangkat/golongan ruang (Penata Muda Tingkat I/III/b);
 - d. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik;
 - e. mendapatkan rekomendasi dari Tim Penilai Kinerja;
 - f. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - g. memiliki integritas dan moralitas yang baik; dan
 - h. sehat jasmani dan rohani.
- (5) JF Ahli Muda dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVa dengan ketentuan:
- a. memenuhi standar kompetensi Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVa;
 - b. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Strata 1 atau Diploma IV;
 - c. minimal pangkat/golongan ruang (Penata/III/c);
 - d. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - e. mendapatkan rekomendasi dari Tim Penilai Kinerja;
 - f. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - g. memiliki integritas dan moralitas yang baik; dan
 - h. sehat jasmani dan rohani.

Paragraf 5

Promosi Dalam Jabatan Administrator

Pasal 31

- (1) Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVa dapat diangkat dalam Jabatan Administrator atau setara dengan Jabatan Eselon IIIb, dengan ketentuan:
- a. pengalaman kerja dalam Jabatan Pengawas paling sedikit 3 (tiga) tahun;
 - b. memenuhi standar Kompetensi Jabatan Administrator setara Eselon IIIb;

- c. memiliki pangkat/golongan ruang Penata Tk. I (III/d) dan/atau serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan;
 - d. memiliki Ijazah Pendidikan Formal Strata 1;
 - e. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - f. mendapatkan rekomendasi dari Tim Penilai Kinerja;
 - g. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - h. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa;
 - i. memiliki integritas dan moralitas yang baik; dan
 - j. sehat jasmani dan rohani.
- (2) Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIb dapat diangkat dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIa, dengan ketentuan :
- a. pengalaman kerja dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIb paling kurang 1 (satu) tahun;
 - b. memenuhi standar Kompetensi Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan Eselon IIIa;
 - c. memiliki pangkat/golongan ruang Pembina (IVa) dan/atau serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan;
 - d. memiliki Ijazah Pendidikan Formal Strata 1;
 - e. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - f. mendapatkan rekomendasi dari Tim Penilai Kinerja;
 - g. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - h. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa;
 - i. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat III;
 - j. memiliki integritas dan moralitas yang baik; dan
 - k. sehat jasmani dan rohani.
- (3) JF Ahli Madya dapat diangkat dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIb, dengan ketentuan:

- a. memenuhi standar Kompetensi Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan Eselon IIIb;
 - b. memiliki Ijazah Pendidikan Formal Strata 1;
 - c. minimal pangkat/golongan ruang Pembina (IV/a);
 - d. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - e. mendapatkan rekomendasi dari Tim Penilai Kinerja;
 - f. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - g. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa;
 - h. memiliki integritas dan moralitas yang baik; dan
 - i. sehat jasmani dan rohani.
- (4) JF Ahli Madya dapat diangkat dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIa, dengan ketentuan :
- a. memenuhi standar Kompetensi Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan Eselon IIIa;
 - b. memiliki Ijazah Pendidikan Formal Strata 1;
 - c. minimal pangkat/golongan ruang Pembina Tk. I (IV/b);
 - d. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - e. mendapatkan rekomendasi dari Tim Penilai Kinerja;
 - f. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - g. memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa;
 - h. memiliki integritas dan moralitas yang baik; dan
 - i. sehat jasmani dan rohani.

Paragraf 6

Promosi Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 32

- (1) Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIb dapat diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama atau setara dengan jabatan eselon IIb, dengan ketentuan:
- a. pengalaman kerja dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIb paling sedikit 3 (tiga) tahun;
 - b. memenuhi standar Kompetensi JPT Pratama atau setara dengan jabatan Eselon IIb;

- c. minimal pangkat/golongan ruang Pembina (IV/a);
 - d. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Pasca Sarjana/Strata 2;
 - e. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - f. memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa;
 - g. lolos seleksi terbuka oleh panitia seleksi;
 - h. memiliki integritas dan moralitas yang baik; dan
 - i. sehat jasmani dan rohani.
- (2) Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIa dapat diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama atau setara dengan jabatan eselon IIb, dengan ketentuan:
- a. pengalaman kerja dalam Jabatan Administrator paling sedikit 2 (dua) tahun;
 - b. memenuhi standar Kompetensi JPT Pratama atau setara dengan jabatan Eselon IIb;
 - c. minimal pangkat/golongan ruang Pembina (IV/a);
 - d. diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Pasca Sarjana/Strata 2;
 - e. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - f. memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa;
 - g. lolos seleksi terbuka oleh panitia seleksi.
 - h. memiliki integritas dan moralitas yang baik; dan
 - i. sehat jasmani dan rohani.
- (3) JF Ahli Madya dapat diangkat dalam JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon IIb, dengan ketentuan:
- a. memenuhi standar Kompetensi JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon IIb;
 - b. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Pasca Sarjana/Strata 2;
 - c. minimal pangkat/golongan ruang Pembina Tingkat I (IV/b);
 - d. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - e. memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa;
 - f. lolos seleksi terbuka oleh panitia seleksi;
 - g. memiliki integritas dan moralitas yang baik; dan

h. sehat jasmani dan rohani.

Pasal 33

Pengisian JPT Pratama melalui seleksi terbuka diatur dalam Peraturan Wali Kota.

BAB VII

TIM PENILAI KINERJA

Pasal 34

- (1) Tim Penilai Kinerja dibentuk oleh Wali Kota, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. PyB;
 - b. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang menangani bidang Kepegawaian;
 - c. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang menangani bidang Pengawasan Internal; dan
 - d. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang terkait.
- (3) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah gasal paling sedikit 5 (lima) orang;
- (4) Tim Penilai Kinerja mempunyai fungsi:
 - a. pelaksanaan evaluasi hasil uji kompetensi sebagai persyaratan pengangkatan dalam jabatan administrasi;
 - b. pemberian pertimbangan untuk pengangkatan dan/atau pemberhentian dalam jabatan administrasi dan jabatan fungsional;
 - c. pemberian pertimbangan dalam mutasi PNS;
 - d. pemberian pertimbangan dalam promosi PNS dalam jabatan administrasi dan jabatan fungsional;
 - e. pemberian pertimbangan dalam penugasan khusus PNS;
 - f. pemberian pertimbangan dalam kenaikan pangkat istimewa PNS; dan
 - g. pemberian pertimbangan dalam pemberian kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi PNS.
- (5) Tim Penilai Kinerja dibantu oleh sekretariat yang ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

BAB VIII
PEMBERHENTIAN DARI JABATAN

Pasal 35

- (1) PNS dapat diberhentikan dari Jabatan dalam hal:
 - a. mengundurkan diri dari Jabatan;
 - b. diberhentikan sementara sebagai PNS;
 - c. menjalani cuti di luar tanggungan negara;
 - d. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
 - e. ditugaskan secara penuh di luar Jabatan;
 - f. tidak memenuhi persyaratan Jabatan; dan/atau
 - g. penugasan khusus ke instansi di luar Pemerintah Daerah Kota.
- (2) Dalam hal PNS telah selesai dari pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, huruf d, huruf e, dan huruf g dapat ditempatkan kembali pada Jabatan sebelumnya.
- (3) Penempatan kembali PNS dalam Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan sesuai formasi, dan standar kompetensi.

BAB IX
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KARIER

Pasal 36

- (1) Sistem Informasi manajemen karier berisi mengenai rencana dan pelaksanaan manajemen karier.
- (2) Sistem Informasi manajemen karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan bagian dari yang terintegrasi dengan sistem informasi manajemen kepegawaian.
- (3) Sistem Informasi manajemen karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diselenggarakan oleh Badan.
- (4) Badan memutakhirkan data dan informasi dalam sistem informasi manajemen karier.

BAB X
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 37

- (1) Pejabat Pengawas yang belum mengikuti Pelatihan Kepemimpinan, harus mengikuti dan lulus pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jenjang jabatannya dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sejak pelantikan.

(2) Pejabat Administrator yang belum mengikuti Pelatihan Kepemimpinan, harus mengikuti dan lulus pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jenjang jabatannya dalam jangka waktu 4 (empat) tahun sejak pelantikan.

(3) 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.

BAB XI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 38

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 Depok.

Ditetapkan di Depok
pada tanggal 13 Desember 2021
WALI KOTA DEPOK,

TTD

K.H. MOHAMMAD IDRIS

Diundangkan di Depok
pada tanggal 13 Desember 2021
SEKRETARIS DAERAH KOTA DEPOK,

TTD

SUPIAN SURI
BERITA DAERAH KOTA DEPOK TAHUN 2021 NOMOR 100

SESUAI DENGAN ASLINYA
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA DEPOK.


SALVIADONA TRI P., SH, M.H.
NIP. 197603072005012005