



PERATURAN WALIKOTA KENDARI
NOMOR 20 TAHUN 2012
TENTANG
POLA DASAR KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
LINGKUP PEMERINTAH KOTA KENDARI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA KENDARI

Menimbang : a. bahwa dalam rangka untuk menjamin kepastian arah pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil Lingkup Pemerintah Kota Kendari dan dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002, perlu menetapkan Peraturan Walikota Kendari tentang Pola Dasar Karier Pegawai Negeri Sipil Lingkup Pemerintah Kota Kendari;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Pola Dasar Karier Pegawai Negeri Sipil Lingkup Pemerintah Kota Kendari.

Meningat : 1. Undang –Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);

2. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1995 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Kendari (Lembaran Negara Republik

- Indonesia Tahun 1995 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3602);
3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
 4. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1979 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3149) sebagaimana telah diubah kedua kalinya terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2008 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 141);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2000 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 193, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4014);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 196, Tambahan Lembaran Negara

- Nomor 4017) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4193);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4018) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4826);
 10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2011 tentang Pedoman Jabatan Fungsional Umum Di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 3);
 11. Peraturan Daerah Kota Kendari Nomor 2 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Kota Kendari (Lembaran Daerah Kota Kendari Tahun 2008 Nomor 2); dan
 12. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN WALIKOTA KENDARI TENTANG POLA DASAR KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota Kendari ini yang dimaksud dengan :

1. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Kendari.
2. Walikota adalah Walikota Kendari.
3. Sekretariat Daerah adalah Sekretariat Daerah Kota Kendari.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Kendari.
5. Badan Kepegawaian Daerah adalah Badan Kepegawaian Daerah Kota Kendari.
6. Kepala Badan Kepegawaian Daerah adalah Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Kendari.
7. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut SKPD adalah unsur pembantu Walikota dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Dinas Daerah, Badan, Satuan Polisi Pamong Praja, Kantor, Kecamatan dan Kelurahan.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999.
9. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang berwenang mengangkat, memindahkan dan/atau memberhentikan Pegawai

Negeri Sipil dalam dan jabatan struktural sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

10. Pola Dasar Karier adalah pedoman yang memuat teknik dan metode penyusunan pola dasar karier dengan menggunakan unsur-unsur antara lain pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, usia, masa kerja, pangkat, golongan ruang, dan tingkat jabatan.
11. Pola Karier adalah pola pembinaan pegawai negeri sipil yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi serta masa jabatan seseorang pegawai negeri sipil sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun.
12. Teknik dan metode penyusunan pola karier adalah cara, tahapan, dan langkah-langkah penyusunan alur pengembangan karier yang memadukan keterkaitan pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, usia, masa kerja, pangkat/golongan ruang, pengalaman jabatan, dan kompetensi.
13. Alur Pengembangan Karier yang selanjutnya disebut Alur Karier adalah lintasan perpindahan jabatan secara horizontal, vertikal maupun diagonal yang akan dilalui pegawai negeri sipil sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan jabatan tertinggi.
14. Lintasan perpindahan jabatan secara horizontal adalah perpindahan jabatan satu ke jabatan lain yang masih setingkat.
15. Lintasan perpindahan jabatan vertikal adalah perpindahan jabatan ke jabatan setingkat lebih tinggi dalam satu garis lini.
16. Lintasan perpindahan jabatan diagonal adalah perpindahan jabatan ke jabatan setingkat lebih tinggi tidak berdasarkan garis lini.
17. Jabatan adalah jabatan struktural dan jabatan fungsional.

18. Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.
19. Eselon adalah tingkatan jabatan struktural.
20. Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang pegawai negeri sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.
21. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, ketrampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.
22. Peta jabatan adalah susunan jabatan yang digambarkan secara vertikal maupun horizontal menurut struktur kewenangan, tugas dan tanggung jawab jabatan serta persyaratan jabatan yang ada dan kedudukannya dalam unit kerja pada setiap instansi.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud penyusunan Pola Dasar Karier, untuk memberikan pedoman bagi para pejabat Pembina kepegawaian dalam menyusun pola karier PNS dilingkup Pemerintah Kota Kendari
- (2) Tujuan penyusunan pola dasar karier, sebagai landasan hukum bagi pejabat Pembina kepegawaian dalam pembinaan dan pengembangan karier bagi PNS dilingkup Pemerintah Kota Kendari.

BAB III
PRINSIP PENYUSUNAN POLA KARIER

Pasal 3

Pola karier PNS disusun berdasar prinsip:

- a. Kepastian, 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.
- b. Profesionalisme, yaitu pola karier harus dapat mendorong peningkatan kompetensi dan prestasi kerja PNS.
- c. Transparan, 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.

BAB IV
TEKNIK DAN METODE PENYUSUNAN POLA KARIER

Bagian Kesatu

Pasal 4

- (1) Pejabat pembina kepegawaian menetapkan peta jabatan yang ada di instansi masing-masing sebagai dasar penyusunan pola karier.
- (2) Langkah-langkah penetapan peta jabatan:
 - a) Peta jabatan yang secara jelas ada pada organisasi dan tata kerja masing-masing instansi merupakan acuan dasar bagi penetapan pola dasar karier.
 - b) Bagi peta jabatan yang tidak tercantum secara jelas /tegas dalam organisasi dan tata kerja masing-masing instansi, bagi instansi

bersangkutan harus menetapkan lebih lanjut dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Melakukan analisis jabatan berdasarkan pedoman analisis jabatan sesuai peraturan perundang-undangan.
 2. Memberi nama jabatan, sesuai karakteristik atau cerminan tugas masing-masing jabatan hasil analisis.
 3. Menetapkan kedudukan jabatan sebagaimana dimaksud pada angka 2 pada suatu jabatan yang berkaitan dan memiliki kedudukan lebih tinggi atau di atasnya.
 4. Membuat bentangan seluruh jabatan struktural dan fungsional dalam satu kesatuan utuh secara vertikal dan horizontal disertai nama, syarat, tugas, tanggung jawab, wewenang dan persyaratan lainnya sesuai keperluan masing-masing jabatan dan peraturan perundang-undangan.
- (3) Berdasarkan peta jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan alur karier dari jabatan paling rendah ke jabatan paling tinggi disertai unsur-unsurnya sebagai berikut :
- a) Dalam menetapkan alur karier harus memperhatikan urutan karier yang berkesinambungan dalam suatu organisasi dengan memperhatikan tugas yang serumpun, kompetensi yang berkaitan, dan persyaratan pendidikan yang menunjang karena fungsi disiplin ilmu yang diperlukan.
 - b) Tugas serumpun dapat didasarkan atas rumpun lini dan staf dalam satuan organisasi, rumpun ilmu pengetahuan, atau rumpun gabungan antara lini staf dan ilmu pengetahuan.
 - c) Dalam penetapan alur karier dari jabatan ke jabatan harus berurutan tidak diperbolehkan dilakukan loncatan jabatan, kecuali dari jabatan fungsional ke struktural tidak harus pernah menduduki jabatan struktural dibawahnya terlebih dahulu.

- d) Urutan dapat berupa urutan karier vertikal, diagonal atau horizontal.
- (4) Unsur-unsur pola karier, paling kurang didasarkan atas unsur sebagai berikut:
- a) Pendidikan formal:
1. Jenis pendidikan formal bagi penyusunan pola karier disesuaikan dengan kualifikasi pendidikan yang diperlukan oleh suatu jabatan di lingkungan instansi masing-masing.
 2. Jenis pendidikan formal didasarkan atas sertifikat atau ijazah yang masih memiliki keterkaitan untuk suatu jabatan di instansi masing-masing.
 3. Salah satu indikator jenis pendidikan tertentu memiliki keterkaitan dengan jabatan adalah bahwa beberapa atau salah satu substansi pendidikan dapat menunjang pelaksanaan tugas jabatan.
 4. Jenjang pendidikan formal sebagai unsur penyusunan pola karier bagi jabatan struktural sebagai berikut :
 - a. Eselon V paling kurang berpendidikan D3;
 - b. Eselon IV paling kurang berpendidikan S1 atau D4;
 - c. Eselon III dan Eselon II berpendidikan S1, S2 dan S3.
- b) Pendidikan dan pelatihan :
1. Jenis dan jenjang pendidikan dan pelatihan jabatan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
 2. Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, Pendidikan dan pelatihan fungsional merupakan unsur yang harus dipenuhi bagi setiap pegawai yang akan menduduki masing-masing jenis jabatan.
 3. Pendidikan dan pelatihan teknis dapat menjadi persyaratan setiap jenjang mulai dari jabatan paling rendah sampai jabatan paling tinggi sesuai karakteristik dan kebutuhan masing-masing instansi.

4. Untuk kelancaran pelaksanaan tugas jabatan yang sifatnya mendesak dan harus diisi, tetapi persyaratan pendidikan dan pelatihan belum dapat dipenuhi untuk sementara dapat dilakukan uji kompetensi dalam pengisian jabatan dengan persyaratan setelah itu harus mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai peraturan perundang-undangan.

c) Usia :

1. Berusia paling tinggi 1(satu) tahun sebelum mencapai batas usia pensiun jabatan struktural atau fungsional.
2. Berusia paling tinggi 1(satu) tahun sebelum mencapai batas usia pensiun jabatan sebagaimana dimaksud dalam angka 1 yaitu PNS bersangkutan tidak dapat dipindahkan dalam jabatan berikutnya karena masa itu merupakan masa persiapan pensiun.

d) Masa kerja:

1. Masa kerja PNS untuk menduduki jabatan struktural paling kurang telah 1(satu) tahun dalam kepangkatan yang dipersyaratkan untuk jabatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
2. Masa kerja PNS untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan angka kredit yang diperoleh sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

e) Pangkat/Golongan Ruang sesuai dengan pangkat/golongan ruang untuk eselon sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

f) Pengalaman jabatan :

1. Untuk dipenempatan ke jabatan struktural yang lebih tinggi, seorang PNS paling kurang pernah menjalani 2(dua) kali perpindahan dalam jabatan struktural yang berbeda.
2. Untuk dipromosikan ke dalam jabatan struktural dan calon yang berasal dari jabatan fungsional tidak diperlukan

menjalani perpindahan, karena sifat jabatan fungsional yang sangat teknis.

3. Promosi kedalam jabatan struktural dari calon yang berasal dari jabatan fungsional harus dalam 1(satu) rumpun.
4. Pengalaman jabatan struktural atau fungsional sebelumnya tidak diperlukan untuk promosi awal jabatan struktural dan fungsional.

g). Kompetensi jabatan :

1. Meliputi kompetensi manajerial dan kompetensi bidang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh masing-masing instansi sesuai dengan pedoman umum kompetensi dalam peraturan perundang-undangan.
2. Berdasarkan pedoman sebagaimana dimaksud pada angka 1(satu), setiap instansi dapat memiliki beberapa unsur kompetensi manajerial dan jenis kompetensi bidang sesuai dengan karakteristik tugas masing-masing jabatan.

Pasal 5

Bagan alur pola karier struktural (vertikal), pola karier struktural (diagonal) dan pola karier struktural-fungsional (diagonal) sebagaimana tercantum dalam lampiran I, Lampiran II, dan Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Bagian Kedua

Perencanaan pengisian pola karier.

Pasal 6

- (1) Pejabat Pembina Kepegawaian membuat rencana pengisian pola karier yang meliputi jumlah, komposisi, distribusi calon pemegang jabatan, jangka waktu melintasi alur karier/jabatan yang harus

ditempuh oleh setiap pegawai dari jabatan paling rendah sampai jabatan paling tinggi.

- (2) Dalam membuat rencana pengisian pola karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Untuk jumlah orang, bagi 1(satu) orang yang akan dipromosikan paling kurang ada 3 (tiga) orang calon yang telah siap untuk di promosikan ke jabatan berikutnya.
 - b. Komposisi dalam pembinaan karier harus seimbang untuk calon seluruh jabatan yang ada di instansi bersangkutan, dalam arti bagi setiap 1(satu) jabatan yang akan diisi, para calon memiliki syarat administratif yang tidak jauh berbeda.
 - c. Distribusi calon pemegang jabatan harus merata dalam arti tidak terlalu banyak untuk jabatan tertentu dan terlalu sedikit untuk jabatan lainnya.
 - d. Jangka waktu mekanisme alur karier, setiap instansi perlu memproyeksikan setiap PNS tentang jangka waktu berapa tahun PNS bersangkutan telah harus dipromosikan tanpa mengurangi syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Berdasarkan rencana sebagaimana dimaksud pada ayat (2) setiap instansi melaksanakan pengisian jabatan.
- (4) Dalam pelaksanaan pengisian jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) setiap instansi menggunakan pola karier yang ditetapkan, untuk masing-masing instansi.

BAB V
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 7

Ketentuan lebih lanjut yang diperlukan bagi pelaksanaan peraturan Walikota ini, diatur oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah.

BAB VI
PENUTUP

Pasal 8

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

Ditetapkan di Kendari
Pada tanggal, 23-8 - 2012

WALIKOTA KENDARI,



diundangkan di Kendari
pada tanggal, 23-8 - 2012

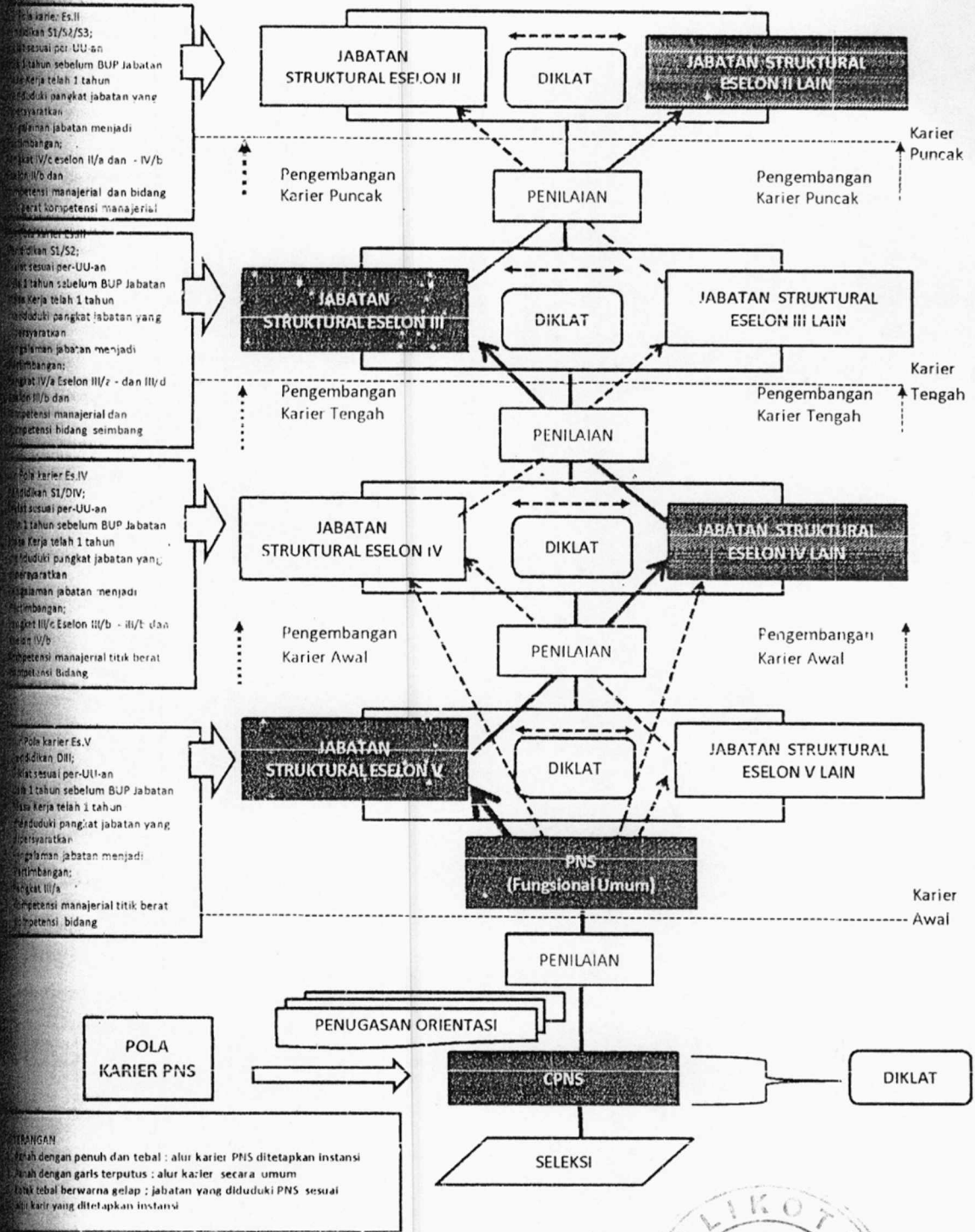
SEKRETARIS DAERAH KOTA KENDARI,

H. AMARULLAH

The image shows a circular official stamp of the Regional Secretary of Kendari. The text around the perimeter of the stamp reads "SEKRETARIS DAERAH KOTA KENDARI". In the center of the stamp, there is a handwritten signature in black ink.

PERATURAN DAERAH KOTA KENDARI TAHUN 2012 NOMOR 20

POLA KARIER STRUKTURAL (DIAGONAL)



WALIKOTA KENDARI

 H. ASRUN