



SALINAN

WALIKOTA KEDIRI
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN WALIKOTA KEDIRI
NOMOR 89 TAHUN 2021

TENTANG
POLA KARIER INSTANSI DILINGKUNGAN
PEMERINTAH KOTA KEDIRI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
WALIKOTA KEDIRI,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 188 ayat (4) dan ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Pola Karier Instansi dilingkungan 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 4457) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara (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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri sipil;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG POLA KARIER INSTANSI
DILINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA KEDIRI.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini, yang dimaksud dengan:

1. Walikota adalah Walikota Kediri.
2. Daerah adalah Kota Kediri.
3. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Kediri.
4. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
5. Perangkat daerah adalah unsur pembantu Walikota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
6. Pola Karier adalah pola pembinaan ASN yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara penempatan, jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan, kompetensi, serta masa jabatan seorang ASN sejak pengangkatan pertama sampai dengan pensiun.
7. Kompetensi adalah pengetahuan, ketrampilan dan sikap/perilaku yang seorang ASN 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 Pemerintah 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 ASN.
10. Rencana Suksesi adalah proses penyiapan ASN yang diproyeksikan untuk jabatan tertentu berdasarkan Manajemen Talenta yang berisi daftar ASN 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 ASN dalam suatu satuan organisasi.
12. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas Jabatan.
13. Tim Penilai Kinerja Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Tim Penilai Kinerja ASN adalah tim yang dibentuk untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atas usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam Jabatan, pengembangan Kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi ASN.
14. Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga non struktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik yang berwenang mengawasi setiap tahap proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi.
15. Kinerja Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Kinerja ASN adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja.
16. Eselon adalah tingkatan Jabatan struktural.
17. Promosi adalah bentuk apresiasi terhadap pegawai dengan pemberian kenaikan Jabatan yang lebih tinggi dalam bentuk pola karier vertikal atau 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. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok Jabatan yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

22. Jabatan Fungsional adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
23. Pengembangan Karier adalah suatu upaya pemenuhan kebutuhan tenaga ASN secara kualitatif sesuai dengan persyaratan Jabatan yang ditentukan untuk dapat mengembangkan potensinya seoptimal mungkin mencapai karier setinggi-tingginya di dalam organisasi.
24. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara dan pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
25. Pejabat Yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
26. Sistem Informasi ASN adalah sistem informasi berbasis Teknologi informasi yang mengolah data dan informasi Jabatan dan Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Provinsi menjadi bentuk yang bermanfaat untuk kepentingan kedinasan sesuai kebutuhan.
27. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan Pejabat Administrator melalui jalur percepatan peningkatan Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Pola Karier dimaksudkan untuk menjamin kepastian arah pengembangan karier ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Pola Karier bertujuan untuk :
 - a. mendayagunakan ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan jenjang dan kompetensinya;
 - b. membina kemampuan, kecakapan dan keterampilan secara efisien, efektif dan rasional sehingga bakat, minat dan motivasi pegawai dapat tersalurkan secara objektif; dan
 - c. menciptakan iklim kerja yang kondusif dan transparan sehingga mampu memberi motivasi kerja dan pengembangan potensi diri bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah sebagai sumber daya manusia yang berkualitas.

BAB III

BENTUK DAN UNSUR POLA KARIER

Bagian Kesatu

Bentuk Pola Karier

Pasal 3

- (1) Bentuk Pola Karier ada 3 (tiga) macam, yaitu :
 - a. pola karier horizontal;
 - b. pola karier vertikal;
 - c. pola karier diagonal.
- (2) Pola Karier Horizontal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan 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.
- (3) Pola Karier Vertikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau JPT.
- (4) Pola Karier Diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau JPT.
- (5) Pola perpindahan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan faktor-faktor sebagai berikut:
 - a. formasi Jabatan;
 - b. jenjang pangkat dalam Jabatan;
 - c. tingkat dan kualifikasi pendidikan;
 - d. pendidikan dan pelatihan Jabatan;
 - e. pengalaman Jabatan;
 - f. Kompetensi; dan
 - g. penilaian prestasi kerja.

Bagian Kedua

Unsur Pola Karier

Pasal 4

- (1) Dalam menyusun Pola Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dilakukan dengan memperhatikan unsur-unsur Pola Karier.
- (2) Unsur-unsur Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. pendidikan formal;
 - b. pendidikan dan pelatihan Jabatan;
 - c. usia;
 - d. masa kerja;

- e. pangkat/golongan ruang;
 - f. tingkat Jabatan;
 - g. pengalaman Jabatan;
 - h. penilaian prestasi kerja; dan
 - i. Kompetensi Jabatan.
- (3) Pendidikan formal serta pendidikan dan pelatihan jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a dan huruf b ditetapkan sesuai kebutuhan Jabatan.
 - (4) Usia sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c berkaitan dengan pendidikan formal dan masa kerja yang dimiliki dalam Pengembangan Karier seorang PNS.
 - (5) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d diperhitungkan antara selisih usia saat diangkat dalam suatu jabatan setingkat lebih tinggi dengan usia saat diangkat dalam Jabatan sebelumnya, kecuali usia pengangkatan jabatan setingkat lebih tinggi untuk pertama kali.
 - (6) Pangkat/golongan ruang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf e berkaitan dengan jabatan yang diduduki dan/atau pendidikan formal yang dimiliki.
 - (7) Tingkat Jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf f merupakan jenjang jabatan yang terendah sampai dengan jenjang Jabatan yang tertinggi.
 - (8) Pengalaman Jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf g terkait korelasi dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki.
 - (9) Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf h dilakukan terhadap seorang PNS setiap 1 (satu) tahun sekali.
 - (10) Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf i ditetapkan untuk setiap jabatan.

BAB IV

POLA KARIER DALAM JABATAN

Bagian Kesatu

Jabatan Pegawai Aparatur Sipil Negara

Pasal 5

- (1) Jabatan yang diduduki oleh pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri atas:
 - a. JPT;
 - b. Jabatan Administrasi; dan
 - c. Jabatan Fungsional.
- (2) JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a di lingkungan Pemerintah Daerah dari yang paling tinggi ke yang paling rendah terdiri atas:
 - a. JPT Pratama setara dengan eselon II.a yakni Sekretaris Daerah;
 - b. JPT Pratama setara dengan eselon II.b, meliputi:
 1. Asisten/ Staf Ahli;

2. Direktur Rumah Sakit Umum Daerah kelas B;
 3. Kepala Badan/Dinas/Kepala Satuan Polisi Pamong Praja;
 4. Inspektur;
 5. Sekretaris DPRD.
- (3) Jabatan Administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b dilingkungan Pemerintah Daerah dari yang paling tinggi ke yang paling rendah terdiri atas:
- a. Jabatan Administrator terdiri atas:
- 1) Jabatan Administrator setara dengan eselon III.a, meliputi:
 - a) Camat;
 - b) Sekretaris Badan / Dinas / Inspektorat / Satuan Polisi Pamong Praja;
 - c) Kepala Bagian pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD;
 - d) Inspektur Pembantu;
 - e) Direktur Rumah Sakit Umum Daerah kelas C;
 - f) Wakil Direktur Rumah Sakit Khusus Daerah kelas B; dan
 - 2) Jabatan Administrator setara dengan eselon III.b, meliputi:
 - a) Sekretaris Camat
 - b) Kepala Bagian/Bidang pada Rumah Sakit Umum Daerah kelas B;
 - c) Kepala Bidang pada Badan/Dinas/Satuan Polisi Pamong Praja.
- b. Jabatan Pengawas terdiri atas:
- 1) Jabatan Pengawas setara dengan eselon IV.a, meliputi:
 - a) Lurah;
 - b) Kepala Subbagian / Subbidang / Seksi pada Badan/Dinas/Inspektorat/RSUD/Satuan Polisi Pamong Praja/Kecamatan;
 - 2) Jabatan Pengawas setara dengan eselon IV.b meliputi:
 - a) Kepala Subbagian pada Kecamatan;
 - b) Sekretaris dan Kepala Seksi pada Kelurahan;
 - c) Kepala pada Unit Pelaksana Teknis Dinas/ Badan.
- c. Jabatan Pelaksana.
- (4) Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf c terdiri atas:
- a. Jabatan Fungsional kategori keahlian dari jenjang yang paling tinggi ke yang paling rendah meliputi:
- 1) ahli utama;
 - 2) ahli madya;
 - 3) ahli muda; dan
 - 4) ahli pertama.
- b. Jabatan Fungsional kategori keterampilan dari jenjang yang paling tinggi ke yang paling rendah meliputi:

- 1) penyelia;
 - 2) mahir;
 - 3) terampil; dan
 - 4) pemula.
- (5) Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kebutuhan organisasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Persyaratan Pengangkatan Dalam Jabatan

Paragraf 1

JPT

Pasal 6

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Madya sebagai berikut:
- a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - b. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural, dan Kompetensi Pemerintahan sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
 - c. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun;
 - d. sedang atau pernah menduduki JPT Pratama atau Jabatan Fungsional jenjang Ahli Utama paling singkat 2 (dua) tahun;
 - e. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
 - f. usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun; dan
 - g. sehat jasmani dan rohani.
- (2) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Pratama sebagai berikut:
- a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - b. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural dan Kompetensi Pemerintahan sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
 - c. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
 - d. sedang atau pernah menduduki Jabatan Administrator atau Jabatan Fungsional jenjang Ahli Madya paling singkat 2 (dua) tahun;
 - e. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
 - f. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
 - g. sehat jasmani dan rohani.
- (3) Ketentuan persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan dengan terlebih dahulu mendapatkan persetujuan Presiden.

- (4) Kompetensi Pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan ayat (2) huruf b dibuktikan dengan Sertifikat Kompetensi.
- (5) Sertifikat Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menjadi salah satu persyaratan untuk menduduki jabatan pada perangkat daerah dan pengembangan karier pegawai Aparatur Sipil Negara di daerah.

Paragraf 2

Jabatan Administrasi

Pasal 7

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Administrator sebagai berikut:
 - a. berstatus PNS;
 - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - d. memiliki pengalaman pada Jabatan Pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau Jabatan Fungsional yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
 - e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural dan Kompetensi Pemerintahan sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja ASN di instansinya;
 - g. sehat jasmani dan rohani.
- (2) Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas yang menduduki jabatan kepala unit kerja wajib memiliki sertifikasi pengadaan barang/jasa pemerintah sebagaimana diatur dalam peraturan tersendiri.
- (3) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas sebagai berikut:
 - a. berstatus PNS;
 - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara;
 - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - d. memiliki pengalaman dalam Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau Jabatan Fungsional yang setingkat dengan Jabatan Pelaksana sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
 - e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;

- f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural dan Kompetensi Pemerintahan sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja ASN di instansinya; dan
 - g. sehat jasmani dan rohani.
- (4) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pelaksana sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau yang setara;
 - c. telah mengikuti dan lulus pelatihan terkait dengan bidang tugas dan/atau lulus pendidikan dan pelatihan terintegrasi;
 - d. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - e. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan yang ditetapkan; dan
 - f. sehat jasmani dan rohani.
- (5) Kompetensi Pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dan ayat (3) huruf f dibuktikan dengan Sertifikat Kompetensi.
- (6) Sertifikat Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) menjadi salah satu persyaratan untuk menduduki jabatan pada perangkat daerah dan pengembangan karier pegawai Aparatur Sipil Negara di daerah.

Paragraf 3

Jabatan Fungsional

Pasal 8

Pengangkatan PNS ke dalam Jabatan Fungsional Keahlian dan Jabatan Fungsional Keterampilan dilakukan melalui pengangkatan:

- a. pertama;
- b. perpindahan dari Jabatan lain; atau
- c. penyesuaian/inpassing.

Pasal 9

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keahlian melalui pengangkatan pertama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;

- e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh instansi pembina;
- f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- g. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keahlian melalui perpindahan dari Jabatan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh instansi pembina;
- f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
- g. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- h. berusia paling tinggi:
 - 1) 53 (lima puluh tiga) tahun untuk Jabatan Fungsional jenjang Ahli Pertama dan Jabatan Fungsional jenjang Ahli Muda;
 - 2) 55 (lima puluh lima) tahun untuk Jabatan Fungsional jenjang Ahli Madya; dan
 - 3) 60 (enam puluh) tahun untuk Jabatan Fungsional jenjang Ahli Utama bagi PNS yang telah menduduki JPT;
- i. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 11

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keahlian melalui penyesuaian/inpassing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV;
- e. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;

- f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
- g. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan.

Pasal 12

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keterampilan melalui pengangkatan pertama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a sebagai berikut :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh instansi pembina;
- f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- g. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan.

Pasal 13

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keterampilan melalui perpindahan dari jabatan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh instansi pembina;
- f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
- g. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- h. berusia paling tinggi 53 (lima puluh tiga) tahun; dan
- i. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan.

Pasal 14

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keterampilan melalui penyesuaian/inpassing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;

- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara;
- e. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
- f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
- g. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan.

Pasal 15

- (1) Selain pengangkatan PNS ke dalam Jabatan Fungsional Keahlian dan Jabatan Fungsional Keterampilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, juga melalui promosi.
- (2) Pengangkatan PNS melalui promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh instansi pembina;
 - b. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - c. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan.

BAB V

PANGKAT

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 16

- (1) Pangkat merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
- (2) Kenaikan Pangkat Pegawai merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi dan pengabdian PNS yang bersangkutan terhadap Negara.
- (3) Pemberian Kenaikan Pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan penghargaan dari negara untuk para PNS yang berprestasi, maka prinsip yang harus dijalankan adalah “Kenaikan Pangkat diberikan pada orang yang tepat dan pada waktu yang tepat”.
- (4) Pemberian Kenaikan Pangkat sebagai penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan secara adil, dibedakan bagi pegawai yang memiliki prestasi tinggi dengan pegawai yang tidak memiliki prestasi, yang pada akhirnya dapat memacu setiap pegawai untuk senantiasa meningkatkan kemampuan diri.

- (5) Dalam Pola Karier PNS, kenaikan pangkat menuduki tempat yang penting dan strategis, karena sangat berpengaruh terhadap jenjang jabatan, keikutsertaan pada diklat dalam jabatan dan kesejahteraan pegawai.
- (6) Kenaikan Pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan atas persetujuan Tim Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan.

Bagian Kedua
Sistem Kepangkatan

Pasal 17

- (1) Kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan sistem:
 - a. Kenaikan Pangkat Reguler; dan
 - b. Kenaikan Pangkat Pilihan.
- (2) Yang dimaksud kenaikan pangkat reguler sebagaimana ayat (1) huruf a adalah penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat yang ditentukan tanpa terikat pada jabatan.
- (3) Kenaikan pangkat pilihan sebagaimana ayat (1) huruf b, adalah kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil atas prestasi kerjanya yang tinggi.
- (4) Disamping sistem kenaikan pangkat pada ayat (1), kepada Pegawai Negeri Sipil dapat diberikan :
 - a. Kenaikan pangkat anumerta bagi yang dinyatakan tewas;
 - b. Kenaikan pangkat pengabdian bagi yang meninggaldunia, mencapai batas usia pension, atau cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri.

BAB VI

PENGEMBANGAN KARIER

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 18

- (1) Pengembangan Karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, Kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.
- (2) Pengembangan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PPK melalui manajemen Pengembangan Karier PNS dalam rangka penyesuaian kebutuhan organisasi, kompetensi, dan Pola Karier PNS.
- (3) Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerja sama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara.

- (4) Moralitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diukur dari penerapan dan pengamalan nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan.

Pasal 19

Manajemen Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) dilakukan melalui mutasi dan/atau promosi serta dapat dilakukan melalui penugasan.

Pasal 20

- (1) Pengisian dan penempatan PNS dalam Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional dilakukan melalui mutasi dan/atau promosi dari lingkungan internal Pemerintah Daerah.
- (2) Mutasi dan/atau promosi Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PPK setelah mendapat pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja ASN yang dibentuk oleh Pejabat Yang Berwenang.

Pasal 21

- (1) Pengisian dan penempatan PNS dalam JPT dilakukan melalui mutasi, promosi secara terbuka, dan/atau promosi melalui mekanisme Talent Pool.
- (2) Pengisian JPT yang lowong melalui mutasi dari satu JPT ke JPT yang lain dapat dilakukan melalui uji Kompetensi dari pejabat yang ada, dengan ketentuan harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. satu klasifikasi Jabatan;
 - b. memenuhi Standar Kompetensi Jabatan; dan
 - c. telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (3) Pengisian JPT melalui mutasi dan/atau promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PPK dengan terlebih dahulu membentuk Panitia Seleksi.
- (4) Khusus untuk pengisian JPT Madya di lingkungan Pemerintah Provinsi dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional.

Bagian Kedua

Penilaian dan Pengembangan Kompetensi

Pasal 22

- (1) PNS yang akan diangkat dan diberhentikan dalam dan dari jabatan dapat dilakukan penilaian Kompetensi.
- (2) Penilaian Kompetensi dilakukan untuk mendapatkan data potensi dan Kompetensi, dalam rangka membandingkan Kompetensi yang dimiliki dengan Standar Kompetensi Jabatan.
- (3) Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup pengukuran:

- a. kompetensi teknis, yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis;
 - b. kompetensi manajerial, yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan;
 - c. kompetensi sosial kultural, yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan; dan
 - d. Kompetensi pemerintahan, yang diukur dari pengetahuan dan kemampuan yang berkaitan dengan melaksanakan tugas pengelolaan pemerintahan.
- (3) Penilaian Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh assessor internal pemerintah provinsi atau bekerjasama dengan assessor independen.
 - (4) Metode penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Walikota.
 - (5) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan Kompetensi, dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian Kompetensi PNS yang bersangkutan.
 - (6) Pengembangan Kompetensi bagi setiap PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan paling sedikit 5 (lima) hari kerja atau setara dengan 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun
 - (7) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dapat dilaksanakan dalam bentuk pendidikan dan/atau pelatihan.
 - (8) Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dilaksanakan dengan pemberian tugas belajar.
 - (9) Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (7) dilakukan melalui jalur pelatihan klasikal dan nonklasikal.

Pasal 23

- (1) Riwayat pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (6) harus dimasukkan dalam Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara atau yang disingkat dengan Sistem Informasi ASN.
- (2) Riwayat pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (6) menjadi dasar Pengembangan Karier dan menjadi salah satu dasar pengangkatan dalam Jabatan.

Pasal 24

- (1) Setiap Perangkat Daerah harus menyusun kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi bagi PNS di lingkungan kerjanya, meliputi:
 - a. inventarisasi jenis Kompetensi yang perlu ditingkatkan dari setiap PNS; dan

b. rencana pelaksanaan pengembangan Kompetensi.

- (2) Untuk menyusun rencana pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan analisis kesenjangan Kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja.
- (3) Analisis kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan membandingkan profil Kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan yang diduduki dan yang akan diduduki.
- (4) Analisis kesenjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan membandingkan hasil penilaian kinerja PNS dengan target kinerja Jabatan yang diduduki.
- (5) Rencana pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun yang pembiayaannya tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan Instansi Pemerintah.
- (6) Perangkat Daerah harus menyediakan 2% (dua persen) sampai dengan 10% (sepuluh persen) anggarannya untuk rencana pengembangan Kompetensi PNS di lingkungan kerjanya.
- (7) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilaksanakan paling lambat 2 (dua) tahun sejak Peraturan Walikota ini ditetapkan.

BAB VII

RENCANA SUKSESI

Pasal 25

- (1) Penyiapan Rencana Suksesi disusun berdasarkan kesesuaian antara Standar Kompetensi Jabatan dengan profil Kompetensi individu, penilaian kinerja, rekam jejak, kualifikasi pendidikan dan pelatihan untuk seluruh level jabatan.
- (2) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbasis pada Talent Pool.

Pasal 26

- (1) PNS yang menunjukkan penilaian kinerja dengan predikat sangat baik berturut-turut selama 2 (dua) tahun dapat diprioritaskan untuk diikutsertakan dalam program kelompok Rencana Suksesi pada Perangkat Daerah yang bersangkutan.
- (2) Kelompok Rencana Suksesi pada setiap Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Kepala Perangkat Daerah masing-masing.
- (3) Apabila Kepala Perangkat Daerah tidak menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan instansinya, maka PPK dapat mempertimbangkan untuk tidak memproses karier PNS di lingkungan perangkat daerah tersebut.

Pasal 27

- (1) Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah dikelola oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan penunjang dibidang kepegawaian.
- (2) Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Walikota.

Pasal 28

Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan penunjang dibidang kepegawaian selaku pengelola kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1) menyiapkan daftar nama PNS yang diproyeksikan untuk mengisi Jabatan yang lowong atau akan lowong di lingkungan Pemerintah Daerah berdasarkan Manajemen Talenta.

Pasal 29

- (1) Daftar nama PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 untuk Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional disampaikan kepada Ketua Tim Penilai Kinerja ASN.
- (2) Ketua Tim Penilai Kinerja ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memberikan pertimbangan kepada Walikota terkait promosi PNS dalam Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional dengan memprioritaskan PNS yang masuk dalam kelompok Rencana Suksesi.

Pasal 30

- (1) Daftar nama PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 untuk JPT Pratama disampaikan kepada Panitia Seleksi.
- (2) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan persetujuan Walikota memprioritaskan PNS yang masuk dalam kelompok Rencana Suksesi untuk diikutsertakan dalam seleksi pengisian JPT Pratama melalui mekanisme Talent Pool di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (3) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) melaporkan hasil penilaian seleksi tersebut dan merekomendasikan sebanyak 3 (tiga) nama calon kepada Walikota.
- (4) Laporan hasil seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berupa:
 - a. Berita Acara;
 - b. Keputusan Panitia Seleksi;
 - c. nilai pada setiap tahapan seleksi; dan
 - d. hasil assessment;
- (5) Walikota melaporkan kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan penetapan dan pelantikan oleh Walikota.

- (6) Pegawai yang telah ditetapkan pengangkatan dalam JPT, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Fungsional harus dilantik paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja setelah tanggal penetapan pengangkatan dalam jabatan.

BAB VIII
PEMANTAUAN DAN EVALUASI

Pasal 31

- (1) Pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan Pengembangan Karier di lingkungan Pemerintah Daerah dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan penunjang dibidang kepegawaian untuk menjamin ketepatan pengisian dan penempatan PNS sesuai dengan Pola Karier.
- (2) Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara terus menerus akan dievaluasi dan dikembangkan sesuai dinamika organisasi dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- (3) Hasil pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) digunakan sebagai dasar penyempurnaan atau perbaikan Pengembangan Karier PNS melalui Pola Karier yang baik untuk tahun berikutnya.

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 32

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kediri
pada tanggal 30 Desember 2021

WALIKOTA KEDIRI
ttd.
ABDULLAH ABU BAKAR

Diundangkan di Kediri
pada tanggal 30 Desember 2021

SEKRETARIS DAERAH KOTA KEDIRI,

ttd.

BAGUS ALIT

BERITA DAERAH KOTA KEDIRI TAHUN 2021 NOMOR 90

Salinan sesuai dengan aslinya
a.n. **SEKRETARIS DAERAH KOTA KEDIRI**
KEPALA BAGIAN HUKUM,
MUHLISHINA LAHUDDIN, SH.MH.
Penata Tingkat I
NIP. 19760810 200604 1 022

