



WALI KOTA SALATIGA  
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN WALI KOTA SALATIGA  
NOMOR 7 TAHUN 2023

TENTANG  
POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SALATIGA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA SALATIGA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan di Daerah, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, berintegritas, bertanggungjawab dan memiliki kinerja tinggi dengan pengembangan dan pembinaan karier yang kompetitif, akuntabel dan transparan;
- b. bahwa dalam rangka pengembangan dan pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil agar terwujud keserasian dan keterkaitan antara pendidikan, pangkat, jabatan, pengabdian, prestasi kerja, sehingga terencana, terarah dan berkesinambungan, perlu adanya pola karier Pegawai Negeri Sipil;
- c. bahwa untuk memberikan kepastian hukum dalam pelaksanaan pola karier Pegawai Negeri Sipil, perlu ditetapkan pedoman;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Salatiga;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah dan Jawa Barat;
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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Tahun 2021 Nomor 520);
5. Peraturan Daerah Kota Salatiga Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Salatiga Tahun 2016 Nomor 9), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Salatiga Nomor 14 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kota Salatiga Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Salatiga Tahun 2021 Nomor 14);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SALATIGA.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Salatiga.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Salatiga.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Wali Kota sebagai pejabat yang memiliki kewenangan untuk menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian serta pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disebut PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu Jabatan pemerintahan atau tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh PPK untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Pola Karier PNS adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
10. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
11. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT.

12. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan pimpinan tingkat pratama pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
13. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
14. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki JA pada instansi pemerintah.
15. Pejabat Administrator adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
16. Pejabat Pengawas adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
17. Pejabat Pelaksana adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
18. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
19. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki JF pada instansi pemerintah.
20. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi ASN adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas Jabatan.
21. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
22. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
23. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
24. Peta Jabatan adalah susunan Jabatan yang digambarkan secara secara vertikal, horizontal, maupun diagonal menurut struktur kewenangan, tugas dan tanggung jawab Jabatan serta persyaratan Jabatan yang menggambarkan seluruh Jabatan yang ada dan kedudukannya dalam unit kerja pada setiap Instansi Pemerintah.
25. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
26. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan dan termasuk dalam kelompok rencana suksesi.

BAB II  
POLA KARIER PNS

Bagian Kesatu  
Prinsip

Pasal 2

- (1) Pola Karier PNS dilaksanakan atas dasar prinsip:
  - a. kepastian;
  - b. profesionalisme;
  - c. transparan;
  - d. integritas;
  - e. keadilan;
  - f. nasional; dan
  - g. rasional.
- (2) Kepastian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu Pola Karier PNS harus menggambarkan kepastian tentang arah alur karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Profesionalisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Pola Karier harus dapat mendorong peningkatan kompetensi dan prestasi kerja PNS.
- (4) Transparan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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.
- (5) Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu karier seseorang dapat meningkat jika mempunyai rekam jejak yang baik.
- (6) Keadilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu memberikan kesempatan kepada PNS yang memenuhi Standar Kompetensi ASN untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi.
- (7) Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu bahwa Pola Karier PNS dapat mendorong persatuan melalui rotasi dan mutasi antar instansi baik pusat maupun daerah sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- (8) Rasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu sesuai kebutuhan masing-masing instansi untuk mencapai visi yang telah ditetapkan.

Bagian Kedua  
Ruang Lingkup

Pasal 3

Ruang lingkup Pola Karier PNS, meliputi:

- a. jenis Jabatan;
- b. profil PNS;
- c. Standar Kompetensi ASN; dan
- d. jalur Karier.

Pasal 4

Jenis Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a yaitu:

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

#### Pasal 5

Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 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 6

Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c berisi paling sedikit memuat informasi tentang:

- a. nama Jabatan;
- b. uraian Jabatan;
- c. kode Jabatan;
- d. pangkat/kelas Jabatan;
- e. Kompetensi Teknis;
- f. Kompetensi Manajerial;
- g. Kompetensi Sosial Kultural; dan
- h. ukuran kinerja Jabatan.

#### Pasal 7

- (1) Jalur Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d adalah 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:
  - a. horizontal, di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT;
  - b. vertikal, di dalam satu kelompok JA, JF, atau JPT; dan
  - c. diagonal, antar kelompok JA, JF, atau JPT.

#### Pasal 8

- (1) Pola Karier horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 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 sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 9

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

#### Pasal 10

Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau Jabatan yang setara dapat berpindah secara horizontal ke dalam JF sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 11

- (1) Pejabat Fungsional 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 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 12

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

#### Pasal 13

- (1) Perpindahan karier horizontal bagi Pejabat Administrasi ke JF yaitu:
  - a. administrator dapat berpindah secara horizontal ke Fungsional Ahli Madya; atau
  - b. pengawas dapat berpindah secara horizontal ke fungsional Ahli Muda.
- (2) Dalam hal kondisi tertentu perpindahan karier dapat dilakukan melalui mekanisme penyetaraan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 14

Pejabat Administrasi dapat berpindah ke JA lain yang setara sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan syarat Jabatan.

#### Pasal 15

- (1) Pola Karier vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf b merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi dilakukan melalui promosi.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bagi:
  - a. Pejabat Administrasi dalam satu kelompok JA;
  - b. Pejabat Fungsional dalam satu kelompok JF kategori keterampilan atau JF kategori keahlian; dan
  - c. Pejabat Pimpinan Tinggi dalam satu kelompok JPT.

#### Pasal 16

- (1) Promosi dalam JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf a dilakukan sesuai dengan kelompok rencana suksesi atau melalui seleksi internal.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bagi:
  - a. Pejabat Pengawas ke Jabatan Administrator; atau
  - b. Pejabat 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 17

- (1) Promosi dalam kelompok JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 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) Pejabat Fungsional kategori keterampilan dapat berpindah ke kategori keahlian dalam satu rumpun/klasifikasi JF yang memiliki tugas dan fungsi yang sama.
- (4) Promosi dalam kelompok JF sebagaimana dimaksud ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dapat dilakukan apabila memenuhi syarat kualifikasi, kompetensi dan syarat Jabatan berdasarkan formasi kebutuhan organisasi dan Peta Jabatan.

#### Pasal 18

- (1) Promosi ke dalam JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf c dilakukan sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (2) Rencana suksesi, seleksi terbuka dan ketentuan Sistem Merit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 19

- (1) Pola Karier diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 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 bagi:
  - a. Pejabat Administrasi ke JF;
  - b. Pejabat Fungsional ke JA; atau
  - c. Pejabat Administrasi atau Pejabat Fungsional Ahli Madya ke dalam JPT Pratama.

#### Pasal 20

- (1) Perpindahan karier diagonal bagi Pejabat Administrasi ke JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf a yaitu:
  - a. Jabatan Administrator dapat berpindah secara diagonal ke JF Ahli Utama;
  - b. Jabatan Pengawas dapat berpindah secara diagonal ke JF Ahli Madya; atau
  - c. Jabatan Pelaksana dapat berpindah secara diagonal ke JF kategori keahlian atau kategori keterampilan.
- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme perpindahan, penyesuaian/*inpassing* atau promosi dalam JF berdasarkan formasi yang ada dan dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturann perundang-undangan.

#### Pasal 21

- (1) Perpindahan karier diagonal bagi Pejabat Fungsional ke JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 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 22

Perpindahan Karier diagonal JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf c dilaksanakan melalui promosi secara seleksi terbuka sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, persyaratan Jabatan dan kebutuhan organisasi.

### BAB III

## PENYUSUNAN DAN PENETAPAN POLA KARIER

### Bagian Kesatu

#### Perencanaan Pola Karier

#### Pasal 23

PyB menyusun rencana pengembangan karier dengan memperhatikan:

- a. urutan karier yang berkesinambungan kecuali dari JF ke JPT Pratama atau Jabatan Administrator;
- b. tugas serumpun dan kompetensi yang berkaitan; dan
- c. kualifikasi pendidikan yang diperlukan.

#### Pasal 24

(1) Penyusunan rencana Pola Karier meliputi rencana Pola Karier untuk:

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

(2) Rencana Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jumlah, komposisi, distribusi calon pemegang Jabatan, dan jangka waktu melintasi jalur karier/Jabatan, dengan memperhatikan hal sebagai berikut:

- a. Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural dan Kompetensi Teknis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. komposisi dalam pembinaan karier harus seimbang untuk seluruh calon peserta seleksi yang ada di Perangkat Daerah bersangkutan dalam arti bagi setiap 1 (satu) Jabatan yang akan diisi para calon harus memiliki syarat kompetensi, kualifikasi dan kinerja; dan
- c. distribusi calon pemegang Jabatan harus merata dalam arti tidak terlalu banyak untuk Jabatan tertentu dan terlalu sedikit untuk Jabatan lainnya.

#### Pasal 25

Perencanaan Pola Karier untuk JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf a dilakukan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 26

(1) Perencanaan Pola Karier untuk JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf b dilakukan melalui seleksi rotasi, mutasi dan promosi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Perencanaan Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan proyeksi jangka waktu paling kurang PNS harus dipromosikan tanpa mengurangi syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.



Pasal 27

- (1) Perencanaan Pola Karier untuk JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf c dilakukan melalui pengangkatan pertama, perpindahan Jabatan, penyesuaian/ *inpassing* dan promosi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perencanaan Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam jenjang Jabatan berdasarkan pencapaian angka kredit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua  
Penyusunan Rencana Pengembangan Karier

Pasal 28

- (1) Penyusunan rencana pengembangan Karier paling sedikit meliputi unsur Pola Karier, yaitu:
  - a. jenis, rumpun/klasifikasi dan profil Jabatan;
  - b. Standar Kompetensi ASN;
  - c. pengembangan kompetensi dan pembinaan karier;
  - d. profil pegawai;
  - e. masa kerja;
  - f. kelas Jabatan;
  - g. pengalaman Jabatan;
  - h. profil dan struktur organisasi;
  - i. Peta Jabatan; dan
  - j. penilaian kinerja dan pembinaan disiplin.
- (2) Penyusunan rencana pengembangan Karier dilakukan oleh tim yang diketuai oleh PyB dengan anggota tim dari Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pendukung bidang kepegawaian.

Pasal 29

- (1) Jenis, rumpun/klasifikasi dan profil Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf a paling sedikit terdiri dari jenis Jabatan dan jenjang Jabatan, rumpun/klasifikasi Jabatan, persyaratan Jabatan dan tugas Jabatan;
- (2) Jenis dan jenjang Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:
  - a. JPT Pratama;
  - b. JA, terdiri dari:
    1. Jabatan Administrator;
    2. Jabatan Pengawas; dan
    3. Jabatan Pelaksana;
  - c. JF, terdiri dari:
    1. JF Kategori Keterampilan dengan jenjang Jabatan dari paling rendah sampai paling tinggi yaitu:
      - a) terampil
      - b) mahir; dan
      - c) 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.
- (3) Rumpun/klasifikasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dan ditetapkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 30

- (1) Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf b meliputi Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis dan Kompetensi Sosial Kultural.
- (2) PPK menetapkan Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 31

- (1) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf c dilaksanakan untuk mendukung pembinaan dan peningkatan karier sesuai dengan jenis Jabatan.
- (2) 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 masing-masing 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 masing-masing Perangkat Daerah.
  - 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 dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 32

- (1) Profil pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf d paling sedikit memuat data personal, kualifikasi pendidikan, rekam jejak Jabatan, kompetensi, riwayat pengembangan, riwayat hasil penilaian kinerja, pendidikan dan pelatihan, usia dan informasi kepegawaian lainnya.
- (2) Penyusunan profil pegawai dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pendukung bidang kepegawaian.

#### Pasal 33

- Usia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (1) paling rendah didasarkan pada:
- a. paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum mencapai batas usia pensiun untuk menduduki Jabatan Pengawas atau Administrator.
  - b. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun untuk menduduki JPT Pratama.

#### Pasal 34

- (1) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf e untuk JA diatur sebagai berikut:
  - a. untuk menduduki Jabatan Pengawas paling singkat 2 (dua) tahun dalam Jabatan Pelaksana atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
  - b. untuk menduduki Jabatan Administrator paling kurang 3 (tiga) tahun dalam Jabatan Pengawas atau JF yang setingkat dengan jabatan administrator sesuai bidang tugas jabatan yang akan diduduki.
- (2) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf e untuk JPT Pratama diatur sebagai berikut:
  - a. untuk menduduki JPT Pratama, paling kurang 2 (dua) tahun dalam Jabatan Administrator atau JF jenjang ahli madya.

- b. untuk menduduki JPT Pratama Sekretaris Daerah paling kurang 2 (dua) tahun dalam JPT Pratama atau JF jenjang ahli madya dengan pangkat minimal Pembina Tingkat I.
- (3) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf e untuk JF berdasarkan angka kredit yang diperoleh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 35

Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf f memuat informasi kelas Jabatan masing-masing Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 36

Pengalaman Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf g diatur sebagai berikut:

- a. untuk menduduki JPT Pratama seorang PNS memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 5 (lima) tahun.
- b. untuk menduduki Jabatan Administator seorang PNS 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.
- c. untuk menduduki Jabatan Pengawas seorang PNS memiliki pengalaman dalam Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pelaksana sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki.
- d. untuk menduduki JPT Pratama dan JA, seorang PNS dari JF harus dalam satu rumpun/klasifikasi Jabatan dan sesuai dengan jenjang yang dipersyaratkan sesuai dengan ketentuan peraturan pemndang-undangan.

#### Pasal 37

Profil dan struktur organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf h memuat informasi mengenai profil dan struktur organisasi di lingkungan Pemerintah Daerah dan tata kerja untuk menggambarkan jalur Karier.

#### Pasal 38

Peta Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf i ditetapkan oleh Wali Kota berdasarkan analisis Jabatan dan tata kerja organisasi Perangkat Daerah sebagai dasar penyusunan jalur Karier sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 39

- (1) Penilaian kinerja dan pembinaan disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf j dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Penilaian kinerja JPT Pratama dan Jabatan Administrasi dilakukan berdasarkan penilaian sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penilaian kinerja JF dilakukan berdasarkan pencapaian angka kredit kumulatif, sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga  
Pelaksanaan Pola Karier

Paragraf 1  
Umum

Pasal 40

PPK melaksanakan pengisian Jabatan berdasarkan rencana pola Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1).

Paragraf 2  
Pola Karier JPT Pratama

Pasal 41

- (1) Pengisian JPT Pratama untuk Jabatan yang lowong dilakukan melalui seleksi terbuka dan kompetitif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Ketentuan pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan apabila Pemerintah Daerah telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN dengan persetujuan Komisi ASN.

Pasal 42

- (1) Pengisian JPT Pratama yang lowong melalui mutasi dari satu JPT Pratama ke JPT Pratama yang lain dapat dilakukan melalui uji kompetensi dari pejabat yang ada sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat:
  - a. rumpun/klasifikasi Jabatan;
  - b. memenuhi Standar Kompetensi Jabatan; dan
  - c. telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (3) Dalam hal pelaksanaan pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memperoleh calon pejabat pimpinan tinggi yang memiliki kompetensi sesuai pengisian JPT Pratama dilakukan melalui Seleksi Terbuka.

Pasal 43

- (1) PPK dapat memperpanjang masa jabatan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang telah menduduki jabatan selama 5 (lima) tahun sejak diangkat dalam JPT Pratama dengan terlebih dahulu melakukan evaluasi terhadap kerja dan kompetensi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi.
- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh PPK dan dilakukan 3 (tiga) bulan sebelum masa jabatan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama berakhir.
- (3) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam melaksanakan evaluasi dapat dibantu oleh tim penilai kompetensi/asesor yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman dibidangnya.
- (4) Hasil evaluasi yang dilakukan oleh tim sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaporkan kepada PPK.
- (5) Dalam hal Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), PPK menetapkan perpanjangan/ pengangkatan kembali dalam jabatan tersebut.
- (6) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama setelah menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun dapat ditempatkan ke JPT atau JF yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan penilaian kompetensi.

- (7) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang tidak diperpanjang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang bersangkutan.
- (8) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dapat mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif kembali untuk jabatan lainnya.

#### Pasal 44

- (1) Dalam hal terjadi penataan organisasi Perangkat Daerah yang mengakibatkan adanya pengurangan JPT Pratama, penataan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dapat dilakukan melalui uji kompetensi dari pejabat yang ada oleh panitia seleksi.
- (2) Dalam hal pelaksanaan penataan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memperoleh calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memiliki kompetensi sesuai, pengisian JPT Pratama dilakukan melalui seleksi terbuka.

#### Paragraf 3

#### Pola Karier Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas

#### Pasal 45

- (1) Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilaksanakan sesuai dengan kelompok rencana suksesi atau melalui seleksi internal berdasarkan prinsip Sistem Merit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Seleksi internal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh tim penilai kinerja PNS berdasarkan:
  - a. perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, syarat Jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerjasama, kreativitas tanpa membedakan gender, suku, agama, ras dan golongan.
  - b. hasil uji kompetensi dan atau penelusuran Talenta.
- (3) Berdasarkan hasil seleksi internal sebagaimana dimaksud pada ayat (2), PPK menetapkan keputusan pengangkatan dalam Jabatan Pengawas dan Administrator.

#### Pasal 46

- (1) Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada pasal 45 ayat (1) dapat dilakukan melalui jalur percepatan sekolah kader.
- (2) Sekolah kader sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jenis pengembangan kompetensi bagi calon kader pimpinan yang bertalenta dan berkinerja tinggi di Pemerintah Daerah.

#### Paragraf 4

#### Pola Karier Jabatan Pelaksana

#### Pasal 47

Pengisian Jabatan Pelaksana dilaksanakan sesuai dengan kelompok rencana suksesi, berdasarkan Sistem Merit melalui pengangkatan calon ASN.

#### Pasal 48

- (1) Persyaratan jabatan pelaksana sebagai berikut:
  - a. PNS di lingkungan Pemerintah Daerah;
  - b. memiliki tingkat pendidikan paling rendah sesuai dengan syarat Jabatan;
  - c. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi;
  - d. sehat jasmani dan rohani;

- e. memiliki integritas dan moral yang baik; dan
  - f. persyaratan lain yang diperlukan.
- (2) Tingkat pendidikan sebagai syarat Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah sebagai berikut:
- a. Pelaksana kelas Jabatan 7 minimal pendidikan S1/DIV;
  - b. Pelaksana kelas Jabatan 6 minimal pendidikan D3 atau sederajat;
  - c. Pelaksana kelas Jabatan 5 minimal pendidikan SMA atau sederajat;
  - d. Pelaksana kelas Jabatan 3 dan 4 minimal pendidikan SMP; dan
  - e. Pelaksana kelas Jabatan 1 dan 2 minimal SD.
- (3) Syarat tingkat pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat setingkat lebih rendah apabila memiliki kompetensi yang layak untuk menduduki jabatan dibuktikan dengan hasil uji kompetensi.

#### Pasal 49

Perpindahan Pejabat Pelaksana dapat dilakukan secara horizontal, vertikal atau diagonal.

#### Pasal 50

- (1) Perpindahan Jabatan Pelaksana secara horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49, dilakukan melalui perpindahan antar Jabatan Pelaksana dengan kelas Jabatan yang sama.
- (2) Perpindahan Jabatan Pelaksana secara horizontal memperhatikan kesesuaian kompetensi yang dimiliki berdasarkan hasil analisis Jabatan dan analisis beban kerja.
- (3) Perpindahan Jabatan Pelaksana secara horizontal sesuai dengan rumpun Jabatan Pelaksana antara Jabatan sebelumnya dan yang akan dituju.

#### Pasal 51

- (1) Perpindahan Jabatan Pelaksana secara vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49, dilakukan melalui pengisian Jabatan Pengawas atau perpindahan Jabatan Pelaksana dengan kelas Jabatan yang lebih tinggi.
- (2) Perpindahan Jabatan Pelaksana secara vertikal harus memenuhi syarat pendidikan dan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48.
- (3) Perpindahan Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui assesmen atau uji kompetensi dan penilaian kinerja.

#### Pasal 52

- (1) Perpindahan Pejabat Pelaksana secara diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49, dilakukan dengan pengangkatan kembali ke dalam JF atau melalui penyesuaian/*inpassing*.
- (2) Perpindahan Pejabat Pelaksana secara diagonal memperhatikan rekomendasi kepala Perangkat Daerah.
- (3) Pengangkatan kembali dan penyesuaian/*inpassing* JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan ketersediaan formasi berdasarkan hasil analisis Jabatan dan analisis beban kerja.
- (4) Perpindahan Pejabat Pelaksana secara diagonal dengan pengangkatan kembali ke dalam JF dapat dilakukan apabila pernah menduduki JF dengan jenjang dan nilai angka kredit terakhir yang dimiliki.
- (5) Perpindahan Pejabat Pelaksana secara diagonal dengan penyesuaian/*inpassing* dilakukan melalui uji kompetensi dan rekomendasi instansi pembina JF.

Paragraf 5  
Pola Karier JF

Pasal 53

- (1) Pengisian JF dilakukan melalui pengangkatan pertama, perpindahan Jabatan, penyesuaian/*inpassing* dan promosi dalam Pola Karier horizontal, vertikal atau diagonal.
- (2) Pengangkatan dalam JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV  
PENILAIAN KINERJA DAN PENILAIAN KOMPETENSI PNS

Bagian Kesatu  
Tim Penilai Kinerja PNS

Pasal 54

- (1) Tim penilai kinerja PNS dibentuk oleh PyB.
- (2) Tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. PyB;
  - b. pejabat yang menangani bidang kepegawaian;
  - c. yang menangani bidang pengawasan internal; dan
  - d. Pejabat Pimpinan Tinggi terkait.
- (3) Tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berjumlah ganjil paling sedikit 5 (lima) orang.
- (4) Tim penilai kinerja PNS mempunyai tugas memberikan pertimbangan kepada PPK atas dasar hasil penilaian kinerja.
- (5) Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) digunakan oleh PPK untuk pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam Jabatan, pengembangan kompetensi serta pemberian penghargaan bagi PNS.
- (6) Dalam melaksanakan tugas tim penilai kinerja PNS dibantu oleh sekretariat.
- (7) Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pendukung bidang kepegawaian.

Bagian Kedua  
Penilaian Kinerja PNS

Pasal 55

- (1) Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem Karier.
- (2) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.
- (3) Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip:
  - a. objektif;
  - b. terukur;
  - c. akuntabel;
  - d. partisipatif; dan
  - e. transparan.

Bagian Ketiga  
Penilaian Kompetensi

Pasal 56

- (1) PNS yang akan diangkat, dipindah dan/atau diberhentikan dalam Jabatan dilakukan penilaian kompetensi.
- (2) Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. Kompetensi Teknis yang diukur dari diklat dan spesialisasi diklat teknis fungsional, serta pengalaman bekerja secara teknis.
  - b. Kompetensi Manajerial yang diukur dari tingkat diklat struktural/manajerial 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.
  - d. kompetensi pemerintahan meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas Pemerintahan Daerah.
- (3) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh assesor internal Pemerintah Daerah atau bekerjasama dengan assesor independen.
- (4) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dilakukan secara berkala dan berlaku paling singkat 2 (dua) tahun sejak hasil penilaian kompetensi ditetapkan.

BAB V  
KELOMPOK RENCANA SUKSESI

Pasal 57

- (1) Kelompok rencana suksesi ditetapkan oleh PPK.
- (2) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan hasil penilaian kompetensi yang dilakukan oleh assesor internal Pemerintah Daerah dan/atau bekerjasama dengan assesor independen.
- (3) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi kelompok PNS yang memiliki:
  - a. kompetensi sesuai klasifikasi Jabatan;
  - b. memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi; dan
  - c. memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (4) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pendukung bidang kepegawaian.

BAB VI  
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 58

Skema Pola Karier instansional tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.



**BAB VII  
KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 59**

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kota Salatiga  
pada tanggal 8 Juni 2023

Pj. WALI KOTA SALATIGA,

ttd

SINOENG N. RACHMADI

Diundangkan di Kota Salatiga  
pada tanggal 9 Juni 2023

SEKRETARIS DAERAH  
KOTA SALATIGA,

ttd

WURI PUJIASTUTI

BERITA DAERAH KOTA SALATIGA TAHUN 2023 NOMOR 7

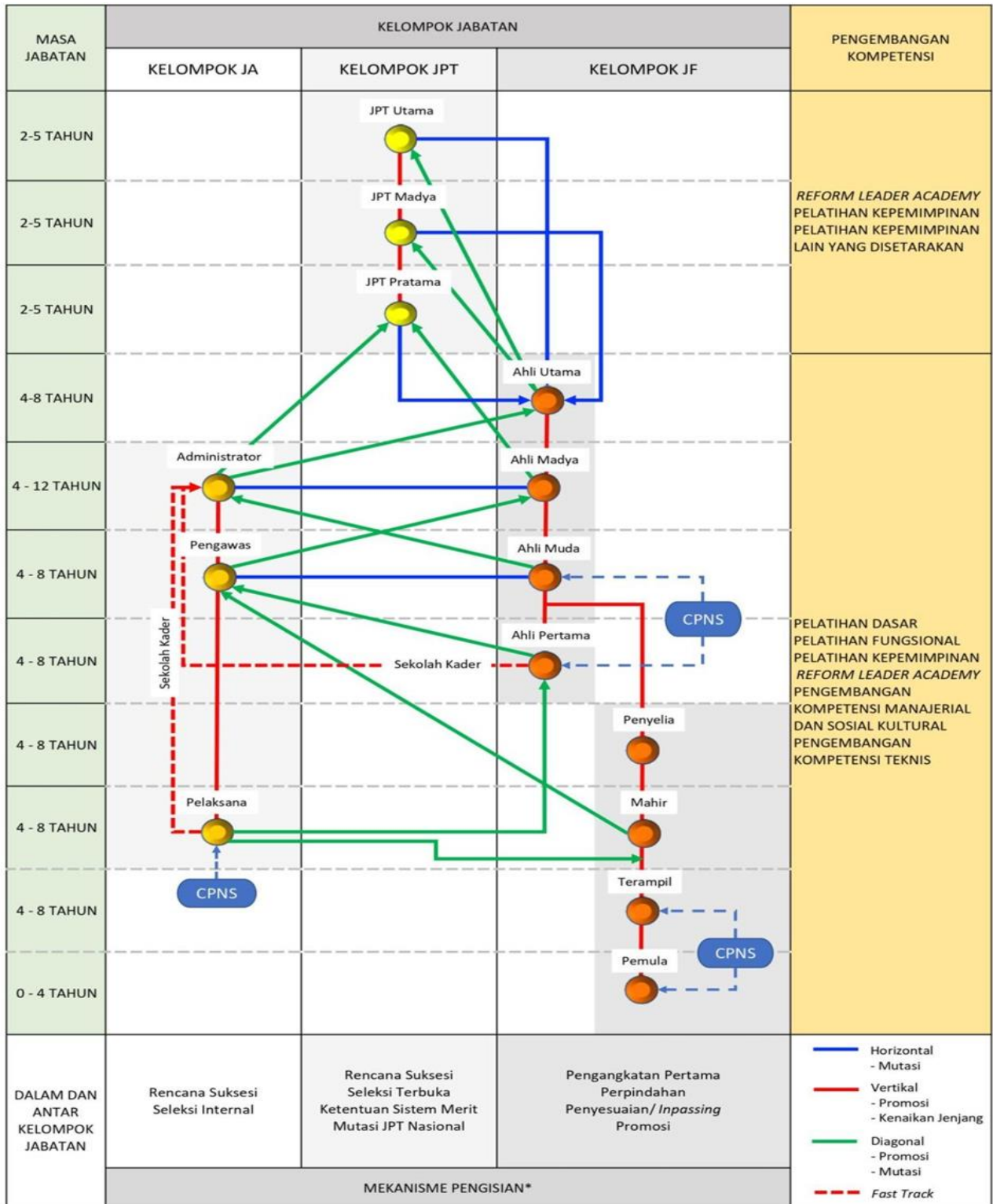
Salinan Produk Hukum Daerah  
Sesuai Aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM  
SEKRETARIAT DAERAH KOTA SALATIGA,



ANDRIANI, S.H.  
Pembina Tk.I  
NIP. 19700430 199703 2 003

LAMPIRAN  
 PERATURAN WALI KOTA SALATIGA  
 NOMOR 7 TAHUN 2023 TENTANG  
 POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI  
 LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SALATIGA

SKEMA POLA KARIER INSTANSIONAL



Pj. WALI KOTA SALATIGA,

ttd

SINOENG N. RACHMADI