

PERATURAN WALIKOTA MALANG
NOMOR 12 TAHUN 2022
TENTANG
MANAJEMEN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA MALANG,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, kreatif, bertanggungjawab dan memiliki kinerja tinggi yang didukung oleh pembinaan karier yang kompetitif, selektif, transparan dan akuntabel;
 - b. bahwa untuk menjamin terwujudnya pola pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Malang yang seimbang dan profesional antara kepentingan pegawai dan organisasi, perlu adanya pengaturan penyelenggaraan manajemen karier Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Malang;
 - c. bahwa Pasal 162 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, menegaskan pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi dan promosi merupakan manajemen karier PNS yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip sistem merit;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar dalam lingkungan Propinsi Jawa-Timur, Jawa-Tengah, Jawa-Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta 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. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017

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 Tahun 2020 Nomor 6477);

6. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1565);
7. 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);
8. Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Malang Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kota Malang Nomor 30), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Malang Tahun 2019 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kota Malang Nomor 41);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG MANAJEMEN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Malang.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Malang.
3. Walikota adalah Walikota Malang.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Walikota.
5. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah Sekretaris Daerah.
6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Walikota dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah pegawai yang bekerja di lingkungan Pemerintah Daerah.
8. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen PNS 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.
9. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
10. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
11. 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.

12. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
13. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang pegawai PNS dalam suatu satuan organisasi Perangkat Daerah.
14. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
15. Pejabat pimpinan Tinggi adalah PNS yang menduduki JPT.
16. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
17. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
18. Pengembangan Karier adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.
19. Pola Karier adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
20. Jalur karier adalah Lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.
21. Pengembangan kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.

22. Standar kompetensi Jabatan adalah persyaratan kompetensi paling rendah yang harus dimiliki oleh seorang PNS dalam pelaksanaan tugas Jabatan.
23. 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 pada setiap Perangkat Daerah.
24. Mutasi adalah perpindahan tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Indonesia di luar negeri serta atas permintaan sendiri.
25. Promosi adalah perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi.
26. Pemberhentian dari jabatan adalah pemberhentian yang mengakibatkan PNS tidak lagi menduduki JA, JF, atau JPT.
27. Pengisian JPT secara Terbuka yang selanjutnya disebut Seleksi Terbuka adalah proses pengisian JPT yang dilakukan melalui kompetisi secara terbuka.

Pasal 2

Peraturan Walikota ini dimaksudkan sebagai pedoman penyelenggaraan manajemen karier PNS untuk mewujudkan pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi yang dilakukan dengan menerapkan prinsip sistem merit.

Pasal 3

Penyelenggaraan manajemen karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 bertujuan:

- a. memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS;
- b. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan institusi;
- c. meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS; dan

- d. mendorong peningkatan profesionalitas PNS.

BAB II RUANG LINGKUP

Pasal 4

Manajemen karier PNS meliputi:

- a. basis data PNS;
- b. pengembangan karier;
- c. pengembangan kompetensi;
- d. pola karier;
- e. mutasi dan promosi;
- f. tata cara seleksi terbuka;
- g. pemberhentian dari jabatan;
- h. tim penilai kinerja PNS; dan
- i. sistem informasi manajemen karier.

BAB III BASIS DATA PNS

Pasal 5

- (1) Dalam rangka penyelenggaraan manajemen karier PNS, disusun Basis Data PNS yang memuat:
 - a. standar kompetensi jabatan; dan
 - b. profil PNS.
- (2) Standar kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, paling sedikit terdiri atas:
 - 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.
- (3) Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, merupakan kumpulan informasi PNS, terdiri atas:

- a. data personil, paling sedikit memuat:
 1. nama;
 2. nomor induk pegawai;
 3. tempat tanggal lahir;
 4. jenis kelamin;
 5. usia;
 6. pendidikan dan pelatihan;
 7. status perkawinan;
 8. agama; dan
 9. alamat.
- b. Kualifikasi pendidikan, merupakan informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai dengan jenjang paling rendah;
- c. rekam jejak jabatan, merupakan informasi mengenai riwayat jabatan yang pernah diduduki PNS;
- d. kompetensi, merupakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas jabatan;
- e. riwayat pengembangan kompetensi, merupakan informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS, meliputi riwayat pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, penataran dan/atau magang;
- f. riwayat hasil penilaian kinerja, merupakan informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu, dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS;
- g. pendidikan dan pelatihan; dan
- h. informasi kepegawaian lainnya, merupakan informasi yang memuat prestasi, penghargaan, dan/atau hukuman yang pernah diterima oleh PNS.

- (4) Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dikelola dan dimutakhirkan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan kewenangan daerah dalam urusan pemerintahan di bidang kepegawaian sesuai dengan perkembangan atau perubahan informasi kepegawaian PNS yang bersangkutan dalam Sistem Informasi Kepegawaian, yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN secara nasional.

BAB IV

PENGEMBANGAN KARIER

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 6

- (1) Pengembangan karier merupakan bagian dari manajemen karier PNS Pemerintah Daerah;
- (2) Penyelenggaraan manajemen karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilakukan dengan menerapkan prinsip sistem merit dan disesuaikan dengan kebutuhan daerah;
- (3) Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan:
 - a. kualifikasi;
 - b. kompetensi;
 - c. penilaian kinerja; dan
 - d. kebutuhan daerah.
- (4) Pengembangan karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh PPK melalui manajemen pengembangan karier PNS dalam rangka penyesuaian kebutuhan organisasi, kompetensi, dan pola karier PNS dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

Bagian Kedua

Rencana Pengembangan Karier

Pasal 7

- (1) Rencana pengembangan karier didasarkan pada penilaian kebutuhan karier.

- (2) Penilaian kebutuhan karier dilakukan dengan menyelaraskan kebutuhan karier pegawai dengan kebutuhan karier organisasi.
- (3) Rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipetakan berdasarkan kelompok Jabatan yang akan diisi oleh PNS.
- (4) Rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi:
 - a. PNS yang akan dikembangkan kariernya;
 - b. penempatan PNS sesuai rencana pengembangan karier PNS;
 - c. bentuk pengembangan karier;
 - d. waktu pelaksanaannya; dan
 - e. prosedur dan mekanisme pengisian Jabatan.
- (5) Rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang dirinci dalam peta rencana pengembangan karier PNS setiap tahun.

Pasal 8

Penyusunan Rencana Pengembangan Karier paling sedikit meliputi unsur-unsur pola karier, yaitu:

- a. jenis, rumpun/klasifikasi, dan profil Jabatan;
- b. standar kompetensi jabatan;
- 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.

Pasal 9

- (1) Jenis, rumpun/klasifikasi, dan profil Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a paling sedikit terdiri dari jenis Jabatan dan jenjang Jabatan,

klasifikasi Jabatan, persyaratan Jabatan, dan tugas Jabatan.

- (2) Jenis dan jenjang Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:
 - a. JPT adalah JPT Pratama;
 - b. JA terdiri dari:
 - 1) Jabatan Administrator;
 - 2) Jabatan Pengawas; dan
 - 3) Jabatan Pelaksana;
 - c. JF terdiri dari:
 - 1) JF Kategori Keterampilan dengan jenjang Jabatan dari paling rendah sampai paling tinggi yaitu:
 - a) Pemula;
 - b) Terampil;
 - c) Mahir; dan
 - d) Penyelia; dan
 - 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) JPT, JA dan JF sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikelompokkan ke dalam rumpun jabatan.
- (4) Rumpun jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disusun berdasarkan pengelompokan pembagian urusan Pemerintahan Daerah, terdiri atas:
 - a. rumpun JPT, meliputi:
 1. rumpun JPT yang menangani urusan pendukung pemerintahan;
 2. rumpun JPT yang menangani urusan wajib teknis infrastruktur; dan
 3. rumpun JPT yang menangani urusan wajib teknis non infrastruktur.

- b. rumpun JA, meliputi:
 - 1. rumpun JA yang menangani urusan pendukung pemerintahan;
 - 2. rumpun JA yang menangani urusan wajib teknis infrastruktur; dan
 - 3. rumpun JA yang menangani urusan wajib teknis non infrastruktur.
 - c. rumpun JF, meliputi:
 - 1. rumpun Akuntan dan Anggaran;
 - 2. rumpun Arsiparis, Pustakawan, dan yang berkaitan;
 - 3. rumpun Arsitek, Insinyur, dan yang berkaitan;
 - 4. rumpun Asisten Profesional yang berhubungan dengan keuangan dan penjualan;
 - 5. rumpun Hukum dan Peradilan;
 - 6. rumpun Ilmu Hayat;
 - 7. rumpun Ilmu Sosial dan yang berkaitan;
 - 8. rumpun Kekomputeran;
 - 9. rumpun Kesehatan;
 - 10. rumpun Manajemen;
 - 11. rumpun Matematika, Statistika, dan yang berkaitan;
 - 12. rumpun Pendidikan Tingkat Taman Kanak-Kanak, Dasar, Lanjutan, dan Sekolah Khusus;
 - 13. rumpun Pendidikan lainnya;
 - 14. rumpun Tenaga Kependidikan Lainnya;
 - 15. rumpun Penelitian dan Perekayasaan;
 - 16. rumpun Penerangan dan Seni Budaya;
 - 17. rumpun Pengawas Kualitas dan Keamanan;
 - 18. rumpun Penyidik dan Detektif; dan
 - 19. rumpun Politik dan Hubungan Luar Negeri;
- (5) Pengelompokkan pembagian urusan Pemerintahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) sebagai berikut:

- a. rumpun Jabatan yang menangani urusan pendukung pemerintahan merupakan kelompok Jabatan yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan, diantaranya kesekretariatan, kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, keuangan, perencanaan, pengawasan;
- b. rumpun Jabatan yang menangani urusan wajib teknis infrastruktur merupakan kelompok Jabatan yang menyelenggarakan urusan wajib pemerintahan berkaitan dengan pengelolaan infrastruktur Daerah, diantaranya pekerjaan umum, penataan ruang, pemukiman, pertamanan, lingkungan hidup, dan pertanian;
- c. rumpun Jabatan yang menangani urusan wajib teknis non infrastruktur merupakan kelompok Jabatan yang menyelenggarakan urusan wajib pemerintahan selain yang berkaitan dengan pengelolaan infrastruktur Daerah, diantaranya kesehatan, pendidikan, sosial, kebudayaan, pariwisata, pemberdayaan masyarakat, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, kependudukan, pemberdayaan sosial, penanganan bencana, perlindungan masyarakat, ketertiban umum, ketenagakerjaan, hubungan industrial, ketahanan pangan, kesatuan bangsa dan politik, penanaman modal dan pemberian perizinan.

Pasal 10

- (1) Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b meliputi Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis, Kompetensi Sosial Kultural dan/atau kompetensi lainnya.
- (2) PPK menetapkan Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 11

- (1) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c dilaksanakan untuk mendukung pembinaan dan peningkatan karier sesuai dengan jenis Jabatan.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit didasarkan pada:
 - a. jenis dan jenjang pendidikan dan pelatihan Jabatan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
 - b. pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan pendidikan dan pelatihan fungsional merupakan unsur yang harus dipenuhi bagi setiap pegawai yang akan menduduki masing-masing jenis Jabatan;
 - c. pendidikan dan pelatihan teknis dapat menjadi persyaratan setiap jenjang mulai dari Jabatan paling rendah sampai Jabatan paling tinggi sesuai karakteristik dan kebutuhan masing-masing Perangkat Daerah; dan
 - d. untuk kelancaran pelaksanaan tugas Jabatan yang sifatnya mendesak dan harus diisi, dalam hal persyaratan pendidikan dan pelatihan belum dipenuhi untuk sementara dapat dilakukan uji kompetensi dalam pengisian Jabatan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 12

Profil pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 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.

Pasal 13

- (1) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf e untuk JA diatur sebagai berikut:

- a. untuk menduduki Jabatan Pengawas paling singkat memiliki pengalaman 4 (empat) tahun dalam Jabatan Pelaksana atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pelaksana sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang diduduki; dan
 - b. untuk menduduki Jabatan Administrator paling singkat memiliki pengalaman 3 (tiga) tahun dalam Jabatan Pengawas atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang diduduki.
- (2) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf e untuk JPT adalah sedang atau pernah menduduki Jabatan Administrator atau JF jenjang Ahli Madya paling singkat 2 (dua) tahun.
 - (3) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf e untuk JF berdasarkan angka kredit yang diperoleh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 14

Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf f, memuat informasi kelas Jabatan masing-masing Jabatan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 15

Pengalaman Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf g, diatur sebagai berikut:

- a. Untuk menduduki JPT Pratama seorang PNS memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 5 (lima) tahun.
- b. Untuk menduduki Jabatan 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 JPT 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 16

Profil dan struktur organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf h, memuat informasi tentang profil dan struktur organisasi perangkat daerah dan tata kerja untuk menggambarkan Jalur Karier.

Pasal 17

Peta Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf i, ditetapkan oleh PPK berdasarkan analisis Jabatan dan tata kerja Perangkat daerah sebagai dasar penyusunan Jalur Karier sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 18

Penilaian kinerja dan pembinaan disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf j dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 19

Penyusunan rencana pengembangan karier PNS meliputi tahapan:

- a. persiapan;
- b. pelaksanaan;
- c. penetapan; dan
- d. pemantauan dan evaluasi.

Paragraf 1

Persiapan

Pasal 20

- (1) Penyusunan rencana pengembangan karier PNS dilaksanakan oleh PPK;
- (2) Pelaksanaan penyusunan rencana pengembangan karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan oleh paling rendah Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang bertanggung jawab mengelola kepegawaian;
- (3) Dalam hal diperlukan oleh Pemerintah Daerah, PPK dapat membentuk tim penyusunan rencana pengembangan karier PNS di bawah koordinasi Perangkat Daerah yang melaksanakan kewenangan daerah dalam urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.

Pasal 21

- (1) Tahap persiapan penyusunan rencana pengembangan karier PNS yaitu penyiapan dokumen yang dipersyaratkan dalam penyusunan rencana pengembangan karier;
- (2) Penyiapan dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. analisis Jabatan;
 - b. analisis beban kerja;
 - c. evaluasi Jabatan;
 - d. analisis kebutuhan pegawai;
 - e. standar Kompetensi Jabatan;
 - f. klasifikasi atau rumpun Jabatan; dan
 - g. profil pegawai.
- (3) Selain penyiapan dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pemerintah Daerah juga melengkapi dengan dokumen lain yang diperlukan berupa:

- a. data hasil uji kompetensi setiap PNS berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan yang disusun dalam peta kompetensi; dan
- b. data PNS yang akan dikembangkan kariernya dan data PNS yang akan dikembangkan kompetensinya.

Paragraf 2

Pelaksanaan

Pasal 22

- (1) Dalam menyusun rencana pengembangan karier, Pemerintah Daerah melakukan pemetaan pada JPT, JA, dan JF.
- (2) Selain melakukan pemetaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah Daerah juga merencanakan penempatan PNS dalam Jabatan tersebut sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan daerah.
- (3) Rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk dokumen rencana pengembangan karier.
- (4) Dokumen rencana pengembangan karier disampaikan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara untuk mendapat persetujuan sesuai peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3

Penetapan

Pasal 23

- (1) Dokumen rencana pengembangan karier ditetapkan oleh PPK.
- (2) Dokumen rencana pengembangan karier dimasukkan ke dalam sistem informasi ASN dan digunakan sebagai dasar penyusunan rencana pengembangan karier nasional oleh Badan Kepegawaian Negara.

Paragraf 4
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 24

- (1) Rencana pengembangan karier dilaksanakan oleh PyB berdasarkan penetapan dari PPK.
- (2) Dalam melaksanakan rencana pengembangan karier, PyB melakukan pemantauan dan evaluasi.
- (3) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan setiap tahun dan digunakan untuk penyempurnaan penyusunan rencana pengembangan karier berikutnya.

Bagian Ketiga
Pelaksanaan Pengembangan Karier

Pasal 25

- (1) Pelaksanaan pengembangan karier dilakukan oleh PyB dan ditetapkan oleh PPK.
- (2) Pelaksanaan pengembangan karier dilakukan sesuai dengan rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1).

Bagian Keempat
Pemantauan dan Evaluasi Pengembangan Karier

Pasal 26

- (1) Pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan pengembangan karier dilakukan untuk menjamin ketepatan pengisian dan penempatan PNS dalam Jabatan.
- (2) Pemantauan dan evaluasi pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi evaluasi terhadap:
 - a. perencanaan pengembangan karier;
 - b. proses pelaksanaan pengembangan karier; dan

c. hasil pengembangan karier.

BAB V
PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 27

- (1) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
- (3) Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.
- (4) Untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), perlu:
 - a. menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi;
 - b. melaksanakan pengembangan kompetensi; dan
 - c. melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi.

Pasal 28

Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 menjadi dasar pengembangan karier dan menjadi salah satu dasar bagi pengangkatan dalam jabatan.

Bagian Kedua
Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi

Pasal 29

- (1) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (4) huruf a, terdiri atas:
 - a. inventarisasi jenis kompetensi yang perlu ditingkatkan dari setiap PNS; dan
 - b. rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi.
- (2) Rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun yang pembiayaannya tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan Perangkat Daerah yang melaksanakan kewenangan daerah dalam urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.
- (3) Untuk menyusun rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan analisis kesenjangan kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja.
- (4) Analisis kesenjangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dengan membandingkan profil kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan yang diduduki.
- (5) Analisis kesenjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dengan membandingkan hasil penilaian kinerja PNS dengan target kinerja jabatan yang diduduki.

Pasal 30

- (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 dilakukan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan kewenangan daerah dalam urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.

- (2) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK.
- (3) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) meliputi:
 - a. jenis kompetensi yang perlu dikembangkan;
 - b. target PNS yang akan dikembangkan kompetensinya;
 - c. jenis dan jalur pengembangan kompetensi;
 - d. penyelenggara pengembangan kompetensi;
 - e. jadwal atau waktu pelaksanaan;
 - f. kesesuaian pengembangan kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina kompetensi; dan
 - g. anggaran yang dibutuhkan.
- (4) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dimasukkan ke dalam sistem informasi yang memuat pengembangan kompetensi.

Bagian Ketiga

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

Pasal 31

- (1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (4) huruf b harus sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2).
- (2) Pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan dalam bentuk:
 - a. pendidikan; dan
 - b. pelatihan.

Pasal 32

- (1) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) huruf a, dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (3) Pemberian tugas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan dalam rangka memenuhi kebutuhan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.
- (4) Penempatan kembali PNS yang telah menyelesaikan pendidikan disesuaikan dengan formasi yang tersedia dan disesuaikan dengan rencana pengembangan karier dan pola karier.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme dan pedoman kompetensi melalui pendidikan diatur dalam Peraturan Walikota tersendiri.

Pasal 33

- (1) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) huruf b dilakukan melalui jalur:
 - a. klasikal; dan
 - b. non klasikal.
- (2) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas yang dilakukan melalui jalur:
 - a. pelatihan struktural kepemimpinan;
 - b. pelatihan manajerial;
 - c. pelatihan teknis;
 - d. pelatihan fungsional;
 - e. pelatihan sosial kultural;
 - f. pelatihan pemerintahan;
 - g. seminar/ konferensi/ sarasehan;

- h. workshop atau lokakarya;
 - i. kursus;
 - j. penataran;
 - k. bimbingan teknis;
 - l. sosialisasi; dan
 - m. jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk lainnya.
- (3) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktek kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas yang dilakukan melalui jalur:
- a. pelatihan;
 - b. pembimbingan;
 - c. pelatihan jarak jauh;
 - d. pembelajaran alam terbuka;
 - e. benchmarking;
 - f. pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara;
 - g. bimbingan di tempat kerja;
 - h. magang/praktek kerja; dan
 - i. jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk lainnya.

Pasal 34

- (1) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah wajib memiliki bukti Pengembangan Kompetensi yang dikeluarkan oleh instansi atau lembaga penyelenggara, baik dalam bentuk ijazah, surat tanda tamat belajar, surat tanda tamat pendidikan dan pelatihan, sertifikat, surat keterangan dan/atau sejenisnya, yang didalamnya mencantumkan data peserta, instansi penyelenggara atau kerjasama instansi penyelenggara, waktu dan tempat penyelenggaraan, materi/kurikulum serta jumlah Jam Pelajaran, dan lainnya.

- (2) Bagi Perangkat Daerah yang melaksanakan pengembangan kompetensi, tanda bukti pengembangan kompetensi dikeluarkan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan kewenangan daerah dalam urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.

Bagian Keempat Evaluasi Pengembangan Kompetensi

Pasal 35

Evaluasi pengembangan kompetensi dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan Kompetensi dengan Standar Kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.

Pasal 36

Evaluasi pengembangan kompetensi Pemerintah Daerah dilaksanakan melalui mekanisme penilaian terhadap:

- a. kesesuaian antara rencana pengembangan Kompetensi dengan pelaksanaan pengembangan Kompetensi; dan
- b. kemanfaatan antara pelaksanaan pengembangan Kompetensi terhadap peningkatan Kompetensi dan peningkatan kinerja pegawai.

BAB VI POLA KARIER Bagian Kesatu Umum

Pasal 37

- (1) Pola karier merupakan pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan dengan memperhatikan jalur karier.

- (2) Jalur karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan lintasan posisi jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang jabatan yang setara maupun jenjang jabatan yang lebih tinggi.

Pasal 38

Pola karier PNS dapat berbentuk:

- a. horizontal, yaitu perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT;
- b. vertikal, yaitu perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok JA, JF, atau JPT; dan
- c. diagonal, yaitu perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok JA, JF, atau JPT.

Bagian Kedua

Pola Karier Berbentuk Horizontal

Pasal 39

- (1) Pola karier berbentuk Horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 huruf a, dilaksanakan dengan memperhatikan:
 - a. jenis jabatan;
 - b. kelas jabatan; dan
 - c. rumpun jabatan.
- (2) Pola karier berbentuk Horizontal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mutasi jabatan.

Pasal 40

Pola karier berbentuk horizontal untuk JPT yang telah menduduki jabatan paling kurang 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.

Bagian Ketiga
Pola Karier Berbentuk Vertikal

Pasal 41

- (1) Pola karier berbentuk Vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 huruf b, dilaksanakan dengan memperhatikan:
 - a. jenis jabatan;
 - b. kelas jabatan; dan
 - c. rumpun jabatan.
- (2) Pola karier berbentuk Vertikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui promosi jabatan.

Pasal 42

- (1) Promosi dalam kelompok JA dilakukan sesuai kelompok rencana suksesi atau melalui seleksi internal.
- (2) Promosi dalam kelompok JF dilakukan dalam hal kenaikan jenjang JF.
- (3) Promosi ke dalam JPT dilakukan sesuai kelompok rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan sistem merit.
- (4) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

Bagian Keempat
Pola Karier Berbentuk Diagonal

Pasal 43

- (1) Pola karier berbentuk Diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 huruf c merupakan perpindahan Jabatan dalam jalur karier yang berbeda.
- (2) Pola karier berbentuk Diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui promosi jabatan.

Bagian Kelima
Perencanaan Pola Karier

Pasal 44

- (1) Penyusunan Rencana Pola Karier meliputi rencana pola karier untuk:
 - a. JPT;
 - 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 alur Karier/Jabatan, dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
 - c. kompetensi teknis, kompetensi manajerial, kompetensi sosial kultural dan/atau kompetensi lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - d. komposisi dalam pembinaan Karier harus seimbang untuk seluruh calon peserta seleksi, dalam arti bagi 1 (satu) Jabatan yang akan diisi, para calon harus memiliki syarat kualifikasi, kompetensi, dan kinerja; dan
 - e. distribusi calon pemegang Jabatan harus merata dalam arti tidak terlalu banyak untuk Jabatan tertentu dan terlalu sedikit untuk Jabatan lainnya.

Pasal 45

- (1) Perencanaan Pola Karier untuk JPT dilakukan melalui kelompok rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan sistem merit.
- (2) Perencanaan Pola Karier untuk JA dilakukan melalui seleksi internal, mutasi dan promosi.
- (3) Perencanaan Pola Karier untuk JF dilakukan melalui pengangkatan pertama, kenaikan jenjang, perpindahan dari jabatan lain, penyesuaian/*inpassing*, dan promosi.

- (4) Perencanaan Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam
Pelaksanaan Pola Karier

Paragraf 1
Umum

Pasal 46

- (1) Pola Karier dilaksanakan sebagai bagian dari Sistem Manajemen Talenta dan Sistem Informasi ASN.
- (2) PPK melaksanakan pengisian Jabatan berdasarkan rencana Pola Karier yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (1).

Paragraf 2
Pola Karier Jabatan Pimpinan Tinggi

Pasal 47

Pengisian JPT Pratama, untuk Jabatan yang lowong dilakukan melalui:

- a. seleksi terbuka dan kompetitif, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; atau
- b. kelompok rencana suksesi berdasarkan persetujuan Komisi ASN.

Paragraf 3
Pola Karier Jabatan Administrasi

Pasal 48

- (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 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.

Pasal 49

- (1) Pengisian Jabatan Administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 ayat (1) 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.

Paragraf 4

Pola Karier Jabatan Fungsional

Pasal 50

- (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 ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketujuh

Pengawasan dan Pembinaan Pola Karier

Pasal 51

- (1) Setiap tahun Pemerintah Daerah melakukan pelaporan pembinaan Pola Karier kepada Menteri dengan tembusan Badan Kepegawaian Negara, Lembaga Administrasi Negara, dan Komisi Aparatur Sipil Negara.

- (2) Laporan pembinaan Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai pertimbangan dalam pemantauan dan evaluasi penerapan manajemen karier di Pemerintah Daerah.

BAB VII

MUTASI DAN PROMOSI

Bagian Kesatu

Mutasi

Pasal 52

- (1) Setiap PNS dapat dimutasi tugas yang dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan, dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (2) Mutasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (3) Mutasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.
- (4) Mutasi dalam 1 (satu) Instansi Daerah dilakukan oleh PPK, setelah memperoleh pertimbangan tim penilai kinerja PNS.
- (5) Mutasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Promosi

Pasal 53

- (1) Promosi merupakan bentuk pola karier yang dapat berbentuk vertikal atau diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 dan Pasal 43.

- (2) PNS dapat dipromosikan di dalam dan/atau antar JA dan JF Keterampilan, JF Ahli Pertama, dan JF Ahli Muda sepanjang memenuhi persyaratan jabatan, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (3) PNS yang menduduki Jabatan Administrator dan JF Ahli Madya dapat dipromosikan ke dalam JPT Pratama sepanjang memenuhi persyaratan jabatan, mengikuti, dan lulus seleksi terbuka, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (4) Promosi PNS dalam JA dan JF dilakukan oleh PPK setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS sesuai Ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB VIII

TATA CARA SELEKSI TERBUKA

Pasal 54

- (1) Pengisian JPT Pratama dapat dilakukan melalui seleksi terbuka.
- (2) Untuk dapat diangkat dalam JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah Sarjana atau Diploma IV;
 - b. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural, dan/atau Kompetensi lainnya;
 - c. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun;
 - d. sedang atau pernah menduduki Jabatan Administrator atau JF Ahli Madya paling singkat 2 (dua) tahun;
 - e. memiliki rekam jejak jabatan, Integritas, dan moralitas yang baik;
 - f. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
 - g. sehat jasmani dan rohani.

Pasal 55

- (1) Pengisian JPT melalui seleksi terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54, dilakukan melalui tahapan:
 - a. perencanaan;
 - b. pengumuman lowongan;
 - c. pelamaran;
 - d. seleksi;
 - e. pengumuman hasil seleksi; dan
 - f. penetapan dan pengangkatan.
- (2) Perencanaan pengisian JPT melalui seleksi terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, meliputi:
 - a. penentuan JPT yang akan diisi;
 - b. pembentukan panitia seleksi;
 - c. penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian JPT; dan
 - d. permohonan persetujuan seleksi terbuka kepada Komisi Aparatur Sipil Negara.
- (3) Dalam rangka pengisian JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dibentuk panitia seleksi yang ditetapkan oleh PPK.
- (4) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berjumlah paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang, yang terdiri dari unsur:
 - a. akademisi, pakar atau profesional;
 - b. tokoh masyarakat; dan
 - c. Pejabat Pimpinan Tinggi terkait.

Pasal 56

Panitia seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (3) dan ayat (4) memiliki tugas:

- a. menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian;
- b. menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
- c. menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian;

- d. menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;
- e. mengumumkan lowongan JPT dan persyaratan pelamaran;
- f. melakukan seleksi administrasi dan kompetensi; dan
- g. menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada PPK.

Pasal 57

Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (1) huruf b, dilaksanakan dengan ketentuan:

- a. pengumuman dilakukan secara terbuka melalui media massa cetak dan media dalam jaringan (online);
- b. pengumuman paling sedikit memuat;
 1. nama jabatan yang lowong;
 2. persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (2);
 3. batas waktu penyampaian lamaran; dan
 4. tahapan, jadwal dan sistem seleksi.
- c. lamaran disampaikan kepada Panitia Seleksi.

Pasal 58

- (1) Tahapan seleksi pengisian JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (1) huruf d, paling sedikit terdiri atas:
 - a. seleksi administrasi dan penelusuran rekam jejak;
 - b. seleksi kompetensi;
 - c. seleksi penulisan makalah;
 - d. wawancara; dan
 - e. tes kesehatan dan tes kejiwaan.
- (2) Penentuan metode seleksi dan bobot setiap tahapan seleksi ditentukan oleh panitia seleksi.
- (3) Pengumuman hasil seleksi dilakukan untuk setiap tahapan seleksi berdasarkan alphabet atau peringkat.
- (4) Pada tahap akhir, panitia seleksi memilih 3 (tiga) orang peserta seleksi dengan nilai terbaik untuk disampaikan kepada PPK.

- (5) PPK memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) orang nama calon Pejabat untuk JPT Pratama hasil seleksi untuk ditetapkan sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.
- (6) Pemilihan sebagaimana dimaksud pada ayat (5), PPK dapat dilakukan dengan wawancara.
- (7) Khusus untuk Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memimpin Sekretariat Daerah sebelum ditetapkan oleh PPK harus dikoordinasikan dengan Gubernur.

BAB IX

PEMBERHENTIAN DARI JABATAN

Pasal 59

- (1) PNS dapat diberhentikan dari jabatan dalam hal:
 - a. mengundurkan diri dari jabatan;
 - b. diberhentikan sementara sebagai PNS;
 - c. menjalani cuti di luar tanggungan negara;
 - d. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
 - e. ditugaskan secara penuh di luar jabatan sebelumnya; dan
 - f. tidak memenuhi persyaratan jabatan.
- (2) Dalam hal PNS telah selesai dari pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e, dapat ditempatkan kembali pada jabatan sebelumnya apabila tersedia formasi Jabatan.

BAB X

TIM PENILAI KINERJA PNS

Pasal 60

- (1) Tim penilai kinerja PNS dibentuk oleh PyB.
- (2) Tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. PyB;
 - b. pejabat yang menangani bidang kepegawaian;

- c. pejabat yang menangani bidang pengawasan internal; dan
 - d. pejabat pimpinan tinggi terkait.
- (3) Tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berjumlah gasal dan paling banyak 5 (lima) orang yang ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
- (4) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mempunyai tugas:
- a. memberikan pertimbangan kepada PPK atas dasar penilaian kinerja; dan
 - b. pemberian pertimbangan untuk pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam Jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS atas dasar penilaian kinerja.

BAB XI

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KARIER

Pasal 61

- (1) Sistem informasi manajemen karier berisi mengenai rencana dan pelaksanaan manajemen karier.
- (2) Sistem informasi manajemen karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan bagian yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN.
- (3) Sistem informasi manajemen karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diselenggarakan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan kewenangan daerah dalam urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.
- (4) Perangkat Daerah yang melaksanakan kewenangan daerah dalam urusan pemerintahan di bidang kepegawaian memutakhirkan data dan informasi dalam sistem informasi manajemen karier secara periodik.

BAB XII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 62

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Malang
pada tanggal 17 Juni 2022
WALIKOTA MALANG,

ttd.

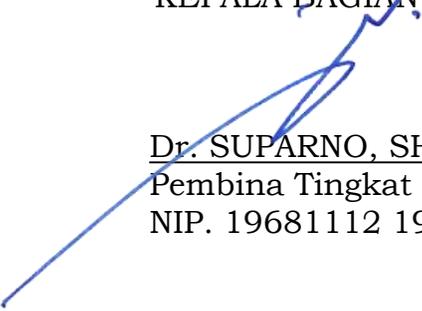
SUTIAJI

Diundangkan di Malang
pada tanggal 17 Juni 2022
SEKRETARIS DAERAH KOTA MALANG,

ttd.

ERIK SETYO SANTOSO
BERITA DAERAH KOTA MALANG TAHUN 2022 NOMOR 12

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,


Dr. SUPARNO, SH, M. Hum
Pembina Tingkat I
NIP. 19681112 199102 1 002