



WALI KOTA SAMARINDA
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

PERATURAN WALI KOTA SAMARINDA

NOMOR 69 TAHUN 2023

TENTANG

POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA SAMARINDA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas pelayanan Mpublik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan;
- b. bahwa untuk dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan diperlukan manajemen Pegawai Negeri Sipil berupa pola Karier;
- c. bahwa untuk memberikan kepastian arah pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kota Samarinda, perlu memberikan pedoman Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat No. 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Tahun 1953 No. 9) Sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 1959, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1820) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat No. 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Nomor 2756);

3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 244, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Negara Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah 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);
5. 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 Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I
KETENTUAN MUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Samarinda.
2. Wali Kota adalah Wali Kota Samarinda.
3. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom Kota Samarinda.
4. Pola Karier Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Pola Karier adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan Pegawai Negeri Sipil dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
5. Karier adalah pengembangan pegawai dalam jenjang Jabatan/Pangkat yang dapat dicapai selama pengabdianya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki Jabatan pemerintahan.
7. Profil Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Profil PNS adalah data yang memuat seluruh unsur Pola Karier dan kumpulan informasi kepegawaian lain dari setiap Pegawai Negeri Sipil.
8. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat golongan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
9. Penilaian Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat PKP adalah penilaian atas kinerja pegawai dalam kurun waktu tertentu.
10. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
11. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil, mencakup pengetahuan, kecakapan dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas Jabatannya.
12. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
13. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
14. Sistem Merit adalah Kebijakan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada Kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
15. Talenta adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang memenuhi syarat tertentu yang telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan dan termasuk dalam kelompok Rencana Suksesi.
16. Manajemen Talenta adalah manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan Talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Pemerintah Daerah.
17. Masa Kerja adalah jangka waktu penghitungan kerja PNS dalam menduduki suatu Jabatan dan proyeksi pencapaian Karier PNS dalam periode tertentu.
18. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi negara.
19. Pengisian Jabatan adalah pemenuhan Jabatan yang kosong melalui promosi dan/atau mutasi berdasarkan penilaian Kompetensi serta persyaratan Jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
20. Pemetaan Jabatan adalah pengukuran Kompetensi pegawai sesuai dengan Kompetensi Jabatan yang diduduki.

21. Pengalaman Jabatan adalah jangka waktu pengalaman kerja PNS dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki.
22. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
23. Perpindahan Jabatan adalah perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
24. Pola Karier berbasis Manajemen Talenta adalah sistem aplikasi terintegrasi yang memuat profil PNS berdasarkan seluruh unsur Pola Karier ke dalam 9 (sembilan) kotak Manajemen Talenta pada setiap jenjang jabatan.
25. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada Pemerintah Daerah.
26. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
27. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan ketrampilan tertentu.
28. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
29. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disebut JPT Pratama adalah Aparatur Sipil Negara yang menduduki Jabatan pimpinan tingkat pratama pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
30. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah Pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
31. Pejabat Fungsional adalah Aparatur Sipil Negara yang menduduki Jabatan Fungsional pada Pemerintah Daerah.
32. Pejabat Administrator adalah Aparatur Sipil Negara yang menduduki Jabatan Administrator yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
33. Koordinator adalah Pejabat Fungsional yang diberikan tugas tambahan sebagai Koordinator yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
34. Pejabat Pengawas adalah Aparatur Sipil Negara yang menduduki Jabatan Pengawas yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
35. Sub Koordinator adalah Pejabat Fungsional atau Pejabat Pelaksana Senior yang diberikan tugas tambahan sebagai Sub Koordinator yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
36. Pejabat Pelaksana adalah Aparatur Sipil Negara yang bertanggung jawab melaksanakan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

37. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara serta pembinaan Manajemen Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
38. Pelaksana Tugas yang selanjutnya disebut Plt adalah pejabat yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan tetap.
39. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
40. Instansi Daerah adalah perangkat Daerah Provinsi dan perangkat daerah Kabupaten/Kota yang meliputi Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Dinas Daerah, dan Lembaga teknis Daerah.
41. Unit Kerja adalah unit organisasi di dalam struktur perangkat daerah yang diberikan sebagian kewenangan dalam pengelolaan keuangan, kepegawaian dan aset.
42. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

Pasal 2

- (1) Maksud disusunnya Pola Karier ini untuk menjamin kepastian arah pengembangan Karier PNS di Pemerintah Daerah, mulai dari Karier terendah sampai Karier tertinggi sesuai dengan Kompetensi dan prestasi yang dimiliki.
- (2) Tujuan disusunnya Pola Karier meliputi:
 - a. memberikan kejelasan dan kepastian Karier kepada PNS;
 - b. menyelaraskan antara pengembangan Karier PNS dan kebutuhan Pemerintah Daerah;
 - c. meningkatkan Kompetensi dan kinerja PNS;
 - d. mendorong peningkatan profesionalitas PNS; dan
 - e. menciptakan iklim kerja yang kondusif dan transparan.

Pasal 3

- (1) Pola Karier PNS dilaksanakan berdasarkan prinsip:
 - a. kepastian;
 - b. profesionalisme;
 - c. transparan;
 - d. integritas;
 - e. keadilan; dan
 - f. rasional.
- (2) Kepastian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a yaitu Pola Karier harus menggambarkan kepastian tentang arah alur Karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Profesionalisme sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b yaitu Pola Karier harus dapat mendorong peningkatan Kompetensi dan Prestasi Kerja PNS.
- (4) Transparan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c yaitu Pola Karier harus diketahui oleh setiap PNS dan memberi kesempatan yang sama kepada PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

- (5) Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d yaitu Karier PNS dapat meningkat jika mempunyai rekam jejak yang baik.
- (6) Keadilan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e yaitu memberikan kesempatan kepada PNS yang memenuhi Standar Kompetensi Aparatur Sipil Negara untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi.
- (7) Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf f yaitu bahwa Pola Karier PNS dapat mendorong persatuan melalui rotasi dan mutasi antar Instansi Pusat maupun Instansi Daerah sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- (8) Rasional sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf g yaitu sesuai kebutuhan setiap instansi untuk mencapai visi yang telah ditetapkan.

BAB II

JENIS DAN RUANG LINGKUP POLA KARIER Bagian Kesatu

Jenis Pola Karier

Pasal 4

Pola Karier terdiri atas Pola Karier instansi.

Pasal 5

- (1) Pola Karier instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 merupakan Pola Karier bersifat instansional di Pemerintah Daerah.
- (2) Pola Karier instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan mempertimbangkan seluruh kelompok Jabatan.
- (3) Pola Karier instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat JA, JF Ahli Pertama, dan JF Keterampilan.

Pasal 6

- (1) Kelompok Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) digunakan sebagai dasar penyusunan Manajemen Talenta.
- (2) Ketentuan mengenai Manajemen Talenta diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Bagian Kedua Ruang Lingkup

Pasal 7

Ruang lingkup Pola Karier, meliputi:

- a. jenis Jabatan;
- b. Profil PNS;
- c. unsur Pola Karier; dan
- d. jalur Karier.

Pasal 8

Jenis Jabatan yang ditetapkan dalam Pola Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a yaitu:

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

Pasal 9

- (1) Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS yang terdiri atas:
 - a. data personal;
 - b. kualifikasi pendidikan;
 - c. rekam jejak Jabatan;
 - d. hasil Penilaian Kompetensi;
 - e. Kompetensi;
 - f. kinerja; dan
 - g. informasi kepegawaian lainnya.
- (2) Profil PNS dalam Pola Karier akan diberikan bobot dalam Sistem Aplikasi Karier berbasis Manajemen Talenta.

Pasal 10

- (1) Unsur Pola Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c sebagai berikut:
 - a. kualifikasi;
 - b. kompetensi;
 - c. kinerja;
 - d. rekam jejak;
 - e. hasil penilaian Kompetensi; dan
 - f. penghargaan individu.
- (2) Kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan tingkat pendidikan formal yang ditempuh oleh PNS dan ditetapkan sesuai dengan kebutuhan Jabatan.
- (3) Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan Kompetensi sumber daya manusia yang ditempuh oleh PNS dan ditetapkan sesuai dengan kebutuhan Jabatan.
- (4) Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan hasil PKP.
- (5) Rekam jejak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d terdiri atas beberapa sub unsur yang diperhitungkan berdasarkan sebagai berikut:
 - a. pengalaman menduduki Jabatan;
 - b. Pangkat/golongan; dan
 - c. Masa Kerja.
- (6) Hasil Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e merupakan hasil dari:
 - a. penilaian Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kutural;
 - b. hasil penilaian Kompetensi; dan/atau c. pengukuran Minat/Bakat
- (7) Penilaian Kompetensi merupakan suatu proses membandingkan Kompetensi yang dimiliki PNS dengan Kompetensi Jabatan yang dipersyaratkan dengan menggunakan metode Assessment Center atau metode penilaian lainnya.
- (8) Penghargaan individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f merupakan bentuk prestasi yang dimiliki atau diperoleh individu atas kompetisi berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya.

Pasal 11

- (1) Jalur Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d merupakan lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.
- (2) Jalur Karier disusun dari Jabatan paling rendah ke Jabatan paling tinggi, baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi dalam pola karier horizontal, pola karier vertikal, maupun pola karier diagonal.
- (3) Rincian Jalur Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 12

Pola Karier PNS dapat berbentuk:

- a. horizontal;
- b. vertikal; dan c. diagonal.

Pasal 13

- (1) Pola Karier horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf a merupakan perpindahan dari 1 (satu) posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara melalui mutasi.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT.
- (3) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam:
 - a. 1 (satu) Perangkat Daerah; atau
 - b. antar Perangkat Daerah.
- (4) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan mempertimbangkan hasil penilaian Kompetensi.
- (5) Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.
- (6) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 14

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

Pasal 15

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

Pasal 16

- (1) Pejabat Fungsional dapat berpindah jabatan ke JF lain dilaksanakan sesuai dengan Kualifikasi, Kompetensi, dan syarat Jabatan.
- (2) Perpindahan JF ke JF lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jenjang Jabatan dan angka kredit yang setara.

- (3) Perpindahan JF ke JF lain yang setara dapat dilakukan dalam 1 (satu) atau lintas rumpun/klasifikasi JF.
- (4) Perpindahan JF ke JF lain yang setara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan melalui uji Kompetensi.
- (5) Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan oleh Instansi Pembina JF.

Pasal 17

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

Pasal 18

- (1) Perpindahan Karier horizontal JA ke JF yaitu:
 - a. Pejabat Administrator dapat berpindah secara horizontal ke Fungsional Ahli Madya; atau
 - b. Pejabat Pengawas dapat berpindah secara horizontal ke Fungsional Ahli Muda.
- (2) Perpindahan dari JA ke dalam JF secara horizontal diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal kondisi tertentu perpindahan Karier dapat dilakukan melalui mekanisme penyetaraan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-
- (4) undangan.

Pasal 19

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

Pasal 20

- (1) Pola Karier vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf b merupakan perpindahan dari 1 (satu) posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi melalui promosi.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan bagi:
 - a. JA dalam satu kelompok JA;
 - b. JF dalam satu kelompok JF kategori ketrampilan atau JF kategori keahlian; dan
 - c. JPT dalam satu kelompok JPT.

Pasal 21

- (1) Promosi dalam JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf a dilakukan sesuai dengan kelompok Rencana Suksesi atau melalui seleksi internal.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bagi:
 - a. Jabatan Pengawas ke Jabatan Administrator; atau
 - b. Jabatan Pelaksana ke Jabatan Pengawas.
- (3) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan dan memperhatikan kebutuhan organisasi.

Pasal 22

- (1) Promosi JF dalam satu kelompok JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf b dilakukan dalam hal kenaikan jenjang JF.
- (2) Dalam hal kenaikan jenjang JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pejabat Fungsional dapat berpindah dari jenjang paling rendah sampai dengan jenjang paling tinggi dalam satu kategori JF nya.
- (3) Promosi dalam kelompok JF dapat dilakukan sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku dan berdasarkan kebutuhan organisasi.

Pasal 23

- (1) Promosi ke dalam JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 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.
- (3) Perpindahan jabatan dari instansi pusat dan instansi daerah dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 24

- (1) Pola Karier diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf c merupakan perpindahan dari 1 (satu) posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi berdasarkan:
 - a. promosi; atau
 - b. mekanisme pengangkatan dalam JF.
- (2) Perpindahan posisi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berdasarkan garis lini.
- (3) Perpindahan Karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dari:
 - a. JA ke JF;
 - b. JF ke JA;
 - c. JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama; atau
 - d. JF Ahli Utama ke dalam JPT Madya dan JPT Utama.

Pasal 25

- (1) Perpindahan Karier diagonal bagi JA ke JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (3) huruf a dilakukan melalui mekanisme:
 - a. perpindahan;
 - b. penyesuaian; atau
 - c. promosi dalam JF.
- (2) Perpindahan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 26

- (1) Perpindahan Karier diagonal bagi JF ke JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (3) huruf b dilakukan pada:
 - a. JF kategori keterampilan atau JF Ahli Pertama dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan pengawas; atau
 - b. 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 27

Perpindahan Karier diagonal JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (3) huruf c dan Perpindahan Karier diagonal JF Ahli Utama ke dalam JPT Madya dan JPT Utama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (3) huruf d dilaksanakan melalui promosi secara seleksi terbuka, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB III

PERENCANAAN DAN PELAKSANAAN POLA KARIER

Bagian Kesatu Perencanaan Pola Karier

Paragraf 1

Umum

Pasal 28

- (1) Perencanaan Pola Karier dilaksanakan berdasarkan Jenis dan jenjang Jabatan.
- (2) Jenis dan jenjang Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. JPT terdiri dari JPT Pratama;
 - b. JA terdiri atas:
 1. Jabatan Administrator;
 2. Jabatan Pengawas; dan
 3. Jabatan Pelaksana.
 - c. JF terdiri atas:
 1. JF Kategori Keterampilan dengan jenjang Jabatan dari paling rendah sampai paling tinggi yaitu:
 - a) pemula;
 - b) terampil;
 - c) mahir; dan
 - d) penyelia.
 2. JF Kategori Keahlian dengan jenjang Jabatan dari paling rendah sampai paling tinggi yaitu:
 - a) ahli pertama;
 - b) ahli muda;
 - c) ahli madya; dan
 - d) ahli utama.

Paragraf 2
Unsur Pola Karier

Pasal 29

Pola Karier PNS disusun dengan mempertimbangkan seluruh unsur Pola Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) untuk masuk ke dalam kelompok rencana Suksesi.

Paragraf 3
Kualifikasi

Pasal 30

- (1) Unsur kualifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf a sesuai jenjang pendidikan formal yang dipersyaratkan untuk menduduki suatu Jabatan berdasarkan pada hasil analisis Jabatan.
- (2) Dalam hal pendidikan formal yang dipersyaratkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melebihi ketentuan akan menjadi catatan dalam Profil PNS.
- (3) Catatan dalam Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) termasuk status sekolah dan/atau perguruan tinggi.

Pasal 31

Pendidikan formal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) berdasarkan data pendidikan terakhir pada sistem informasi manajemen kepegawaian dan mempertimbangkan sistem informasi aparatur sipil negara.

Paragraf 4
Kompetensi

Pasal 32

- (1) Unsur Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf b diutamakan telah mengikuti pelatihan kepemimpinan dan memiliki sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa pemerintah dalam Profil PNS.
- (2) Pelatihan kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperuntukkan bagi PNS yang menduduki JPT, Jabatan administrator, dan Jabatan pengawas sesuai jenjang Jabatan.
- (3) Dalam hal Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator, dan Pejabat Pengawas yang diangkat dari Pejabat Fungsional, pelatihan kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan setelah menduduki Jabatan.

Pasal 33

- (1) Pelatihan kepemimpinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 yang akan dan telah ditempuh oleh PNS sesuai dengan Jabatan yang diduduki akan terdata dalam sistem informasi manajemen pendidikan dan pelatihan.
- (2) Sistem informasi manajemen pendidikan dan pelatihan terintegrasi dalam *Simpeg* yang dikelola oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.

Paragraf 5

Kinerja

Pasal 34

- (1) Unsur kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf c merupakan hasil PKP pada e-PKP yang terintegrasi dalam aplikasi *Simpeg*.
- (2) Unsur kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan unsur dalam menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan hasil kerja dan perilaku kerja.
- (3) Ketentuan mengenai bobot unsur kinerja diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 35

Ketentuan mengenai PKP pada e-PKP yang terintegrasi dalam aplikasi *Simpeg* diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 6

Rekam Jejak

Pasal 36

- (1) Unsur rekam jejak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf d merupakan informasi mengenai riwayat Jabatan yang pernah dan/atau sedang diduduki PNS.
- (2) Unsur rekam jejak sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi:
 - a. pengalaman menduduki Jabatan;
 - b. Pangkat/golongan; dan
 - c. Masa Kerja.
- (3) Pangkat/golongan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b sesuai dengan ketentuan yang dipersyaratkan pada hasil analisis Jabatan.
- (4) Unsur rekam jejak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi catatan dalam Profil PNS.

Pasal 37

Pengalaman menduduki Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (2) huruf a diatur sebagai berikut:

- a. untuk menduduki Jabatan JPT Pratama, PNS harus memiliki Pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 5 (lima) tahun;
- b. untuk menduduki Jabatan Administrator, PNS harus memiliki pengalaman pada Jabatan Pengawas dan/atau Sub Koordinator 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, PNS harus memiliki pengalaman pada Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pelaksana sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki; dan
- d. untuk menduduki JPT, PNS dari JF harus sesuai dengan jenjang yang dipersyaratkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 38

Perhitungan Masa Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (2) huruf c untuk naik ke jenjang:

- a. Jabatan Pengawas dan/atau Sub Koordinator paling singkat 2 (dua) tahun dalam Jabatan Pelaksana dan/atau JF;
- b. Jabatan Administrator dan/atau Koordinator paling singkat 3 (tiga) tahun dalam Jabatan Pengawas dan/atau setara Jabatan Pengawas; dan
- c. JPT Pratama telah menduduki Jabatan Administrator paling singkat 2 (dua) tahun.

Paragraf 7

Hasil Penilaian Kompetensi

Pasal 39

- (1) Unsur Hasil Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf e merupakan hasil penilaian Kompetensi yang dimiliki oleh PNS dalam Pengisian Jabatan dan Pemetaan Jabatan.
- (2) Pengisian Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan kategori penilaian yang terdiri atas:
 - a. memenuhi syarat;
 - b. masih memenuhi syarat; atau c. kurang memenuhi syarat.
- (3) Pemetaan Jabatan sebagaimana yang dimaksud ayat (1) menggunakan kategori hasil penilaian yang terdiri atas:
 - a. optimal;
 - b. cukup optimal; dan
 - c. kurang optimal.
- (4) Dalam hal Pengisian Jabatan JPT, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas mempertimbangkan rekomendasi dan saran penempatan yang diperoleh dari hasil penilaian Kompetensi.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pedoman penilaian Kompetensi PNS diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Paragraf 8

Penghargaan Individu

Pasal 40

- (1) Unsur penghargaan individu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf f merupakan bentuk prestasi yang dimiliki atau diperoleh individu atas kompetisi di tingkat Daerah, Provinsi, Regional, Nasional, dan Internasional berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya.
- (2) Unsur penghargaan individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi catatan dalam Profil PNS.
- (3) (3) Ketentuan mengenai kejuaraan yang dapat dimasukkan dalam penghargaan individu akan diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Bagian Kedua Pelaksanaan Pola Karier

Paragraf 1

Jabatan Pimpinan Tinggi

Pasal 41

- (1) Pengisian JPT Pratama untuk Jabatan yang kosong dilakukan melalui seleksi terbuka dan kompetitif, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Ketentuan pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan pada Pemerintah Daerah yang telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan aparatur sipil negara dengan persetujuan komisi aparatur sipil negara.
- (3) Ketentuan batas usia untuk menduduki JPT Pratama paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun.

Paragraf 2
Jabatan Administrasi

Pasal 42

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

Paragraf 3
Jabatan Fungsional

Pasal 43

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

Bagian Ketiga
Monitoring dan Evaluasi Pola Karier

Pasal 44

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

BAB IV
HUKUMAN DISIPLIN

Pasal 45

- (1) Informasi kepegawaian lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf g memuat hukuman disiplin.
- (2) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas tingkat:
 - a. ringan;
 - b. sedang; atau
 - c. berat.
- (3) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada peraturan tentang Disiplin PNS.
- (4) Bagi PNS yang pernah menjalani hukuman disiplin tingkat ringan, sedang, atau berat akan menjadi catatan dalam Profil PNS.
- (5) Riwayat hukuman disiplin pada sistem informasi manajemen Kepegawaian akan menjadi pertimbangan tim penilai kinerja dalam Manajemen Talenta.

BAB V
PENYETARAAN JABATAN
Bagian Kesatu
Umum

Pasal 46

JA yang disetarakan dalam JF sebagai berikut:

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

Bagian Kedua
Penugasan Tambahan

Pasal 47

- (1) JA yang disetarakan menjadi JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 dapat diberikan tugas dan fungsi koordinasi serta pengelolaan kegiatan sesuai bidang tugasnya.
- (2) Tugas dan fungsi koordinasi serta pengelolaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tugas tambahan yang ditetapkan dengan Keputusan PPK sebagai Sub Koordinator atau Koordinator.
- (3) Proses pengangkatan, mutasi, promosi dan pemberhentian PNS sebagai Sub Koordinator dan Koordinator dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.

Pasal 48

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

BAB VI
KETENTUAN LAIN LAIN

Pasal 49

Ketentuan lebih lanjut mengenai analisis, jenis, rumpun/klasifikasi, dan profil Jabatan diatur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 50

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

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 51

Peraturan Wali kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Samarinda
pada tanggal 23 November 2023
WALI KOTA SAMARINDA,

ttd

ANDI HARUN

Diundangkan di Samarinda
pada tanggal 23 November 2023
SEKRETARIS DAERAH KOTA SAMARINDA,

ttd

HERO MARDANUS SATYAWAN

BERITA DAERAH KOTA SAMARINDA TAHUN 2023 NOMOR: 460

Salinan sesuai dengan aslinya
Sekretariat Daerah Kota Samarinda
Kepala Bagian Hukum,



EKO SUPRAYETNO, S.Sos
Pembina Tingkat I / IV b
NIP. 19680119 198803 1 002