



**SALINAN**

WALIKOTA KEDIRI  
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN WALIKOTA KEDIRI  
NOMOR 88 TAHUN 2021

TENTANG

POLA PROMOSI DAN MUTASI JABATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA KEDIRI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
WALIKOTA KEDIRI,

- Menimbang :
- a. bahwa promosi dan mutasi pegawai merupakan bentuk pengembangan karier pegawai yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang jabatan dalam suatu organisasi sesuai dengan pola karier yang telah ditetapkan;
  - b. bahwa untuk transparansi promosi dan mutasi diperlukan adanya pola promosi dan mutasi dalam jabatan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang jabatan yang ditetapkan serta syarat obyektif lainnya;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Pola Promosi dan Mutasi Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Kediri;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur / Jawa Tengah / Jawa Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor

- 2730);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
  3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang- Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 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);
  5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan: PERATURAN WALIKOTA TENTANG POLA PROMOSI DAN MUTASI JABATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DILINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA KEDIRI.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

## Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Kediri.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Kediri
3. Walikota adalah Walikota Kediri
4. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Kediri.
5. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah Kota Kediri.
6. Pola Karier adalah pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara penempatan, jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan, kompetensi, serta masa jabatan seorang PNS sejak pengangkatan pertama sampai dengan pensiun.
7. Kompetensi adalah pengetahuan, ketrampilan dan sikap/perilaku yang seorang PNS yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
8. Kompetensi Pemerintahan adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengelolaan pemerintahan sesuai jenjang jabatannya di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah secara profesional.
9. *Talent Pool* adalah ketersediaan profil potensi dan kompetensi serta kinerja pegawai yang memenuhi persyaratan jabatan secara berkelanjutan untuk meniti karier sebagai PNS.
10. Rencana Suksesi adalah proses penyiapan PNS yang diproyeksikan untuk jabatan tertentu berdasarkan Manajemen Talenta yang berisi daftar PNS yang memiliki Kompetensi sesuai klasifikasi Jabatan, memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi, dan memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
11. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
12. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
13. Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut

Tim Penilai Kinerja PNS adalah tim yang dibentuk oleh pejabat yang berwenang untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atas usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam Jabatan, pengembangan Kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS.

14. Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja.
15. Eselon adalah tingkatan Jabatan struktural.
16. Promosi adalah bentuk apresiasi terhadap pegawai dengan pemberian kenaikan Jabatan yang lebih tinggi dalam bentuk pola karier vertikal atau diagonal.
17. Mutasi adalah proses perpindahan PNS antar instansi pemerintah maupun antar satuan kerja baik secara horizontal, vertikal maupun diagonal.
18. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi Pemerintah.
19. Jabatan Administrator adalah sekelompok Jabatan yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
20. Jabatan Pengawas adalah sekelompok Jabatan yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
21. Alur Pengembangan Karier adalah lintasan perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal maupun diagonal yang dapat dilalui PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan Jabatan tertinggi.
22. Pola Karier Horizontal adalah perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau JPT.
23. Pola Karier Vertikal adalah perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau JPT.
24. Pola Karier Diagonal adalah perpindahan dari satu posisi Jabatan

ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau JPT.

25. Pengembangan Karier adalah suatu upaya pemenuhan kebutuhan tenaga PNS secara kualitatif sesuai dengan persyaratan Jabatan yang ditentukan untuk dapat mengembangkan potensinya seoptimal mungkin mencapai karier setinggi-tingginya di dalam organisasi;
26. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara dan pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
27. Pejabat Yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB II

### MAKSUD DAN TUJUAN

#### Pasal 2

- (1) Peraturan ini sebagai pedoman promosi dan mutasi dalam jabatan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Tujuan Penyusunan Peraturan ini yaitu :
  - a. mewujudkan proses pembinaan karier yang terencana, bertahap, terarah, objektif, dan berkeadilan sehingga akan berimplikasi positif terhadap peningkatan motivasi dan kinerja;
  - b. mewujudkan transparansi dan akuntabilitas promosi dan mutasi dalam jabatan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Kediri ; dan
  - c. sebagai bentuk pelaksanaan prinsip *reward and punishment*.

## BAB III

### POLA PROMOSI

#### Bagian Kesatu

## Umum

### Pasal 3

- (1) Promosi merupakan bentuk pola karier yang dapat berbentuk vertikal atau diagonal.
- (2) PNS dapat dipromosikan di dalam dan/atau antar JA dan JF keterampilan, JF ahli pertama, dan JF ahli muda sepanjang memenuhi persyaratan jabatan, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (3) Promosi dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, syarat jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan.
- (4) PNS yang menduduki jabatan administrator, JF ahlimadya dan JF ahli utama dapat dipromosikan ke dalam JPT pratama di lingkungan Pemerintah Daerah sepanjang memenuhi persyaratan jabatan, mengikuti dan/atau lulus seleksi dengan memperhatikan kebutuhan organisasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Tim Penilai Kinerja melakukan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan perbandingan yang objektif antara kinerja, kualifikasi dan kompetensi.
- (6) Walikota selaku pejabat pembina kepegawaian dapat menerima pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS dalam rangka pelaksanaan promosi JA sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Bagian Kedua

### Pola Promosi Vertikal dan Diagonal

#### Pasal 5

- (1) Promosi vertikal dilakukan melalui perpindahan satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi terdiri atas:
  - a. Promosi di dalam Satuan Kerja.
  - b. Promosi antar Satuan Kerja.
- (2) Promosi diagonal dilakukan melalui perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan yang lebih tinggi antar kelompok Jabatan Fungsional, Jabatan Administrasi atau Jabatan Pimpinan Tinggi.

## Bagian Ketiga

### Persyaratan Promosi dalam Jabatan

#### Pasal 6

- (1) Persyaratan untuk diangkat dalam Jabatan Fungsional Tertentu dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Persyaratan untuk diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Persyaratan untuk diangkat dalam Jabatan Administrator, yaitu:
  1. berstatus PNS;
  2. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
  3. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  4. memiliki pengalaman pada jabatan pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau Jabatan Fungsional yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai dengan jabatan yang diduduki;
  5. setiap unsur penilain prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  6. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja PNS;
  7. sehat jasmani dan rohani.
- (4) Persyaratan untuk diangkat dalam jabatan Pengawas, yaitu:
  1. berstatus sebagai PNS;
  2. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara;
  3. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  4. memiliki pengalaman pada Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau Jabatan Fungsional yang setingkat dengan Jabatan Pelaksana sesuai dengan bidang tugas jabatan yang diduduki;
  5. setiap unsur penilaian Prestasi Kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  6. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja PNS;
  7. sehat jasmani dan rohani.
- (5) Bagi PNS yang berasal dari Jabatan Fungsional setelah dipromosikan menjadi Jabatan Pimpinan Tinggi atau Jabatan Administrasi, harus diberhentikan dari jabatan fungsional.

Bagian Keempat  
Prosedur Promosi  
Pasal 7

- (1) Promosi dalam jabatan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. promosi dalam Jabatan Administrator ditetapkan oleh Walikota dengan memperhatikan pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja dan/atau permohonan dari Satuan Kerja yang bersangkutan; dan
  - b. promosi dalam Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Daerah ditetapkan oleh Walikota, dengan memperhatikan pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja dan/atau usulan dari Satuan Kerja yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal promosi Jabatan Administrasi dapat dilakukan melalui mekanisme Talent Pool dan Rencana Suksesi.
- (3) mekanisme Talent Pool dan Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam peraturan walikota tersendiri.

Pasal 8

Selain persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 sampai dengan Pasal 7, pengangkatan PNS dalam jabatan juga memperhatikan ketersediaan formasi Jabatan.

BAB IV  
POLA MUTASI JABATAN

Bagian Keenam  
Umum

Pasal 9

- (1) Mutasi jabatan dapat dilakukan karena kepentingan organisasi atau permohonan pegawai atas persetujuan pimpinan.
- (2) Mutasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada kesesuaian antara kompetensi pegawai dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan dan pola karier dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (3) Mutasi jabatan dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.

Bagian Ketujuh  
Pola dan Jenis Mutasi

## Pasal 10

- (1) Mutasi jabatan PNS di Pemerintah Daerah merupakan bentuk pola karier horizontal.
- (2) Jenis mutasi jabatan dilakukan melalui perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang terdiri atas:
  - a. mutasi antar jabatan di dalam Satuan Kerja.
  - b. mutasi antar jabatan antar Satuan Kerja.

## Bagian Kedelapan

### Persyaratan Mutasi Jabatan

#### Pasal 11

Mutasi perpindahan jabatan PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah memperhatikan persyaratan sebagai berikut:

- a. formasi Jabatan;
- b. jenjang pangkat dalam Jabatan;
- c. tingkat dan kualifikasi pendidikan;
- d. pengalaman Jabatan;
- e. kompetensi; dan
- f. penilaian prestasi kerja.

## Bagian Kesembilan

### Prosedur Mutasi Jabatan

#### Pasal 12

Mutasi dalam jabatan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Kediri dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. mutasi dalam Jabatan Administrator ditetapkan oleh Walikota dengan memperhatikan pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja dan/atau permohonan dari Satuan Kerja yang bersangkutan; dan
- b. mutasi dalam Jabatan Pengawas di lingkungan Pemerintah Daerah ditetapkan oleh Walikota, dengan memperhatikan pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja dan/atau usulan dari Satuan Kerja yang bersangkutan.

## Bagian Kesepuluh

### Demosi

#### Pasal 13

- (1) Demosi adalah tindakan penurunan Jabatan dengan pangkat tetap, pembebasan dari Jabatan dalam rangka pembinaan pegawai.
- (2) Demosi / pemberhentian dari jabatan sebagaimana di maksud pada ayat 1 di lakukan apabila :
  - a. nilai kinerja rendah;
  - b. terjadi pelanggaran hukuman disiplin tingkat berat;
  - c. atas permintaan sendiri;
  - d. tidak tersedia formasi jabatan setara; dan/atau
  - e. adanya perampangan organisasi pemerintah.

## BAB V

### TIM PENILAI KINERJA

#### Pasal 14

- (1) Tim Penilai Kinerja ditetapkan Walikota Kediri.
- (2) Tim Penilai Kinerja memberikan pertimbangan kepada Walikota sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan meliputi :
  - a. pengangkatan;
  - b. pemindahan dan;
  - c. pemberhentian dalam dan dari jabatan;
  - d. pemberian kenaikan pangkat pilihan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural, menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya, menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara;
- (3) Tim Penilai Kinerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat 1 terdiri atas:
  - a. pejabat yang berwenang;
  - b. pejabat yang menangani bidang kepegawaian;
  - c. pejabat yang menangani bidang pengawasan internal; dan
  - d. pejabat pimpinan tinggi terkait.
- (4) Tim Penilai Kinerja berjumlah gasal, paling sedikit 5 (lima) orang.

## Bagian Kesebelas

### Tata Kerja Tim Penilai Kinerja

#### Pasal 15

- (1) Tim Penilai Kinerja melaksanakan rapat paling sedikit 2 (dua) kali dalam setahun dan/atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.
- (2) Tim Penilai Kinerja mempertimbangkan usulan promosi dan mutasi berdasarkan daftar nominatif PNS yang telah memenuhi persyaratan jabatan dengan memperhatikan Peta Jabatan pada masing-masing Satuan Kerja serta usulan dari Satuan Kerja yang bersangkutan.
- (3) Apabila berdasarkan hasil pertimbangan Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak terdapat calon yang memenuhi kriteria, Tim Penilai Kinerja dapat mempertimbangkan calon lain.
- (4) Rapat Tim Penilai Kinerja dinyatakan sah apabila dihadiri lebih  $\frac{1}{2}$  (satu per dua) dari jumlah anggota dan berjumlah gasal.
- (5) Hasil rapat Tim Penilai Kinerja dituangkan dalam Berita Acara dan disampaikan kepada Walikota Kediri selaku Pejabat Pembina Kepegawaian
- (6) Hasil rapat Tim Penilai Kinerja bersifat rahasia.

## BAB V PEMBINAAN

### Pasal 16

- (1) Walikota selaku pejabat pembina kepegawaian dapat melakukan pembinaan dalam penyelenggaraan promosi dan mutasi jabatan PNS.
- (2) Dalam rangka pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Walikota dapat dibantu oleh Sekretaris Daerah, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, perangkat daerah dan/atau instansi yang terkait.
- (3) Penyelenggaraan pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2), dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB VI KETENTUAN PERALIHAN

### Pasal 17

PNS yang telah menduduki jabatan sebelum berlakunya Peraturan Walikota ini tetap melaksanakan tugasnya sebagaimana ketentuan sebelumnya.

## BAB VII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 18

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.  
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan  
Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita  
Daerah.

Ditetapkan di Kediri  
pada tanggal 30 Desember 2021

WALIKOTA KEDIRI,

ttd.

ABDULLAH ABU BAKAR

Diundangkan di Kota Kediri  
pada tanggal 30 Desember 2021

SEKRETARIS DAERAH KOTA KEDIRI,

ttd.

BAGUS ALIT

BERITA DAERAH KOTA KEDIRI TAHUN 2021 NOMOR 89

Salinan sesuai dengan aslinya  
a.n. SEKRETARIS DAERAH KOTA KEDIRI  
KEPALA BAGIAN HUKUM,



MUHLISINA LAHUDDIN, SH.MH.

Penata Tingkat I

NIP. 19760810 200604 1 022