



WALIKOTA YOGYAKARTA  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA

NOMOR 134 TAHUN 2021

TENTANG

POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL  
PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
WALIKOTA YOGYAKARTA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka membangun *Talent Pool* pada setiap jenjang jabatan dalam kerangka Sistem Manajemen Talenta, maka diperlukan pelaksanaan Pola Karier di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta;
- b. bahwa agar pelaksanaan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Yogyakarta sebagaimana dimaksud dalam huruf a berjalan secara selaras dan seimbang berdasarkan kaidah perencanaan dan pengembangan karier, maka diperlukan pedoman Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
- c. bahwa Pola Karier Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Yogyakarta sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Yogyakarta;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 859);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
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. 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 638, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 6718);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Nomor 526 Tahun 2021);
8. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
2. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara serta pembinaan Manajemen Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah Pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Instansi Pemerintah adalah Instansi Pusat dan Instansi Daerah.
5. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
6. Instansi Daerah adalah perangkat Daerah Provinsi dan perangkat daerah Kabupaten/Kota yang meliputi Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Dinas Daerah, dan Lembaga teknis Daerah.

7. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat golongan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
8. Karier adalah pengembangan pegawai dalam jenjang jabatan/pangkat yang dapat dicapai selama pengabdianya sebagai Pegawai Negeri Sipil.
9. Pola Karier Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Pola Karier PNS adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan Pegawai Negeri Sipil dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
10. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
11. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil, mencakup pengetahuan, kecakapan dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
12. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
13. 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.
14. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi negara.
15. Masa Kerja adalah jangka waktu penghitungan kerja PNS dalam menduduki suatu jabatan dan proyeksi pencapaian karier PNS dalam periode tertentu.
16. Pengalaman Jabatan adalah jangka waktu pengalaman kerja PNS dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki.
17. Pelaksana Tugas yang selanjutnya disebut Plt adalah pejabat yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan tetap.
18. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada Instansi Pemerintah.
19. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.

20. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disebut JPT Pratama adalah Aparatur Sipil Negara yang menduduki Jabatan pimpinan tingkat pratama pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
21. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
22. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan ketrampilan tertentu.
23. Pejabat Fungsional adalah Aparatur Sipil Negara yang menduduki Jabatan Fungsional pada instansi Pemerintah.
24. Pejabat Administrator adalah Aparatur Sipil Negara yang menduduki Jabatan Administrator yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
25. Koordinator adalah Pejabat Fungsional yang diberikan tugas tambahan sebagai Koordinator yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
26. Pejabat Pengawas adalah Aparatur Sipil Negara yang menduduki Jabatan Pengawas yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
27. Sub Koordinator adalah Pejabat Fungsional atau Pejabat Pelaksana Senior yang diberikan tugas tambahan sebagai Sub Koordinator yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
28. Pejabat Pelaksana adalah Aparatur Sipil Negara yang bertanggung jawab melaksanakan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
29. Perpindahan Jabatan adalah perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
30. Sistem Merit adalah Kebijakan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara 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.
31. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.

32. Talenta adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang memenuhi syarat tertentu yang telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan dan termasuk dalam kelompok rencana suksesi.
33. Wilayah adalah lingkup kerja bagi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta yang terdiri atas Kemantren, Kelurahan, Rumah Sakit Umum Daerah, Rumah Sakit Pratama, Pusat Kesehatan Masyarakat, Sekolah Taman kanak-kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama dan Unit Pelaksana Teknis Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar.
34. Unit Kerja adalah unit organisasi di dalam struktur perangkat daerah yang diberikan sebagian kewenangan dalam pengelolaan keuangan, kepegawaian dan aset.
35. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Walikota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
36. Walikota adalah Walikota Yogyakarta.
37. Pemerintah Kota adalah Pemerintah Kota Yogyakarta.
38. Daerah adalah Kota Yogyakarta.

## Pasal 2

- (1) Maksud disusunnya Pola Karier ini untuk menjamin kepastian arah pengembangan Karier PNS di Pemerintah Kota, mulai dari Karier terendah sampai Karier tertinggi sesuai dengan Kompetensi dan prestasi yang dimiliki.
- (2) Tujuan disusunnya Pola Karier meliputi:
  - a. memberikan kejelasan dan kepastian Karier kepada PNS;
  - b. menelaraskan antara pengembangan Karier PNS dan kebutuhan Pemerintah Kota;
  - c. meningkatkan Kompetensi dan kinerja PNS;
  - d. mendorong peningkatan profesionalitas PNS; dan
  - e. menciptakan iklim kerja yang kondusif dan transparan.
- (3) Pola Karier PNS dilaksanakan berdasarkan prinsip:
  - a. kepastian;
  - b. profesionalisme;
  - c. transparan;
  - d. integritas;
  - e. keadilan;
  - f. nasional; dan
  - g. rasional.

- (4) Kepastian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a yaitu Pola Karier harus menggambarkan kepastian tentang arah alur Karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Profesionalisme sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b yaitu Pola Karier harus dapat mendorong peningkatan Kompetensi dan Prestasi Kerja PNS.
- (6) Transparan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c yaitu Pola Karier harus diketahui oleh setiap PNS dan memberi kesempatan yang sama kepada PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- (7) Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d yaitu Karier PNS dapat meningkat jika mempunyai rekam jejak yang baik.
- (8) Keadilan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e yaitu memberikan kesempatan kepada PNS yang memenuhi Standar Kompetensi Aparatur Sipil Negara untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi.
- (9) Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf f yaitu bahwa Pola Karier PNS dapat mendorong persatuan melalui rotasi dan mutasi antar Instansi Pusat maupun Instansi Daerah sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- (10) Rasional sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf g yaitu sesuai kebutuhan setiap instansi untuk mencapai visi yang telah ditetapkan.

BAB II  
JENIS DAN RUANG LINGKUP POLA KARIER  
Bagian Kesatu  
Jenis Pola Karier  
Pasal 3

Pola Karier terdiri atas:

- a. Pola Karier instansi; dan
- b. Pola Karier nasional.

Pasal 4

- (1) Pola Karier instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan Pola Karier bersifat instansional di Pemerintah Kota.
- (2) Pola Karier instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan mempertimbangkan seluruh kelompok Jabatan dalam kerangka Manajemen Talenta.

- (3) Pola Karier instansi dilaksanakan dalam lingkup antar Perangkat Daerah /unit kerja pada Pemerintah Kota, paling sedikit memuat JA, JF Ahli Pertama, dan JF Keterampilan.

Bagian Kedua  
Ruang Lingkup

Pasal 5

Ruang lingkup Pola Karier, meliputi:

- a. jenis jabatan;
- b. profil PNS;
- c. unsur Pola Karier; dan
- d. jalur Karier.

Pasal 6

Jenis Jabatan yang ditetapkan dalam Pola Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a yaitu:

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

Pasal 7

Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS yang terdiri atas:

- a. data personal;
- b. kualifikasi pendidikan;
- c. rekam jejak jabatan;
- d. Kompetensi;
- e. riwayat pengembangan;
- f. riwayat hasil penilaian kinerja;
- g. pendidikan dan pelatihan;
- h. usia; dan
- i. informasi kepegawaian lainnya.



## Pasal 8

- (1) Unsur Pola Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c sebagai berikut:
  - a. kualifikasi;
  - b. kompetensi;
  - c. kinerja;
  - d. rekam jejak;
  - e. hasil penilaian Kompetensi; dan
  - f. penghargaan individu.
- (2) Kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan tingkat pendidikan formal yang ditempuh oleh PNS dan ditetapkan sesuai dengan kebutuhan jabatan.
- (3) Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan Kompetensi sumber daya manusia yang ditempuh oleh PNS dan ditetapkan sesuai dengan kebutuhan jabatan.
- (4) Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas beberapa Sub Unsur yang diperhitungkan sebagai berikut:
  - a. penilaian kinerja pegawai/ PKP;
  - b. sasaran kinerja pegawai/ SKP;
  - c. presensi harian *online* pada aplikasi; dan
  - d. pengisian e-Kinerja harian pada aplikasi.
- (5) Rekam jejak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d terdiri atas beberapa sub unsur yang diperhitungkan sebagai berikut:
  - a. pengalaman menduduki jabatan;
  - b. pangkat/ golongan;
  - c. masa kerja; dan
  - d. kedudukan Plt.
- (6) Hasil Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e merupakan hasil penilaian Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kutural dan/atau hasil penilaian Kompetensi yang merupakan suatu proses membandingkan Kompetensi yang dimiliki PNS dengan Kompetensi jabatan yang dipersyaratkan dengan menggunakan metode *Assessment Center* atau metode penilaian lainnya.

- (7) Penghargaan individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f merupakan bentuk apresiasi terhadap inovasi/karya/ide baru PNS yang bermanfaat bagi Daerah sesuai tugas pokok dan fungsinya.

#### Pasal 9

- (1) Jalur Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf d merupakan lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.
- (2) Pola Karier PNS dapat berbentuk:
- horizontal, di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT;
  - vertikal, di dalam satu kelompok JA, JF, atau JPT; dan
  - diagonal, antar kelompok JA, JF, atau JPT.
- (3) Jalur Karier disusun dari Jabatan paling rendah ke Jabatan paling tinggi, baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi dalam pola karier horizontal, pola karier vertikal, maupun pola karier diagonal.
- (4) Rincian Jalur Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

#### Pasal 10

- (1) Pola Karier horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf a merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara dilakukan melalui mutasi, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam:
- 1 (satu) Perangkat Daerah/Unit Kerja; dan/atau
  - antar Perangkat Daerah /Unit Kerja Pemerintah Kota.
- (3) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dengan mempertimbangkan hasil penilaian Kompetensi oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.
- (4) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 11

- (1) JPT Pratama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPT Pratama lainnya sesuai dengan persyaratan Jabatan.
- (2) Mekanisme perpindahan antar JPT dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 12

JPT Pratama atau Jabatan yang setara dapat berpindah secara horizontal ke dalam JF Ahli Utama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 13

- (1) JF dapat berpindah ke JF lain dilaksanakan sesuai dengan Kualifikasi, Kompetensi, dan syarat Jabatan.
- (2) Perpindahan JF ke JF lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jenjang jabatan dan angka kredit yang setara.
- (3) Perpindahan JF ke JF lain yang setara dapat dilakukan dalam 1 (satu) atau lintas rumpun/klasifikasi JF.
- (4) Perpindahan JF ke JF lain yang setara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan melalui uji Kompetensi.
- (5) Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan oleh Instansi Pembina JF.

#### Pasal 14

- (1) JF dapat berpindah ke JA sesuai jenjang Jabatan, Kualifikasi, Kompetensi, dan syarat Jabatan.
- (2) JF Ahli Utama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPT Pratama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 15

- (1) Perpindahan Karier horizontal bagi JA ke JF yaitu:
  - a. Pejabat Administrator dapat berpindah secara horizontal ke Fungsional Ahli Madya; atau
  - b. Pejabat Pengawas dapat berpindah secara horizontal ke Fungsional Ahli Muda.

- (2) Perpindahan dari JA ke dalam JF secara horizontal diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal kondisi tertentu perpindahan Karier dapat dilakukan melalui mekanisme penyetaraan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 16

JA dapat berpindah ke JA lain yang setara sesuai dengan Kualifikasi, Kompetensi, dan syarat Jabatan.

#### Pasal 17

- (1) Pola Karier vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b merupakan perpindahan dari 1 (satu) posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi dilakukan melalui promosi.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan bagi:
  - a. JA dalam satu kelompok JA;
  - b. JF dalam satu kelompok JF kategori ketrampilan atau JF kategori keahlian; dan
  - c. JPT dalam satu kelompok JPT.

#### Pasal 18

- (1) Promosi dalam JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) huruf a dilakukan sesuai dengan kelompok Rencana Suksesi atau melalui seleksi internal.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bagi:
  - a. Jabatan Pengawas ke Jabatan Administrator; atau
  - b. Jabatan Pelaksana ke Jabatan Pengawas.
- (3) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

#### Pasal 19

- (1) Promosi dalam kelompok JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) huruf b dilakukan dalam hal kenaikan jenjang JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam hal kenaikan jenjang Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1),

Pejabat Fungsional dapat berpindah dari jenjang paling rendah sampai dengan jenjang paling tinggi dalam satu kategori JF nya.

- (3) Promosi dalam kelompok JF dapat dilakukan sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku dan berdasarkan kebutuhan organisasi.

#### Pasal 20

- (1) Promosi ke dalam JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) huruf c dilakukan sepanjang memenuhi persyaratan jabatan melalui Rencana Suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (2) Pejabat Administrator pada Instansi Pusat dan Instansi Daerah dapat berpindah secara vertikal ke dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
- (3) JPT Pratama pada Instansi Pusat dan Instansi Daerah dapat berpindah secara vertikal ke dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Daerah.
- (4) Pejabat Administrator pada Pemerintah Kota dapat berpindah secara vertikal ke dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Instansi Pusat dan Instansi Daerah.
- (5) JPT Pratama pada Pemerintah Kota dapat berpindah secara vertikal ke dalam JPT Instansi Pusat dan Instansi Daerah.
- (6) Dalam hal Perpindahan Jabatan secara vertikal dari Instansi Pusat dan Instansi Daerah ke Pemerintah Kota maupun sebaliknya harus mendapatkan rekomendasi dari PyB.
- (7) Rencana Suksesi, seleksi terbuka, dan ketentuan Sistem Merit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.

#### Pasal 21

- (1) Pola Karier diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf c merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi tidak berdasarkan garis lini, melalui promosi atau mekanisme pengangkatan dalam JF.
- (2) Perpindahan Karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dari:
  - a. JA ke JF;
  - b. JF ke JA;
  - c. JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama; atau

d. JF Ahli Utama ke dalam JPT Madya dan JPT Utama.

#### Pasal 22

Perpindahan Karier diagonal bagi JA ke JF dilakukan melalui mekanisme perpindahan, penyesuaian/*inpassing* atau promosi dalam JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 23

- (1) Perpindahan Karier diagonal bagi JF ke JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf b yaitu:
  - a. JF kategori keterampilan atau JF Ahli Pertama dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Pengawas; atau
  - b. JF Ahli Muda dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Administrator.
- (2) Perpindahan Karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme penugasan pada Jabatan di luar JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 24

Perpindahan Karier diagonal JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf c dan Perpindahan Karier diagonal JF Ahli Utama ke dalam JPT Madya dan JPT Utama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf d dilaksanakan melalui promosi secara seleksi terbuka, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 25

Perpindahan Karier secara horizontal, vertikal, dan diagonal bagi seluruh PNS diutamakan melalui penugasan di Wilayah dalam rangka memperluas wawasan kemasyarakatan/kewilayahan.

### BAB III PERENCANAAN DAN PELAKSANAAN POLA KARIER

#### Bagian Kesatu Perencanaan Pola Karier

#### Paragraf 1 Umum

#### Pasal 26

- (1) Perencanaan Pola Karier dilaksanakan berdasarkan Jenis dan jenjang Jabatan.
- (2) Jenis dan jenjang Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. JPT terdiri dari JPT Pratama;
  - b. JA terdiri atas:
    1. Jabatan Administrator;

2. Jabatan Pengawas; dan

3. Jabatan Pelaksana.

c. JF terdiri atas:

1. JF Kategori Keterampilan dengan jenjang Jabatan dari paling rendah sampai paling tinggi yaitu:

a) pemula;

b) terampil;

c) mahir; dan

d) penyelia.

2. JF Kategori Keahlian dengan jenjang Jabatan dari paling rendah sampai paling tinggi yaitu:

a) ahli pertama;

b) ahli muda;

c) ahli madya; dan

d) ahli utama.

#### Paragraf 2 Unsur Pola Karier

##### Pasal 27

- (1) Pola Karier PNS disusun dengan mempertimbangkan seluruh unsur Pola Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) untuk masuk ke dalam kelompok Suksesi.
- (2) Setiap Unsur Pola Karier memiliki bobot yang terdiri dari satu dan/atau lebih sub unsur dengan total bobot masing-masing 100 (seratus).

#### Paragraf 3 Kualifikasi

##### Pasal 28

- (1) Unsur Kualifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a meliputi pendidikan formal yang dipersyaratkan pada hasil analisis jabatan untuk menduduki suatu jabatan.
- (2) Unsur Kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki bobot 15% (lima belas persen) dari keseluruhan nilai total bobot unsur Pola Karier yang memuat 3 (tiga) jenis penilaian sebagai penilaian utama dan penilaian tambahan.

##### Pasal 29

- (1) Pendidikan formal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) berdasarkan pada data pendidikan terakhir pada sistem informasi

- kepegawaian dan mempertimbangkan sistem informasi aparatur sipil negara.
- (2) Tingkat pendidikan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang sesuai dengan persyaratan hasil analisis jabatan diberikan nilai utama sebesar 75 (tujuh puluh lima) atau sebesar 11,25% (sebelas koma dua lima persen) dari nilai total bobot unsur Pola Karier.
  - (3) Tingkat Pendidikan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melebihi ketentuan yang dipersyaratkan pada hasil analisis jabatan diberikan nilai tambahan dengan nilai 25 (dua puluh lima) atau sebesar 3,75% (tiga koma tujuh lima persen) dari nilai total bobot unsur Pola Karier.
  - (4) Tingkat Pendidikan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang tidak sesuai dengan ketentuan persyaratan hasil analisis jabatan yang diduduki oleh seorang PNS tersebut akan diberikan nilai 50 (lima puluh) atau sebesar 7,5% (tujuh koma lima persen) dari nilai total bobot unsur Pola Karier.

Paragraf 4  
Kompetensi

Pasal 30

- (1) Unsur Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b meliputi pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan/atau pelatihan fungsional serta pelatihan teknis yang dipersyaratkan dalam setiap kenaikan jenjang jabatan yang harus dipenuhi oleh setiap PNS untuk menunjang kemampuannya dalam melaksanakan tugas jabatan.
- (2) Pengembangan Kompetensi oleh setiap individu PNS dilaksanakan untuk mendukung pembinaan dan peningkatan Karier sesuai dengan jenis Jabatan.
- (3) Pengembangan Kompetensi paling sedikit didasarkan pada:
  - a. jenis dan jenjang pendidikan dan pelatihan jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - b. pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan pendidikan dan pelatihan fungsional merupakan unsur yang harus dipenuhi bagi setiap pegawai yang akan menduduki setiap jenis jabatan;
  - c. pendidikan dan pelatihan teknis dapat menjadi persyaratan setiap jenjang mulai dari jabatan paling rendah sampai jabatan paling tinggi sesuai karakteristik dan kebutuhan setiap instansi;
  - d. untuk kelancaran pelaksanaan tugas Jabatan yang sifatnya mendesak dan harus diisi, dalam hal persyaratan Pendidikan dan pelatihan belum dipenuhi untuk sementara dapat dilakukan uji Kompetensi dalam pengisian jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan/atau



- e. dalam hal pengisian pelaksanaan tugas Jabatan bagi PNS yang belum menempuh Pendidikan dan Pelatihan sebagaimana dipersyaratkan, maka kepada yang bersangkutan dapat dilakukan Uji Kompetensi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 31

- (1) Unsur Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) memiliki bobot 20% (dua puluh persen) dari keseluruhan nilai total bobot Unsur Pola Karier.
- (2) Unsur Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. penilaian utama; dan
  - b. penilaian tambahan.
- (3) Penilaian utama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a terdiri dari pelatihan kepemimpinan dan/atau pelatihan fungsional yang harus ditempuh oleh setiap PNS bagi persyaratan kenaikan jenjang jabatan pada jabatan struktural dan/atau fungsional dengan nilai 50 (lima puluh) atau sebesar 10% (sepuluh persen) dari nilai total bobot unsur Pola Karier.
- (4) Penilaian tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan pelatihan teknis yang ditempuh oleh setiap PNS yang diatur berjenjang persyaratannya bagi pejabat struktural dan fungsional dengan nilai sebesar 50 (lima puluh) atau sebesar 10% (sepuluh persen) dari nilai total bobot unsur Pola Karier.

#### Pasal 32

- (1) Pelatihan teknis dipersyaratkan untuk setiap jenjang jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (4).
- (2) Pelatihan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi Pejabat Pengawas terdiri atas:
  - a. pelatihan manajemen pemerintahan daerah; dan
  - b. pelatihan/kursus manajemen kegiatan.
- (3) Pelatihan manajemen pemerintahan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a terdiri atas:
  - a. organisasi dengan nilai total perolehan 6,25 (enam koma dua lima) atau sebesar 1,25% (satu koma dua lima persen) dari nilai total bobot unsur Pola Karier;
  - b. kepegawaian dengan nilai total perolehan 6,25(enam koma dua lima) sebesar 1,25% (satu koma dua lima persen) dari nilai total bobot unsur Pola Karier;

- c. perencanaan pembangunan dengan nilai total perolehan 6,25 (enam koma dua lima) sebesar 1,25% (satu koma dua lima persen) dari nilai total bobot unsur Pola Karier; dan
  - d. pengelolaan Asset dengan nilai total perolehan 6,25 (enam koma dua lima) sebesar 1,25% (satu koma dua lima persen) dari nilai total bobot unsur Pola Karier.
- (4) Pelatihan/Kursus Manajemen Kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri atas:
- a. renstra, renja, RKA, DPA/DPPA dengan nilai total perolehan 12,5 (dua belas koma lima) atau sebesar 2,5% (dua koma lima persen) dari nilai total bobot unsur Pola Karier; dan
  - b. indikator kinerja dengan nilai total perolehan 12,5 (dua belas koma lima) atau sebesar 2,5% (dua koma lima persen) dari nilai total bobot unsur Pola Karier.
- (5) Perolehan nilai bagi setiap pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) sebesar 25 (dua puluh lima) atau sebesar 10% (sepuluh persen) dari nilai total bobot Unsur Pola Karier.
- (6) Pelatihan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi Pejabat Administrator terdiri atas:
- a. pelatihan pengadaan barang dan jasa;
  - b. pelatihan pengawasan dan pelatihan manajemen pengendalian; dan
  - c. pelatihan manajemen pelayanan kebijakan publik.
- (7) Perolehan nilai bagi setiap pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) sebesar 33,33 (tiga puluh tiga koma tiga tiga) atau 3,33% (tiga koma tiga tiga persen) dari nilai total bobot Unsur Pola Karier.
- (8) Pelatihan teknis bagi Pejabat Fungsional mengacu pada peraturan yang mengatur setiap jabatan fungsional.

### Pasal 33

Pelatihan yang akan dan telah ditempuh oleh setiap PNS sesuai dengan jabatan yang diduduki akan terdata dalam sistem aplikasi SIMPINTER yang terintegrasi dengan SIM Kepegawaian.

### Paragraf 5

#### Kinerja

### Pasal 34

- (1) Unsur kinerja meliputi total dari:
- a. penilaian pegawai pada sasaran kinerja pegawai/SKP;
  - b. penilaian kinerja pegawai/PKP pada aplikasi e-PKP;

- c. presensi pegawai pada aplikasi *online* JSS; dan
  - d. pengisian kinerja pegawai pada aplikasi e-Kinerja.
- (2) Unsur kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan unsur dalam menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan perilaku kerja.
- (3) Unsur Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki bobot 20% (dua puluh persen) dari keseluruhan nilai total bobot unsur Pola Karier.
- (4) Penilaian bobot 20% (dua puluh persen) terdiri atas:
- a. sasaran kinerja pegawai/SKP sebesar 5% (lima persen) dari nilai total bobot unsur Pola Karier;
  - b. penilaian kinerja pegawai/PKP dalam e-PKP sebesar 5% (lima persen) nilai total bobot unsur Pola Karier;
  - c. presensi pegawai sebesar 5% (lima persen) nilai total bobot unsur Pola Karier; dan
  - d. e-Kinerja sebesar 5% (lima persen) nilai total bobot unsur Pola Karier.

#### Pasal 35

Perolehan nilai 5% (lima persen) untuk sasaran kinerja pegawai/SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (4) huruf a mengacu pada ketentuan interval peraturan penilaian pada sasaran kinerja pegawai/SKP dan harus berkategori minimal “Baik”.

#### Pasal 36

Perolehan nilai 5% (lima persen) untuk penilaian kinerja pegawai/PKP dalam e-PKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (4) huruf b mengacu pada ketentuan interval peraturan penilaian pada PKP dan harus berkategori minimal “Baik”.

#### Pasal 37

- (1) Perolehan nilai 5% (lima persen) untuk presensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (4) huruf c harus memenuhi ketentuan hari masuk kerja dalam aturan disiplin PNS.
- (2) Perolehan nilai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat diberikan apabila PNS memiliki catatan tidak masuk tanpa keterangan selama paling lama 3 (tiga) hari kerja setiap bulan dengan perhitungan akumulatif dalam setahun.

### Pasal 38

- (1) Perolehan nilai 5% (lima persen) untuk e-Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (4) huruf d harus memenuhi ketentuan pemenuhan jumlah akumulatif waktu kerja pada aplikasi e-Kinerja yang telah ditetapkan.
- (2) Perolehan nilai tidak dapat diberikan apabila jumlah pengisian waktu kinerja dalam akumulatif setiap bulan dalam setahun tidak memenuhi ketentuan yang sudah ditetapkan dalam aturan.
- (3) Hasil penilaian Kinerja yang tidak memenuhi ketentuan dalam peraturan dapat digunakan sebagai dasar pemberian sanksi bagi PNS.

### Pasal 39

Ketentuan mengenai sasaran kinerja pegawai/SKP, penilaian kinerja pegawai/PKP dalam e-PKP, presensi pegawai dan e-Kinerja diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### Paragraf 6 Rekam Jejak

### Pasal 40

- (1) Unsur rekam jejak merupakan informasi mengenai riwayat jabatan yang pernah diduduki PNS.
- (2) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penilaian total dari:
  - a. pengalaman menduduki jabatan;
  - b. pangkat/golongan;
  - c. masa kerja; dan
  - d. kedudukan Plt.
- (3) Unsur rekam jejak memiliki bobot 10% (sepuluh persen) dari keseluruhan nilai total bobot unsur Pola Karier.
- (4) Penilaian bobot 10% (sepuluh persen) terbagi lagi ke dalam nilai yang diperoleh dari:
  - a. pengalaman menduduki jabatan sebesar 3% (tiga persen) nilai total bobot unsur Pola Karier;
  - b. pangkat/golongan sebesar 3% (tiga persen) nilai total bobot unsur Pola Karier;
  - c. masa kerja Pegawai sebesar 3% (tiga persen) nilai total bobot unsur Pola Karier; dan

d. kedudukan Plt sebesar 1% (satu persen) nilai total bobot unsur Pola Karier.

#### Pasal 41

- (1) Perolehan nilai 3% (tiga persen) untuk pengalaman menduduki jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (4) huruf a diutamakan memiliki korelasi dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki.
- (2) Perolehan nilai 3% (tiga persen) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi ketentuan pemenuhan pengalaman untuk kenaikan Jabatan Pengawas, Jabatan Administrator maupun JPT.
- (3) Ketentuan pengalaman jabatan untuk menduduki Jabatan JPT Pratama, PNS harus memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 5 (lima) tahun.
- (4) Ketentuan pengalaman jabatan untuk menduduki Jabatan Administrator, PNS harus memiliki pengalaman pada Jabatan Pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki.
- (5) Ketentuan pengalaman jabatan untuk menduduki Jabatan Pengawas, PNS harus memiliki pengalaman pada Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pelaksana sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki.
- (6) Untuk menduduki JPT, PNS dari JF harus sesuai dengan jenjang yang dipersyaratkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Untuk menduduki Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, PNS dari JF harus dalam satu rumpun/klasifikasi Jabatan sesuai dengan jenjang yang dipersyaratkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 42

Perolehan nilai 3% (tiga persen) untuk pangkat/golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (4) huruf b harus memenuhi ketentuan Pangkat terendah pada setiap pengangkatan jenjang jabatan pengawas, administrator, dan JPT.

#### Pasal 43

- (1) Perolehan nilai 3% (tiga persen) untuk masa kerja pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (4) huruf c untuk:

- a. Jabatan Pengawas telah menduduki Jabatan Pelaksana dan/atau JF paling singkat 2 (dua) tahun; atau
  - b. Jabatan Administrator telah menduduki Jabatan Pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun.
- (2) Perhitungan masa kerja untuk dapat naik ke jenjang JPT Pratama telah menduduki Jabatan Administrator paling singkat 2 (dua) tahun.
  - (3) Masa kerja bagi JF berdasarkan angka kredit yang diperoleh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 44

- (1) Perolehan nilai 1% (satu persen) untuk kedudukan Plt sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (4) huruf d untuk melaksanakan tugas paling lama 3 (tiga) bulan dan dapat diperpanjang paling lama 3 (tiga) bulan.
- (2) Kedudukan Plt sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam hal terjadi kekosongan pejabat karena berhalangan sementara atau berhalangan tetap, dan untuk menjamin kelancaran pelaksanaan tugas, maka dapat ditunjuk di lingkungannya pejabat sebagai Plt.
- (3) Penetapan tugas, kewenangan, dan fasilitas Plt dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Paragraf 7 Hasil Penilaian Kompetensi

#### Pasal 45

- (1) Unsur Hasil Penilaian Kompetensi merupakan hasil penilaian Kompetensi yang dimiliki oleh PNS dalam pengisian jabatan melalui promosi atau mutasi.
- (2) Pengisian jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan kategori penilaian yang terdiri atas:
  - a. memenuhi syarat;
  - b. masih memenuhi syarat; atau
  - c. kurang memenuhi syarat.
- (3) Unsur Hasil Penilaian Kompetensi memiliki bobot 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan nilai total bobot Unsur Pola Karier.
- (4) Perolehan nilai bobot 25% (dua puluh lima persen) atas unsur Hasil Penilaian Kompetensi terdiri atas:
  - a. memenuhi syarat dengan nilai 100 (seratus) atau sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari nilai total bobot unsur Pola Karier;

- b. masih memenuhi syarat dengan nilai 75 (tujuh puluh lima) atau sebesar 18,75% (delapan belas koma tujuh lima) dari nilai total bobot unsur Pola Karier; dan
  - c. kurang memenuhi syarat dengan nilai 25 (dua puluh lima) atau sebesar 6,25% (enam koma dua lima) dari nilai total bobot unsur Pola Karier.
- (5) Dalam hal pengisian Jabatan JPT, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas mempertimbangkan rekomendasi dan saran penempatan yang diperoleh dari hasil penilaian Kompetensi.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai pedoman penilaian Kompetensi PNS diatur dengan Peraturan Walikota.

Paragraf 8  
Penghargaan Individu

Pasal 46

- (1) Unsur penghargaan individu merupakan pengakuan prestasi yang diberikan PPK kepada PNS atas inovasi/karya/ide baru yang ditetapkan sebagai pemenang penghargaan ASN berprestasi Kota Yogyakarta.
- (2) Unsur penghargaan individu memiliki bobot 10% (sepuluh persen) dari keseluruhan nilai total bobot Unsur Pola Karier.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai penghargaan individu diatur dengan Peraturan Walikota.

Bagian Kedua  
Pelaksanaan Pola Karier  
Paragraf 1  
Jabatan Pimpinan Tinggi

Pasal 47

- (1) Pengisian JPT Pratama untuk Jabatan yang kosong dilakukan melalui seleksi terbuka dan kompetitif, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Ketentuan pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan pada Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan aparatur sipil negara dengan persetujuan komisi aparatur sipil negara.
- (3) Ketentuan batas usia untuk menduduki JPT Pratama paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun.

Paragraf 2  
Jabatan Administrasi  
Pasal 48

- (1) Pengisian JA dilakukan untuk Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Pelaksana.
- (2) Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kelompok Rencana Suksesi atau melalui seleksi internal, berdasarkan prinsip Sistem Merit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengisian Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kelompok Rencana Suksesi, berdasarkan prinsip Sistem Merit melalui pengangkatan Calon PNS.

Paragraf 3  
Jabatan Fungsional  
Pasal 49

- (1) Pengisian JF dilakukan melalui:
  - a. pengangkatan pertama;
  - b. Perpindahan Jabatan;
  - c. penyesuaian/*inpassing*; dan
  - d. promosi dalam Pola Karier horizontal, Pola Karier vertikal maupun Pola Karier diagonal.
- (2) Pengangkatan dalam JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga  
Monitoring dan Evaluasi Pola Karier  
Pasal 50

- (1) Pelaporan pelaksanaan Pola Karier dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian kepada Walikota dengan tembusan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan.
- (2) Laporan Pelaksanaan Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai pertimbangan dalam pemantauan dan evaluasi penerapan Sistem Merit.



BAB IV  
HUKUMAN DISIPLIN

Pasal 51

- (1) Hukuman disiplin terdiri atas tingkat:
  - a. ringan;
  - b. sedang; atau
  - c. berat.
- (2) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada peraturan tentang Disiplin PNS.
- (3) Bagi PNS yang pernah menjalani hukuman disiplin tingkat ringan, dapat mengikuti seleksi jabatan JPT Pratama sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan setelah menerima hukuman disiplin.
- (4) Bagi PNS yang pernah menjalani hukuman disiplin tingkat sedang, dapat diangkat sampai dengan Jabatan Administrator sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun setelah selesai menjalani masa hukuman disiplin.
- (5) Bagi PNS yang pernah menjalani hukuman disiplin tingkat berat, dapat diangkat sampai dengan Jabatan Pengawas sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun setelah selesai menjalani masa hukuman disiplin.

BAB V  
PENILAIAN TAMBAHAN

Pasal 52

- (1) Hasil bobot setiap PNS yang masuk dalam kelompok Rencana Suksesi akan mendapat penilaian tambahan dalam bentuk saran dari PPK/Sekretaris Daerah/Kepala Perangkat Daerah/Tokoh Masyarakat.
- (2) Penilaian dari PPK/Sekretaris Daerah/Kepala Perangkat Daerah/Tokoh Masyarakat diatur secara berjenjang untuk:
  - a. JPT;
  - b. Jabatan Administrator;
  - c. Jabatan Pengawas;
  - d. Mantri Pamong Praja; dan
  - e. Lurah.
- (3) Penilaian PNS pada JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a mempertimbangkan penilaian dari PPK setelah melalui penyaringan bobot seluruh unsur Pola Karier.
- (4) Penilaian PNS pada Jabatan Administrator sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b mempertimbangkan penilaian dari Sekretaris Daerah setelah melalui penyaringan bobot seluruh unsur Pola Karier.

- (5) Penilaian PNS pada Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c mempertimbangkan penilaian dari Kepala Perangkat Daerah setelah melalui penyaringan bobot seluruh unsur Pola Karier.
- (6) Penilaian PNS pada Mantri Pamong Praja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d mempertimbangkan penilaian dari PPK setelah melalui penyaringan bobot seluruh unsur Pola Karier.
- (7) Penilaian PNS pada Lurah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e mempertimbangkan penilaian dari Mantri Pamong Praja dan Tokoh Masyarakat setelah melalui penyaringan bobot seluruh unsur Pola Karier.

#### Pasal 53

Unsur Tokoh Masyarakat untuk penilaian Lurah merupakan lembaga pemberdayaan masyarakat kelurahan.

#### Pasal 54

Dalam hal pertimbangan penilaian dari PPK/Sekretaris Daerah/Kepala Perangkat Daerah/Tokoh Masyarakat yang telah dilakukan akan menjadi bahan pertimbangan bagi Tim Penilai Kinerja.

### BAB VI PENYETARAAN JABATAN Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 55

JA yang disetarakan dalam JF sebagai berikut:

- a. Jabatan Administrator disetarakan menjadi JF Madya; dan
- b. Jabatan Pengawas disetarakan menjadi JF Muda.

### Bagian Kedua Penugasan Tambahan

#### Pasal 56

- (1) JA yang disetarakan jabatannya menjadi JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 dapat diberikan tugas dan fungsi koordinasi serta pengelolaan kegiatan sesuai bidang tugasnya.
- (2) Tugas dan fungsi koordinasi serta pengelolaan kegiatan sesuai bidang tugasnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tugas tambahan yang ditetapkan dengan Keputusan PPK sebagai Sub Koordinator atau Koordinator.

- (3) Proses pengangkatan, mutasi, promosi dan pemberhentian PNS sebagai Sub Koordinator dan Koordinator dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.

#### Pasal 57

- (1) Pejabat Pelaksana senior dan Pejabat Fungsional paling rendah JF Ahli Pertama/JF Kategori Keterampilan dapat diberikan tugas tambahan sebagai Sub Koordinator.
- (2) Penugasan sebagai Koordinator dan Sub Koordinator dilaksanakan sesuai dengan kelompok Rencana Suksesi atau melalui seleksi internal, berdasarkan prinsip Sistem Merit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### BAB VII KETENTUAN LAIN LAIN

#### Pasal 58

- (1) Dalam hal Pengisian JPT, Jabatan Administrator, Koordinator, Jabatan Pengawas, dan Sub Koordinator mempertimbangkan hasil bobot yang dicapai oleh setiap PNS pada seluruh unsur Pola Karier untuk masuk ke dalam kelompok suksesi.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai analisis, jenis, rumpun/klasifikasi, dan profil jabatan mengacu pada aturan lebih lanjut.

#### Pasal 59

- (1) Pola Karier akan dikelola dalam suatu sistem aplikasi dalam suatu aplikasi e-Pola Karier yang terintegrasi oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika.
- (2) e-Pola Karier akan dikelola bersama oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika.

BAB VIII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 60

Pada saat Peraturan Walikota ini mulai berlaku, maka:

- a. Peraturan Walikota Nomor 28 Tahun 2016 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Yogyakarta (Berita Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2016 Nomor 28); dan
- b. Peraturan Walikota Nomor 93 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Nomor 28 Tahun 2016 tentang tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Yogyakarta (Berita Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2018 Nomor 94),  
dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 61

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Yogyakarta  
pada tanggal 30 Desember 2021  
WALIKOTA YOGYAKARTA,

ttd

HARYADI SUYUTI

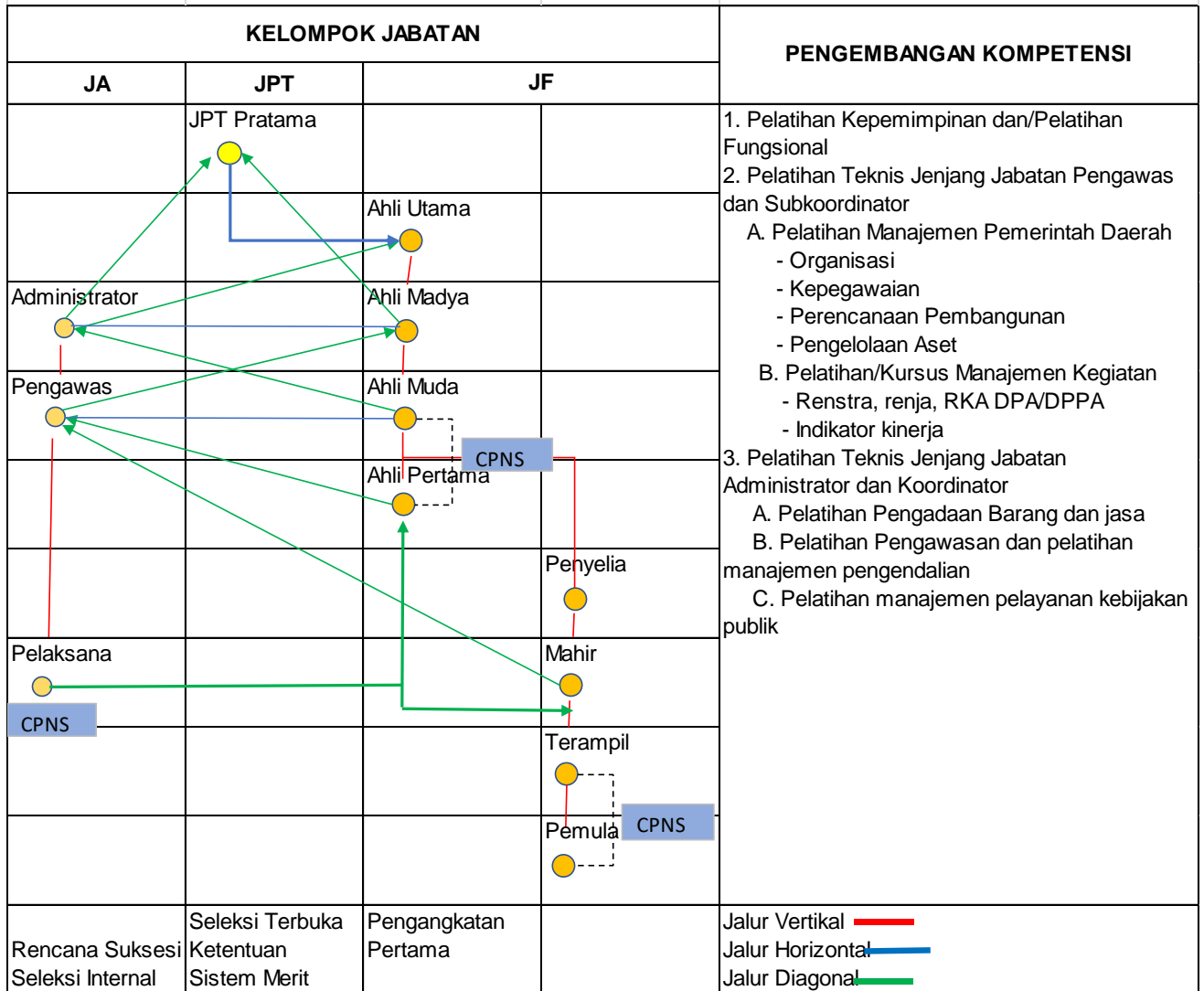
Diundangkan di Yogyakarta  
pada tanggal 30 Desember 2021  
SEKRETARIS DAERAH KOTA YOGYAKARTA,

ttd

AMAN YURIADIJAYA  
BERITA DAERAH KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2021 NOMOR 134

LAMPIRAN PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA  
 NOMOR 134 TAHUN 2021  
 TENTANG  
 POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA

JALUR KARIER



WALIKOTA YOGYAKARTA,

ttd

HARYADI SUYUTI