



WALIKOTA BLITAR
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN WALIKOTA BLITAR
NOMOR 112 TAHUN 2022
TENTANG
POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BLITAR,

- Menimbang : a. bahwa pengembangan karier merupakan bagian dari manajemen karier Pegawai Negeri Sipil yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip sistem merit berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah;
- b. bahwa agar terwujud keterkaitan dan keselarasan antara pendidikan, jenjang pangkat, jabatan, pengabdian, prestasi kerja, dan syarat objektif lainnya sehingga terencana, terarah dan berkesinambungan, perlu disusun pola karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 188 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, perlu diatur pola karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Walikota Blitar tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 17 tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah dan Jawa Berat sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor

- 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan Nomor 17 Tahun 1950 (Republik Indonesia Dahulu) tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil Di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);
3. 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);
 4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
 5. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 1982 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Blitar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1982 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3243);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor

- 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
8. 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:

Manetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Blitar.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Blitar.
3. Walikota adalah Walikota Blitar.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Blitar.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Walikota Blitar.
6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Walikota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungan Pemerintah Daerah.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.

10. Pola Karier PNS adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
11. Pangkat merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkatan Jabatan berdasarkan tingkat kesulitan, tanggung jawab, dampak dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penggajian.
12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
13. Jenjang Jabatan adalah tingkat Jabatan seorang PNS yang menunjukkan kedudukan dan fungsinya dalam organisasi.
14. Kelas Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Pegawai Negeri dalam rangkaian susunan instansi pemerintah yang meskipun berbeda dalam hal jenis pekerjaan, tetapi cukup setara dalam hal tingkat kesulitan dan tanggungjawab dan tingkat persyaratan kualifikasi pekerjaan, dan digunakan sebagai dasar penggajian.
15. Masa Kerja adalah jangka waktu atau lamanya seorang PNS dalam menduduki suatu jabatan.
16. Formasi Jabatan adalah jumlah dan susunan Jabatan karier dan Pangkat yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas dan fungsi organisasi dalam jangka waktu tertentu secara efektif dan efisien.
17. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
18. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah pegawai ASN yang menduduki JPT.
19. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan pimpinan tingkat pertama pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
20. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disebut JPTP, adalah Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Pemerintah Kota Blitar yang disetarakan dengan jabatan struktural eselon II, yang berfungsi memimpin dan

memotivasi setiap Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Perangkat Daerah yang dipimpinnya.

21. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
22. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki JA di Lingkungan Pemerintah Daerah yang terdiri dari Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, dan Pejabat Pelaksana.
23. Pejabat Administrator adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
24. Pejabat Pengawas adalah pegawai ASN yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh Pejabat Pelaksana.
25. Pejabat Pelaksana adalah pegawai ASN yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
26. 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.
27. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki JF di Lingkungan Pemerintah Daerah.
28. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi ASN adalah deskripsi pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas Jabatan.
29. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, ketrampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.

30. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, ketrampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola organisasi.
31. Kompetensi Sosio Kultural adalah pengetahuan, ketrampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, 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.
32. Peta Jabatan adalah susunan Jabatan yang digambarkan 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 di Lingkungan Pemerintah Daerah.
33. Sistem Merit adalah kebijakan dan manjemen 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.
34. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan dan termasuk dalam kelompok rencana suksesi.
35. Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan target berdasarkan potensi dan kinerja tertinggi melalui mekanisme uji dan penilaian yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar.

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.

BAB II
RUANG LINGKUP POLA KARIER

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 3

Ruang lingkup Pola Karier PNS, meliputi:

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

Bagian Kedua

Jenis Jabatan

Pasal 4

Jenis Jabatan yang ditetapkan dalam pola Karier PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a yaitu;

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

Bagian Ketiga

Profil PNS

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.

Bagian Keempat
Standar Kompetensi ASN

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.

Bagian Kelima
Jalur Karier

Paragraf 1
Umum

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.

Paragraf 2
Pola Karier Horizontal

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 didalam 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 JPTP lainnya sesuai dengan persyaratan Jabatan.
- (2) Mekanisme perpindahan antar JPTP 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) JF 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) JF dapat berpindah ke JA sesuai jenjang Jabatan, kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan.
- (2) JF Ahli Utama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPTP sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 13

- (1) Perpindahan karier horizontal bagi JA 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

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

Paragraf 3

Pola Karier Vertikal

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) ditetapkan bagi:
 - a. JA dalam satu kelompok JA;
 - b. JF dalam satu kelompok JF kategori keterampilan atau JF kategori keahlian; dan
 - c. JPTP dalam satu kelompok JPTP.

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. Jabatan Pengawas ke Jabatan Administrator; atau
 - b. Jabatan Pelaksana ke Jabatan Pengawas.
- (3) Kelompok rencana suksesi dilakukan melalui Pemetaan Talenta yang akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.
- (4) 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 ketrampilan 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 Pemerintah Daerah dan peta jabatan yang telah ditetapkan.

Pasal 18

- (1) Promosi ke dalam JPTP 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 peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4
Pola Karier Diagonal

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:
- JA ke JF.
 - JF ke JA; atau
 - JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPTP.

Pasal 20

- (1) Perpindahan karier diagonal bagi JA ke JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf a yaitu:
- Administrator dapat berpindah secara diagonal ke Fungsional Ahli Utama;
 - Pengawas dapat berpindah secara diagonal ke Fungsional Ahli Madya; atau
 - Pelaksana dapat berpindah dalam bentuk diagonal ke Fungsional 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 peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

- (1) Perpindahan diagonal bagi JF 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 JPTP 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

- (1) PyB menyusun rencana pengembangan karier dengan memperhatikan:
 - a. urutan karier yang berkesinambungan kecuali dari JF ke JPTP atau Jabatan Administrator; dan
 - b. tugas serumpun, kompetensi yang berkaitan, dan kualifikasi pendidikan yang diperlukan.
- (2) Bagan Pola Karier PNS di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Pasal 24

- (1) Penyusunan rencana Pola Karier meliputi rencana Pola Karier untuk:
 - a. JPTP;
 - 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-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 instansi 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 JPTP 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 untuk JA, 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 pengangkatan pertama, perpindahan Jabatan, penyesuaian/inpassing, dan promosi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pola Karier untuk JF 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-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 menangani urusan 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. JPTP;
 - b. JA terdiri dari:
 1. Jabatan Administrator;
 2. Jabatan Pengawas; dan
 3. Jabatan Pelaksana;
 - c. JF terdiri dari:
 1. JF Kategori Ketrampilan dengan jenjang Jabatan dari paling rendah sampai dengan 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
 - (3) Rumpun/klasifikasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Walikota.

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) Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Walikota.

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 Jabatan.
 - c. Pendidikan dan pelatihan teknis dapat menjadi persyaratan setiap jenjang mulai Jabatan paling rendah sampai Jabatan paling tinggi sesuai karakteristik dan kebutuhan masing-masing instansi.
 - 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 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 menangani urusan 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 JPTP.

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 JPTP diatur sebagai berikut:
 - a. Untuk menduduki JPTP, paling kurang 2 (dua) tahun dalam Jabatan Administrator atau JF jenjang Ahli Madya.
 - b. Untuk menduduki JPTP Sekretaris Daerah paling kurang 2 (dua) tahun dalam JPTP 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 yang ditetapkan dengan Peraturan Walikota.

Pasal 36

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

- a. Untuk menduduki JPTP seorang PNS memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara komulatif paling singkat selama 5 (lima) tahun.
- b. Untuk menduduki Jabatan Administrator 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 JPTP dan JA seorang PNS dari JF harus dalam satu rumpun/klasifikasi Jabatan dan sesuai dengan jenjang yang dipersyaratkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 37

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

Pasal 38

Peta Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf i ditetapkan oleh Walikota berdasarkan analis Jabatan dan tata kerja organisasi Instansi Pemerintah sebagai dasar penyusunan Jalur Karier sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 39

- (1) Penilaian kinerja dan pembinaan disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf j dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Penilaian Kinerja JPTP 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 yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1).

Paragraf 2
Pola Karier JPTP

Pasal 41

- (1) Pengisian JPTP untuk Jabatan yang lowong dilakukan melalui seleksi terbuka dan kompetitif, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Ketentuan pegasian JPTP sebagimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan apabila Pemerintah Daerah telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN dengan persetujuan Komisi Aparatur Sipil Negara.

Pasal 42

- (1) Pengisian JPTP yang lowong melalui mutasi dari satu JPTP ke JPTP yang lain dapat dilakukan melalui uji kompetensi dari pejabat yang ada sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengisian JPTP sebagimana 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 JPTP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memperoleh calon pejabat pimpinan tinggi yang memiliki kompetensi sesuai, pengisian JPTP dilakukan melalui Seleksi Terbuka.

Pasal 43

- (1) Pejabat Pimpinan Tunggi Pratama yang telah menduduki jabatan selama 5 (lima) tahun sejak diangkat menjadi pejabat pimpinan tinggi pratama, PPK dapat memperpanjang masa jabatan yang bersangkutan dengan terlebih dahulu melakukan evaluasi terhadap kinerja 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 jabatannya berakhir.
- (3) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam melaksanakan evaluasi dapat dibantu oleh Tim penilai kompetensi/assessor yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya.
- (4) Hasil evaluasi yang dilakukan oleh tim sebagaimana diatur pada ayat (3) dilaporkan kepada PPK.
- (5) Untuk pejabat pimpinan tinggi pratama yang diperpanjang masa jabatannya berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana tersebut pada ayat (4), maka PPK menetapkan Surat Keputusan perpanjangan/ pengangkatan kembali dalam jabatan tersebut.
- (6) Pejabat pimpinan tinggi setelah menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun dapat pula ditempatkan ke jabatan pimpinan tinggi yang setara atau jabatan fungsional yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan penilaian kompetensi.
- (7) Pejabat pimpinan tinggi yang tidak diperpanjang masa jabatannya ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang bersangkutan.

- (8) Pejabat pimpinan tinggi sebagaimana tersebut pada ayat (7) dapat mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif kembali untuk jabatan lainnya sesuai ketentuan yang berlaku.
- (9) Pelaksanaan perpanjangan JPTP agar dikoordinasikan dan dilaporkan kepada Komisi Aparatur Sipil Negara.

Pasal 44

- (1) Dalam hal terjadi penataan organisasi Instansi Pemerintah yang mengakibatkan adanya pengurangan JPTP, penataan Pejabat Pimpinan Tinggi 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 yang memiliki kompetensi sesuai, pengisian JPTP dilakukan melalui Seleksi Terbuka.

Paragraf 3

Pola Karir 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; dan
 - b. Hasil uji kompetensi dan atau penelusuran talenta.
- (3) PPK menetapkan keputusan pengangkatan dalam jabatan pengawas dan administrator berdasarkan hasil seleksi internal sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Pasal 46

- (1) Pengisian Jabatan Administrator sebagaimana dapat dilakukan melalui jalur percepatan Sekolah Kader.
- (2) Sekolah kader sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jenis pengembangan kompetensi bagi calon-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 Pegawai Negeri Sipil.

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 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 SLTA atau sederajat;
 - d. Pelaksana kelas jabatan 3 dan 4 minimal pendidikan SLTP atau sederajat; dan
 - e. Pelaksana kelas jabatan 1 dan 2 minimal pendidikan Sekolah Dasar atau sederajat.

Pasal 49

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

Pasal 50

- (1) Perpindahan jabatan Pelaksana secara horizontal sebagaimana dimaksud pada 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 Analisa Jabatan dan Analisa 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 pada 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 Pasal 48.
- (3) Perpindahan Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui assessment atau uji kompetensi dan penilaian kinerja.

Pasal 52

- (1) Perpindahan Pejabat Pelaksana secara diagonal sebagaimana dimaksud pada 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) Pegangkatan 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, Pola Karier Vertikal maupun Pola Karier 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) PPK membentuk Tim Penilai Kinerja PNS pada Pemerintah Daerah.
- (2) Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. PyB;
 - b. pejabat yang menangani bidang kepegawaian;
 - c. pejabat yang menangani bidang pengawasan internal; dan
 - d. pejabat pimpinan tinggi terkait.

- (3) Tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berjumlah gasal paling sedikit 5 (lima) orang.
- (4) Tim penilai kinerja PNS bertanggung jawab kepada PyB.
- (5) Tim penilai kinerja PNS mempunyai tugas memberikan pertimbangan kepada PPK atas dasar hasil penilaian kinerja.
- (6) Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) digunakan oleh PPK untuk pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi serta pemberian penghargaan bagi PNS.
- (7) Dalam melaksanakan tugas Tim Penilai Kinerja PNS dibantu oleh Sekretariat.
- (8) Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah yang menangani urusan kepegawaian.
- (9) Tim Penilai Kinerja PNS melaksanakan rapat pembahasan sekurang-kurangnya sekali dalam sebulan atau sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan.
- (10) Rapat pembahasan dinyatakan sah apabila dihadiri ketua, sekurang-kurangnya 2 (dua) orang anggota dan sekretaris.
- (11) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan dan mekanisme kerja Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Penilai 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 dalam 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.

l

- (3) Penilaian Kinerja PNS dilaksanakan berdasarkan prinsip:
- objektif;
 - terukur;
 - akuntabel;
 - partisipatif; dan
 - transparan.

Bagian Ketiga
Penilaian Kompetensi

Pasal 56

- PNS yang akan diangkat, dipindah dan atau diberhentikan dalam jabatan dilakukan penilaian kompetensi.
- Penilaian kompetensi meliputi:
 - Kompetensi Teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi diklat teknis fungsional, serta pengalaman bekerja secara teknis;
 - Kompetensi Manajerial yang diukur dari tingkat diklat struktural/ manajerial dan pengalaman kepemimpinan;
 - Kompetensi Sosio Kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan; dan
 - Kompetensi Pemerintahan meliputi pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas pemerintahan dalam negeri.
- Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan oleh assessor internal pemerintah daerah atau bekerjasama dengan assessor independen.
- 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) diatas memperhatikan hasil penilaian kompetensi yang dilakukan oleh asesor internal pemerintah daerah dan atau bekerjasama dengan asesor 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 menangani urusan kepegawaian.
- (5) Ketentuan teknis tentang penyusunan kelompok rencana suksesi diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

BAB VI
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 58

Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (2) untuk pertama kali dilaksanakan paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Peraturan Walikota ini berlaku.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 59

Pada saat Peraturan Walikota ini berlaku, Peraturan Walikota Nomor 7 Tahun 2006 tentang Pola Umum Pembinaan Karir Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar (Berita Daerah Kota Blitar Tahun 2006 Nomor 7), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 60

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Blitar
pada tanggal 29 Desember 2022
WALIKOTA BLITAR,

ttd.

SANTOSO

Diundangkan di Blitar
pada tanggal 29 Desember 2022

SEKRETARIS DAERAH KOTA BLITAR

ttd.

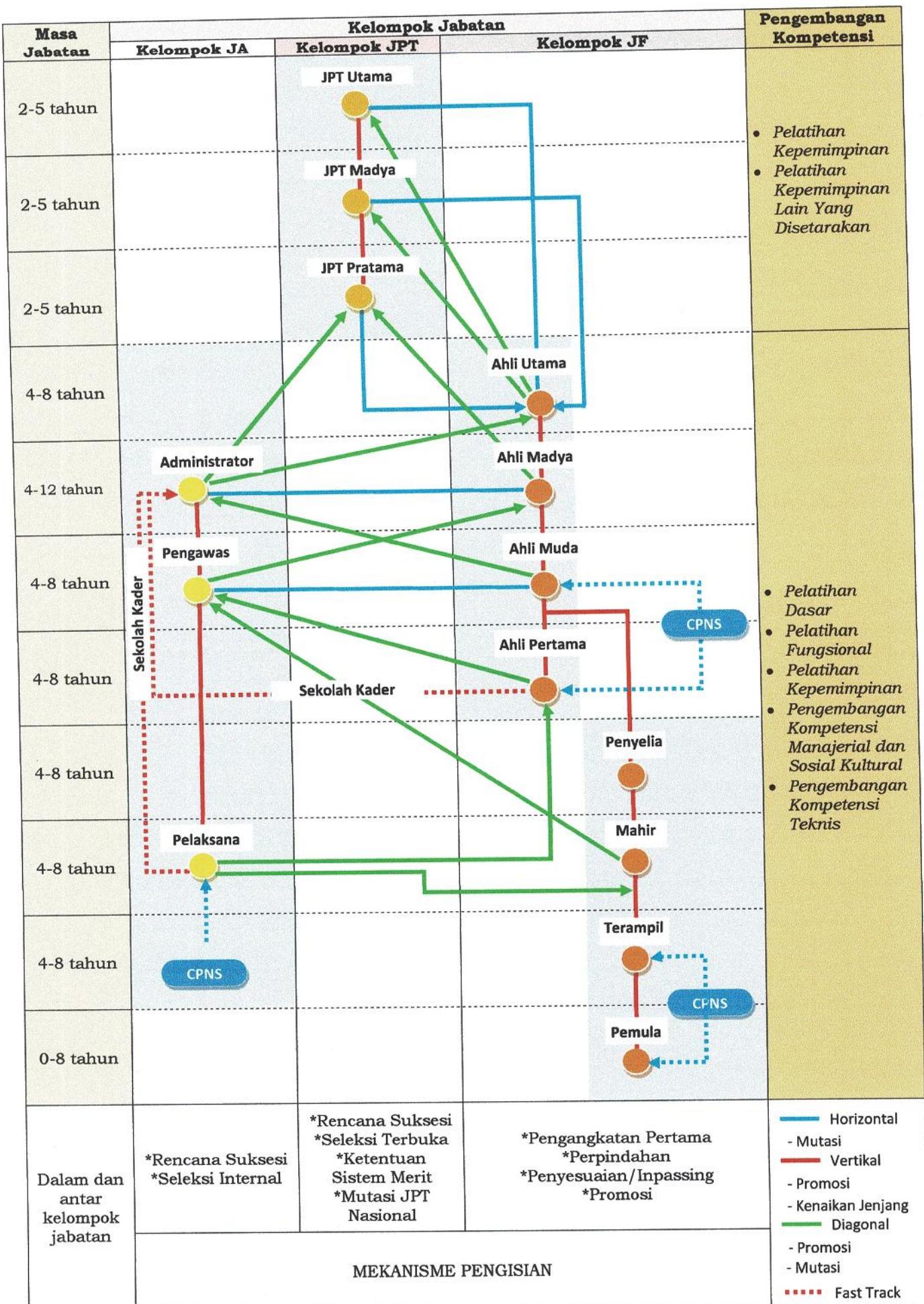
Priyo Suhartono

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,


IKA HADIKWIJAYA, S.H, M.H.
NIP. 19791210 200604 1 008

LAMPIRAN
PERAURAN WALIKOTA BLITAR
NOMOR 112 TAHUN 2022
TENTANG
POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

BAGAN POLA KARIER PNS



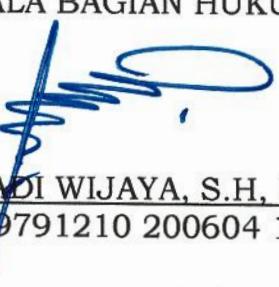
1. Kelompok Jabatan diisi dengan jenis jabatan ASN meliputi JPT, JA dan JF dengan masing-masing tingkat/jenjang jabatan sesuai peta jabatan, profil dan struktur organisasi, berbasis pada jabatan kritis.
2. Masa jabatan merupakan dasar penghitungan masa kerja dan proyeksi pencapaian karier PNS dalam periode tertentu.
3. Mekanisme pengisian jabatan dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan, jenjang pangkat, kualifikasi dan persyaratan jabatan, standar kompetensi jabatan, pengalaman, dan penilaian kinerja.
4. Pengembangan kompetensi dilaksanakan sesuai dengan jenis jabatan yang diduduki, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Dalam hal peningkatan pengalaman jabatan dan pengembangan kompetensi, PPK dapat menetapkan 2 (dua) atau 3 (tiga) jabatan strategis yang harus diduduki terlebih dahulu dalam pola karier seorang PNS, sebelum dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

WALIKOTA BLITAR,

ttd.

SANTOSO

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,


IKA HADI WIJAYA, S.H, M.H.
NIP. 19791210 200604 1 008