



WALI KOTA BATAM
PROVINSI KEPULAUAN RIAU

PERATURAN WALI KOTA BATAM
NOMOR 80 TAHUN 2021

TENTANG
SISTEM POLA KARIER DAN TATA CARA PENGISIAN JABATAN PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BATAM

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BATAM,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka pembinaan karier dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pada kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan;
 - b. bahwa untuk menjamin pelaksanaan sistem merit dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil, perlu disusun pedoman sistem pola karier dan tata cara pengisian jabatan Pegawai Negeri Sipil;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan huruf a dan huruf b, maka perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Sistem Pola Karier dan Tata Cara Pengisian Jabatan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Batam;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902) Sebagaimana terakhir telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4880);

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 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 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
6. 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);
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 Batam Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Batam Tahun 2016 Nomor 10).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG SISTEM POLA KARIER DAN TATA CARA PENGISIAN JABATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BATAM.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Batam
2. Daerah adalah Kota Batam
3. Wali Kota adalah Wali Kota Batam
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Batam.
5. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat OPD atau sebutan lainnya adalah Organisasi Perangkat Daerah Kota Batam.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
7. Pegawai Negeri Sipil Daerah yang selanjutnya disebut PNS Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Batam dan bekerja pada Pemerintah Daerah Kota Batam.
8. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah
9. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

11. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam.
12. Tim Penilai Kinerja adalah Tim yang dibentuk oleh PyB yang memiliki kewenangan memberikan pertimbangan kepada PPK dalam bentuk hasil evaluasi untuk kepentingan promosi, mutasi, penilaian kinerja, pemberian penghargaan sampai dengan penjatuhan hukuman disiplin PNS.
13. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil Negara dalam suatu satuan organisasi.
14. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
15. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
16. 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.
17. Pola Karier PNS yang selanjutnya disebut Pola Karier adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan.
18. Jalur Karier adalah lintasan posisi jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang jabatan yang setara maupun jenjang jabatan yang lebih tinggi secara horizontal, vertikal atau diagonal.
19. Pola Karier Horizontal adalah perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT.
20. Pola Karier Vertikal adalah perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan yang lain yang lebih tinggi di dalam satu kelompok JA, JF atau JPT.
21. Pola Karier Diagonal adalah perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan yang lain yang lebih tinggi antar kelompok JA, JF, atau JPT.
22. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

23. Analisis Jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan, dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan.
24. 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 pada setiap unit organisasi.
25. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/prilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
26. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/prilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
27. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/prilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, prilaku, 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.
28. Standar Kompetensi Jabatan adalah persyaratan kompetensi paling rendah yang harus dimiliki seorang PNS dalam pelaksanaan tugas jabatan.

BAB II MAKSUD, TUJUAN, KEDUDUKAN, DAN RUANG LINGKUP

Bagian Kesatu Maksud dan Tujuan

Pasal 2

- (1) Pola Karier disusun dengan maksud untuk mewujudkan pengembangan karier, pengembangan kompetensi, mutasi, dan promosi yang sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.
- (2) Pola Karier disusun dengan tujuan sebagai berikut:
 - a. memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS;
 - b. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi;
 - c. meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS;

d. mendorong...

- d. mendorong peningkatan profesionalisme PNS; dan
- e. menjamin keselarasan potensi PNS dengan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Bagian Kedua
Kedudukan

Pasal 3

Pola Karier PNS menjadi pedoman dalam penyusunan manajemen karier yang dilakukan sejak pengangkatan CPNS sampai dengan pemberhentian dari PNS di lingkungan Pemerintah Daerah.

Bagian Ketiga
Ruang Lingkup

Pasal 4

Ruang lingkup Pola Karier PNS, meliputi:

- a. dasar manajemen karier;
- b. pengembangan karier;
- c. mutasi dan promosi;
- d. pemberhentian dari jabatan;
- e. kelompok rencana suksesi;
- f. tim penilai kinerja; dan
- g. sistem informasi manajemen karier.

BAB III
DASAR MANAJEMEN KARIER

Bagian Kesatu
Basis Data PNS

Pasal 5

- (1) Dalam rangka penyelenggaraan manajemen karier PNS disusun basis data PNS yang meliputi:
 - a. profil PNS; dan
 - b. profil kompetensi PNS.
- (2) Profil PNS sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) huruf a merupakan informasi PNS yang terdiri atas:
 - a. Informasi data pribadi PNS, paling sedikit memuat:
 - 1. nama lengkap;
 - 2. nomor induk pegawai;
 - 3. tempat dan tanggal lahir;
 - 4. jenis kelamin;
 - 5. status perkawinan;
 - 6. agama; dan
 - 7. alamat.

- b. Informasi kualifikasi yang merupakan informasi mengenai riwayat pendidikan formal PNS dari jenjang paling rendah sampai dengan jenjang paling tinggi;
 - c. Informasi rekam jejak jabatan yang merupakan informasi mengenai riwayat jabatan yang pernah diduduki PNS termasuk riwayat pencapaian/penghargaan/kinerja;
 - d. Informasi riwayat pengembangan kompetensi yang merupakan informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS, meliputi riwayat pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, konferensi, rapat koordinasi yang bersifat nasional, penataran dan magang;
 - e. Informasi riwayat hasil penilaian kinerja yang merupakan informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS; dan
 - f. Informasi kepegawaian lainnya yang merupakan informasi yang memuat prestasi, penghargaan, dan/atau hukuman disiplin yang pernah diterima.
- (3) Profil kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas jabatan yang diperoleh dari hasil asesmen kompetensi, uji kompetensi atau sertifikasi untuk kompetensi manajerial, kompetensi teknis atau kompetensi sosial kultural.
- (4) Dalam rangka menyediakan informasi mengenai kompetensi PNS dalam profil kompetensi, setiap PNS dinilai melalui asesmen kompetensi atau uji kompetensi.
- (5) Uji kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat dilakukan oleh asesor SDM internal daerah atau bekerja sama dengan asesor yang tersertifikasi.
- (6) Uji kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) mencakup pengukuran kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural.
- (7) Uji kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan secara berkala dan/atau sesuai dengan kebutuhan.
- (8) Profil PNS dan profil kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3) dikelola oleh BKPSDM dalam sistem informasi manajemen kepegawaian dan/atau sistem informasi lainnya.

Bagian Kedua
Basis Data Jabatan

Pasal 6

- (1) Dalam rangka penyelenggaraan manajemen karier PNS disusun basis data jabatan yang meliputi;
 - a. informasi jabatan hasil analisis jabatan;
 - b. peta jabatan;
 - c. standar kompetensi jabatan; dan
 - d. kelas jabatan.
- (2) Informasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, paling sedikit terdiri atas:
 - a. identitas jabatan;
 - b. ikhtisar jabatan;
 - c. kualifikasi jabatan;
 - d. tugas pokok;
 - e. hasil kerja;
 - f. bahan kerja;
 - g. perangkat kerja;
 - h. tanggung jawab;
 - i. wewenang;
 - j. korelasi jabatan;
 - k. kondisi lingkungan kerja;
 - l. risiko bahaya;
 - m. syarat jabatan;
 - n. prestasi kerja; dan
 - o. kelas jabatan.
- (3) Peta jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan informasi terkait peta jabatan di masing-masing Perangkat Daerah dengan mencantumkan jumlah ketersediaan pegawai, jumlah kebutuhan dan jumlah kekurangan atau kelebihan pegawai pada masing-masing jabatan.
- (4) Standar kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf c, paling sedikit terdiri atas:
 - a. nama jabatan;
 - b. uraian jabatan;
 - c. kode jabatan;
 - d. pangkat dan golongan yang sesuai;
 - e. kualifikasi pendidikan yang sesuai;
 - f. syarat kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural;
 - g. persyaratan pelatihan;
 - h. persyaratan pengalaman kerja; dan
 - i. indikator kinerja jabatan.

- (5) Kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d merupakan kelas jabatan untuk masing-masing jabatan.

BAB IV PENGEMBANGAN KARIER

Bagian Kesatu Umum

Pasal 7

- (1) Perencanaan karier dilaksanakan oleh masing-masing PNS dengan mengacu pada standar kompetensi dan profil kompetensi.
- (2) Pengembangan karier PNS diselenggarakan berdasarkan kualifikasi kompetensi dan kinerja PNS dengan mengikuti pola jalur karier.
- (3) Manajemen pengembangan karier PNS dilaksanakan melalui:
 - a. mutasi; dan
 - b. promosi.
- (4) Penempatan PNS dalam jabatan dilaksanakan dengan berpedoman pada rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3).

Bagian Kedua Jenis dan Jenjang Jabatan

Pasal 8

Jenis Jabatan PNS terdiri atas:

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

Pasal 9

- (1) Jenjang JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a, terdiri atas:
 - a. JPT Pratama Sekretaris Daerah atau setara dengan jabatan eselon II.A; dan
 - b. JPT Pratama Kepala Perangkat Daerah atau setara dengan jabatan eselon II.B.
- (2) Jenjang JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b, terdiri atas:
 - a. JA atau setara dengan jabatan eselon III.A dan III.B;
 - b. Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV.A dan IV.B; dan
 - c. Jabatan Pelaksana.

(3) Jenjang...

- (3) Jenjang JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c terdiri atas:
- a. Jenjang JF Keahlian, meliputi:
 1. JF Ahli Utama;
 2. JF Ahli Madya;
 3. JF Ahli Muda; dan
 4. JF Ahli Pertama.
 - b. Jenjang JF Keterampilan, meliputi:
 1. JF Penyelia;
 2. JF Mahir;
 3. JF Terampil; dan
 4. JF Pemula.

Bagian Ketiga
Rumpun Jabatan

Pasal 10

- (1) JPT, JA, dan JF dikelompokkan ke dalam rumpun jabatan;
- (2) 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 noninfrastruktur;
 - 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 noninfrastruktur;
 - c. rumpun JF, meliputi:
 1. rumpun pendidikan;
 2. rumpun kesehatan;
 3. rumpun akuntan dan anggaran;
 4. rumpun manajemen;
 5. rumpun hukum, peradilan dan yang berkaitan;

6. rumpun...

6. rumpun arsiparis, pustakawan dan yang berkaitan;
 7. rumpun ilmu sosial dan yang berkaitan;
 8. rumpun ilmu hayat;
 9. rumpun arsitek, insinyur, dan yang berkaitan;
 10. rumpun penelitian dan perekayasaan; dan
 11. rumpun lain yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengelompokkan pembagian urusan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) adalah sebagai berikut:
- a. rumpun jabatan yang menangani urusan pendukung pemerintahan adalah kelompok jabatan yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan, diantaranya kesekretariatan, kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan, keuangan, perencanaan, pendapatan daerah dan pengawasan;
 - b. rumpun jabatan yang menangani urusan wajib teknis infrastruktur adalah kelompok jabatan yang menyelenggarakan urusan wajib pemerintahan berkaitan dengan pengelolaan infrastruktur daerah, diantaranya pekerjaan umum, penataan ruang, permukiman dan pertamanan, lingkungan hidup, pertanahan, dan perhubungan;
 - c. rumpun jabatan yang menangani urusan wajib teknis noninfrastruktur adalah kelompok jabatan yang menyelenggarakan urusan wajib pemerintahan selain yang berkaitan dengan pengelolaan infrastruktur daerah, diantaranya kesehatan, pendidikan, sosial, kebudayaan, pariwisata, komunikasi dan informatika, pemberdayaan masyarakat, kepemudaan, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, kependudukan, pemberdayaan sosial, penanganan bencana, perlindungan masyarakat, ketertiban umum, ketenagakerjaan, hubungan industrial, ketahanan pangan, penanaman modal dan pemberian perizinan, koperasi dan perdagangan, perpustakaan dan kearsipan.

BAB V
POLA KARIER

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 11

- (1) Pola Karier bertujuan untuk menjamin keselarasan potensi PNS dengan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan.
- (2) Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antarposisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan.
- (3) Pola karier ditetapkan dengan memperhatikan jalur karier yang berkesinambungan.

Pasal 12

Bentuk pola karier PNS terdiri atas:

- a. Pola Karier Horizontal;
- b. Pola Karier Vertikal; dan
- c. Pola Karier Diagonal.

Bagian Kedua
Jalur Karier PNS

Pasal 13

- (1) Jalur Karier disusun secara lengkap dalam satu matriks yang menggambarkan alur dan pengembangan karier yang dapat dilalui PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan berhenti sebagai PNS.
- (2) Jalur Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (3) Jalur Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:
 - a. jalur struktural; dan
 - b. jalur fungsional.
- (4) Dalam menempuh Jalur Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berlaku ketentuan sebagai berikut:
 - a. pejabat pelaksana dapat diangkat sebagai Pejabat Pengawas atau Administrator atau Fungsional apabila telah memenuhi syarat, klasifikasi jabatan, dan persyaratan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

b. untuk...

- b. untuk diangkat ke dalam JA atau JF dengan jalur karier yang berbeda harus memenuhi standar kompetensi jabatan dengan pengembangan kompetensi melalui uji kompetensi;
- c. untuk diangkat ke dalam JPT Pratama harus mengikuti seleksi terbuka atau termasuk ke dalam *talent pool* (kelompok rencana suksesi) JPT Pratama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. PNS yang menyelesaikan tugas belajar dengan biaya Pemerintah Pusat/Daerah dapat diprioritaskan diangkat ke dalam Jabatan Pengawas atau Administrator atau Jabatan Fungsional sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ditempuh, pengalaman jabatan, dan persyaratan pangkat/golongan ruang;
- e. PNS yang telah selesai menjalani Hukuman Disiplin dapat dipertimbangkan menduduki Jabatan Pengawas atau Administrator atau Jabatan Fungsional setelah selesai menjalani hukuman sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- f. PNS yang hanya pernah menduduki Jabatan Fungsional dapat dipertimbangkan menduduki Jabatan Pengawas atau Administrator, paling singkat 2 (dua) tahun dalam Jabatan Fungsional tersebut.

Bagian Ketiga
Pola Pembinaan Karier

Pasal 14

- (1) Pola Karier Horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf a, dilaksanakan dengan memperhatikan:
 - a. jenis jabatan;
 - b. kelas jabatan; dan
 - c. rumpun jabatan.
- (2) Kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diatur dalam Keputusan Wali Kota.
- (3) Pola Karier Horizontal berbentuk mutasi/ perpindahan jabatan pada jenjang jabatan setara.
- (4) Pola Karier Horizontal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dilaksanakan antarjalur karier.
- (5) Pola Karier Horizontal untuk JPT yang telah menduduki jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dapat dilaksanakan dengan melakukan uji kompetensi.

Pasal 15

- (1) Pola Karier Vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf b, dilaksanakan dengan memperhatikan:
 - a. jenis jabatan;
 - b. kelas jabatan; dan
 - c. rumpun jabatan.
- (2) Pola Karier Vertikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui promosi jabatan.

Pasal 16

Pola Karier Diagonal merupakan perpindahan jabatan dalam jalur karier yang berbeda.

BAB VI MUTASI DAN PROMOSI

Bagian Kesatu Mutasi PNS

Pasal 17

- (1) Mutasi dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan, dan pola karier dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (2) Mutasi perpindahan jabatan dapat dilakukan pada internal Perangkat Daerah maupun antar Perangkat Daerah.
- (3) Mutasi perpindahan sebagaimana dimaksud ayat (2) dilakukan oleh PPK dengan mengacu pada formasi dan/atau kebutuhan organisasi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (4) Mutasi perpindahan sebagaimana dimaksud ayat (2) dapat dilakukan karena alasan kebutuhan organisasi paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun atau sesuai dengan kebutuhan organisasi yang mendesak.
- (5) PNS yang mutasi ke luar Pemerintah Daerah dilaksanakan dalam rangka pengembangan karier atau kebutuhan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 18

- (1) Mutasi jabatan dari JA ke JF dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. dari JF Ahli Madya ke JA atau sebaliknya;
 - b. dari JF Ahli Muda ke Jabatan Pengawas atau sebaliknya; dan
 - c. dari JF Ahli Muda ke JA dengan memperhatikan kesesuaian pangkat, pendidikan, dan kompetensi.
- (2) Mutasi jabatan dilakukan dengan memperhatikan pemenuhan formasi jabatan, kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.

Pasal 19

- (1) Mutasi Pejabat Fungsional Ahli Madya menjadi Pejabat administrator atau setara dengan jabatan eselon III.A dan III.B pada perangkat daerah, dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. memiliki pengalaman kerja dalam JF Ahli Madya paling singkat 2 (dua) tahun;
 - b. memenuhi standar kompetensi jabatan administrator;
 - c. paling rendah pangkat golongan ruang Pembina, IV/a;
 - d. usia paling tinggi 55 (lima puluh lima) tahun pada saat pelantikan;
 - e. memiliki ijazah pendidikan formal minimal S-1 (Strata 1) atau D-IV (Diploma IV);
 - f. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik;
 - g. sehat jasmani dan rohani; dan
 - h. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (2) Mutasi Pejabat Administrator setara eselon III.A atau III.B menjadi pejabat fungsional ahli madya pada perangkat daerah, dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. tersedia formasi jabatan;
 - b. memiliki pengalaman kerja dalam jabatan yang berkaitan dengan JF yang dituju paling singkat 2 (dua) tahun;
 - c. memenuhi angkat kredit JF Ahli Madya;
 - d. paling rendah pangkat golongan ruang Pembina, IV/a;
 - e. memiliki ijazah formal S-1 (Strata 1) atau D-IV (Diploma IV) atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan tentang JF terkait;

- f. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik;
 - g. usia paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum batas usia pensiun JF yang akan diduduki;
 - h. lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh instansi pembina;
 - i. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - j. memenuhi persyaratan lainnya sesuai ketentuan perundang-undangan di bidang JF.
- (3) Mutasi Pejabat Fungsional Ahli Muda menjadi pejabat pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV.A dan IV.B pada perangkat daerah, dilaksanakan dengan ketentuan:
- a. memiliki pengalaman kerja dalam JF Ahli Muda;
 - b. memenuhi standar kompetensi jabatan pengawas;
 - c. paling rendah pangkat golongan ruang Penata, III/c;
 - d. usia paling tinggi 55 (lima puluh lima) tahun pada saat pelantikan;
 - e. memiliki ijazah pendidikan formal minimal D-III (Diploma III);
 - f. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik;
 - g. sehat jasmani dan rohani; dan
 - h. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (4) Mutasi Pejabat Pengawas setara eselon IV.A atau IV.B menjadi pejabat fungsional ahli muda pada perangkat daerah, dilaksanakan dengan ketentuan:
- a. tersedia formasi jabatan;
 - b. memiliki pengalaman kerja dalam jabatan yang berkaitan dengan JF yang dituju paling singkat 2 (dua) tahun;
 - c. memenuhi angkat kredit JF Ahli Muda;
 - d. paling rendah pangkat golongan ruang Penata, III/c;
 - e. memiliki ijazah formal S-1 (Strata 1) atau D-IV (Diploma IV) atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan tentang JF terkait;
 - f. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik;

- g. usia paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum batas usia pensiun JF yang akan diduduki;
 - h. lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh instansi pembina;
 - i. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - j. memenuhi persyaratan lainnya sesuai ketentuan perundang-undangan di bidang JF.
- (5) Dalam hal mutasi jabatan dilaksanakan dalam rangka penyederhanaan birokrasi, penyetaraan JA ke JF disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Mutasi Pejabat pelaksana dengan kelas jabatan yang sama baik dalam perangkat daerah yang sama maupun antarperangkat daerah dilakukan dengan memperhatikan pemenuhan formasi jabatan dan dilaksanakan oleh PyB.

Bagian Kedua
Promosi PNS

Paragraf Kesatu
Promosi Dalam Jabatan Pelaksana

Pasal 20

Promosi pada Jabatan Pelaksana pada Perangkat Daerah dilaksanakan, dengan ketentuan:

- a. Jabatan Pelaksana kelas 5 (lima) dapat diangkat dalam Jabatan Pelaksana kelas 6 (enam) dengan ketentuan:
 - 1. memiliki pengalaman kerja pada Jabatan Pelaksana kelas 5 (lima) paling singkat 2 (dua) tahun dan/atau lulus pendidikan formal jenjang D-III (Diploma III);
 - 2. paling rendah pangkat golongan ruang Pengatur Tk.I, II/c;
 - 3. memenuhi standar kompetensi jabatan; dan
 - 4. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik.
- b. Jabatan Pelaksana kelas 5 (lima) atau 6 (enam) dapat diangkat dalam Jabatan Pelaksana kelas 7 (tujuh), dengan ketentuan:
 - 1. memiliki pengalaman kerja pada Jabatan Pelaksana kelas 5 (lima) atau 6 (enam) paling singkat 4 (empat) tahun dan/atau lulus pendidikan formal jenjang S-1 (Strata 1) atau D-IV (Diploma IV);
 - 2. paling rendah pangkat golongan ruang Penata Muda/III/a;
 - 3. memenuhi standar kompetensi jabatan; dan
 - 4. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik.

Paragraf Kedua
Promosi Dalam Jabatan Pengawas

Pasal 21

- (1) Pelaksana dengan kelas jabatan 6 (enam) atau 7 (tujuh) dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas atau setara jabatan eselon IV.B, dengan ketentuan:
 - a. memiliki pengalaman kerja pada Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun, diutamakan dari Jabatan Pelaksana kelas 7;
 - b. untuk PNS mutasi dari luar Pemerintah Daerah, memiliki pengalaman kerja pada Pemerintah Daerah paling singkat 2 (dua) tahun;
 - c. memenuhi standar kompetensi Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV.B;
 - d. paling rendah pangkat golongan ruang Penata Muda, III/a, diutamakan Penata Muda Tingkat I, III/b atau lebih tinggi;
 - e. memiliki kualifikasi pendidikan minimal D-III (Diploma III);
 - f. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik; dan
 - g. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (2) Pelaksana dengan kelas jabatan 6 (enam) dan 7 (tujuh) dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas atau setara jabatan eselon IV.A, dengan ketentuan:
 - a. memiliki pengalaman kerja pada Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun, diutamakan dari Jabatan Pelaksana kelas 7;
 - b. untuk PNS mutasi dari luar Pemerintah Daerah, memiliki pengalaman kerja pada Pemerintah Daerah paling singkat 2 (dua) tahun;
 - c. memenuhi standar kompetensi jabatan pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV.A;
 - d. paling rendah pangkat golongan ruang Penata Muda Tingkat I, III/b, diutamakan Penata, III/c atau lebih tinggi;
 - e. memiliki kualifikasi pendidikan minimal D-III (Diploma III), diutamakan memiliki ijazah S-1 (Strata 1) atau D-IV (Diploma IV);
 - f. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik; dan
 - g. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir.

- (3) Pejabat Pengawas atau setara atau setara dengan jabatan eselon IV.B dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV.A, dengan ketentuan:
- a. memiliki pengalaman kerja pada Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV.B ;
 - b. untuk PNS mutasi dari luar Pemerintah Daerah, memiliki pengalaman kerja pada Pemerintah Daerah paling singkat 2 (dua) tahun;
 - c. memenuhi standar kompetensi Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV.A;
 - d. paling rendah pangkat golongan ruang Penata Muda Tingkat I, III/b, diutamakan Penata, III/c atau lebih tinggi;
 - e. memiliki kualifikasi pendidikan minimal D-III (Diploma III), diutamakan memiliki ijazah S-1 (Strata 1) atau D-IV (Diploma IV);
 - f. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik; dan
 - g. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (4) Pejabat fungsional ahli pertama atau muda dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV.A atau IV.B, dengan ketentuan:
- a. untuk JF Ahli Pertama memiliki pengalaman kerja paling singkat 4 (empat) tahun;
 - b. untuk PNS mutasi dari luar Pemerintah Daerah, memiliki pengalaman kerja pada Pemerintah Daerah paling singkat 2 (dua) tahun;
 - c. memenuhi standar kompetensi jabatan pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV.A atau IV.B;
 - d. paling rendah pangkat golongan ruang Penata Muda Tingkat I, III/b;
 - e. memiliki kualifikasi pendidikan minimal S-1 (Strata 1) atau D-IV (Diploma IV);
 - f. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik; dan
 - g. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Paragraf Ketiga
Promosi Dalam Jabatan Administrator

Pasal 22

- (1) Pejabat Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV.A dapat diangkat dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon III.B, dengan ketentuan:
 - a. memiliki pengalaman kerja dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV.A paling singkat 3 (tiga) tahun atau pengalaman dalam Jabatan Pengawas eselon IV.A dan IV.B secara kumulatif 3 (tiga) tahun;
 - b. memenuhi standar kompetensi Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon III.B;
 - c. paling rendah pangkat/golongan ruang Penata, III/c diutamakan Penata Tk.I, III/d atau lebih tinggi;
 - d. memiliki kualifikasi pendidikan minimal S-1 (Strata 1) atau D-IV (Diploma IV);
 - e. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik; dan
 - f. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (2) Pejabat Fungsional Ahli Muda dapat diangkat dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon III.B, dengan ketentuan:
 - a. memiliki pengalaman kerja dalam Jabatan Fungsional Ahli Muda secara kumulatif paling singkat 3 (tiga) tahun;
 - b. pengalaman kerja sebagaimana disebut pada huruf a sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
 - c. memenuhi standar kompetensi Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon III.B;
 - d. paling rendah pangkat/golongan ruang Penata, III/c diutamakan Penata Tk.I, III/d atau lebih tinggi;
 - e. memiliki kualifikasi pendidikan minimal S-1 (Strata 1) atau D-IV (Diploma IV);
 - f. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik; dan
 - g. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir.

(3) Pejabat ...

- (3) Pejabat Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV.A dapat diangkat dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon III.A, dengan ketentuan:
 - a. memiliki pengalaman kerja dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV.A secara kumulatif paling singkat 6 (enam) tahun;
 - b. memenuhi standar kompetensi jabatan administrator atau setara dengan jabatan eselon III.A;
 - c. paling rendah pangkat/golongan ruang Penata Tingkat I, III/d;
 - d. memiliki kualifikasi pendidikan minimal S-1 (Strata 1) atau D-IV (Diploma IV);
 - e. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik; dan
 - f. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (4) Pejabat Fungsional Ahli Muda dapat diangkat dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon III.A, dengan ketentuan:
 - a. memiliki pengalaman kerja dalam Jabatan Fungsional Ahli Muda paling singkat 6 (enam) tahun;
 - b. pengalaman kerja sebagaimana disebut pada huruf a sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
 - c. memenuhi standar kompetensi jabatan administrator atau setara dengan jabatan eselon III.A;
 - d. paling rendah pangkat/golongan ruang Penata Ruang Tingkat I, III/d;
 - e. memiliki kualifikasi pendidikan minimal S-1 (Strata 1) atau D-IV (Diploma IV);
 - f. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik; dan
 - g. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (5) Pejabat Administrator atau setara dengan jabatan eselon III.B dapat diangkat dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon III.A, dengan ketentuan:
 - a. memiliki pengalaman kerja dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon III.B paling singkat 2 (dua) tahun;

- b. memenuhi standar kompetensi Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon III.A;
 - c. paling rendah pangkat/golongan ruang Penata Tingkat I, III/d;
 - d. memiliki kualifikasi pendidikan minimal S-1 (Strata 1) atau D-IV (Diploma IV);
 - e. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik; dan
 - f. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (6) Pejabat Fungsional Ahli Madya dapat diangkat dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon III.A atau III.B, dengan ketentuan:
- a. memiliki pengalaman kerja dalam Jabatan Fungsional Ahli Madya paling singkat 2 (dua) tahun;
 - b. pengalaman kerja sebagaimana disebut pada huruf a sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
 - c. memenuhi standar kompetensi Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon III.A atau III.B;
 - d. paling rendah pangkat/golongan ruang Penata Tingkat I, III/d;
 - e. memiliki kualifikasi pendidikan minimal S-1 (Strata 1) atau D-IV (Diploma IV);
 - f. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik; dan
 - g. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Pasal 23

Untuk pemenuhan kompetensi khusus yang sangat dibutuhkan oleh Pemerintah Daerah dapat dipenuhi oleh PNS mutasi masuk yang telah ditempatkan di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf Keempat Promosi Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 24

- (1) Pejabat Administrator atau setara dengan jabatan eselon III.A atau III.B dapat diangkat dalam JPT Pratama atau setara dengan eselon II.B, dengan ketentuan:

a. memiliki ...

- a. memiliki pengalaman kerja dalam Jabatan Administrator eselon III.A paling singkat 2 (dua) tahun dan/atau Jabatan Administrator Eselon III.B paling singkat 3 (tiga) tahun;
 - b. memenuhi standar kompetensi JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon II.B;
 - c. paling rendah pangkat/golongan ruang Pembina, IV/a;
 - d. memiliki kualifikasi pendidikan minimal S-1 (Strata 1) atau D-IV (Diploma IV);
 - e. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik;
 - f. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - g. lebih diutamakan yang telah lulus pendidikan pelatihan kepemimpinan tingkat III; dan
 - h. lulus seleksi terbuka yang dilaksanakan oleh panitia seleksi JPT Pratama dan memperoleh peringkat 3 (tiga) besar.
- (2) Pejabat Fungsional Ahli Madya dapat diangkat dalam JPT Pratama atau setara dengan eselon II.B, dengan ketentuan:
- a. memiliki pengalaman kerja dalam Jabatan Fungsional Ahli Madya paling singkat 2 (dua) tahun;
 - b. memenuhi standar kompetensi JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon II.B;
 - c. paling rendah pangkat/golongan ruang Pembina, IV/a;
 - d. memiliki kualifikasi pendidikan minimal S-1 (Strata 1) atau D-IV (Diploma IV);
 - e. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik;
 - f. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - g. lebih diutamakan yang telah lulus pendidikan pelatihan kepemimpinan tingkat III; dan
 - h. lolos seleksi terbuka yang dilaksanakan oleh panitia seleksi JPT Pratama dan memperoleh peringkat 3 (tiga) besar.
- (3) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau setara dengan jabatan eselon II.B dapat diangkat dalam JPT Pratama atau setara dengan eselon II.A (Sekretaris Daerah), dengan ketentuan:
- a. memiliki pengalaman kerja pada JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon II.B paling singkat 2 (dua) tahun;
 - b. memenuhi standar kompetensi JPT Pratama Sekretaris Daerah;

- c. paling rendah pangkat/golongan ruang Pembina Tingkat I, IV/b, lebih diutamakan memiliki pangkat/golongan ruang Pembina Utama Muda, IV/c;
- d. memiliki kualifikasi pendidikan minimal S-1 (Strata 1) atau D-IV (Diploma IV);
- e. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik;
- f. tidak sedang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- g. lebih diutamakan yang telah lulus pendidikan pelatihan kepemimpinan tingkat II; dan
- h. lolos seleksi terbuka yang dilaksanakan oleh panitia seleksi JPT Pratama dan memperoleh peringkat 3 (tiga) besar.

Paragraf Kelima
Promosi Dalam Jabatan Fungsional

Pasal 25

- (1) Jabatan Pelaksana dengan kelas jabatan 5 (lima) atau 6 (enam) dapat diangkat dalam JF Keterampilan dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF Keterampilan;
 - b. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik;
 - c. tersedia formasi JF Terampil pada perangkat daerah;
 - d. mengikuti dan lulus pelatihan JF dan/atau uji kompetensi untuk *inpasssing* JF; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan pada masing-masing JF.
- (2) JF Keterampilan dapat naik jenjang 1 (satu) tingkat ke jenjang yang lebih tinggi, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF Terampil untuk JF Pemula;
 - b. memenuhi angka kredit JF Mahir untuk JF Terampil;
 - c. memenuhi angka kredit JF Penyelia untuk JF Mahir;
 - d. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik;
 - e. tersedia formasi JF yang akan dituju; dan
 - f. persyaratan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan pada masing-masing JF.

- (3) Jabatan Pelaksana dengan kelas jabatan 5 (lima), 6 (enam) atau 7 (tujuh) dapat diangkat dalam JF Keahlian dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF Keahlian;
 - b. penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik;
 - c. tersedia formasi JF Keahlian pada perangkat daerah;
 - d. mengikuti dan lulus pelatihan JF dan/atau uji kompetensi untuk *inpassing* JF;
 - e. memiliki kualifikasi pendidikan minimal S-1 (Strata 1) atau D-IV (Diploma IV); dan
 - f. persyaratan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan pada masing-masing JF.

Bagian Ketiga
Mutasi Jabatan Antar Perangkat Daerah

Pasal 26

- (1) Mutasi jabatan antar Perangkat Daerah dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. mutasi dilaksanakan untuk jabatan dalam satu rumpun;
 - b. apabila akan dilaksanakan dalam rumpun yang berbeda dapat dilaksanakan dengan pengembangan kompetensi; dan
 - c. memenuhi standar kompetensi dan kualifikasi jabatan.
- (2) Mutasi jabatan antar Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK setelah mendapat pertimbangan Tim Penilai Kinerja.

Bagian Keempat
Target Kinerja dan Uji Kompetensi

Pasal 27

- (1) Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrasi, dan Pejabat Fungsional harus memenuhi target kinerja tertentu sesuai Perjanjian Kinerja yang sudah disepakati dengan pejabat atasannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrasi, dan Pejabat Fungsional yang tidak memenuhi kinerja yang diperjanjikan dalam waktu 1 (satu) tahun pada suatu jabatan, diberikan kesempatan selama 6 (enam) bulan untuk memperbaiki kinerjanya.

- (3) Dalam hal Pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menunjukkan perbaikan kinerja maka pejabat yang bersangkutan dapat dilakukan uji kompetensi kembali dan dapat dipindahkan pada jabatan lain sesuai kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Khusus untuk pejabat fungsional diatur sesuai dengan ketentuan instansi pembina masing-masing JF.

BAB VII

KELOMPOK RENCANA SUKSESI

Pasal 28

- (1) PPK dapat menetapkan Kelompok Rencana Suksesi pada setiap tahun.
- (2) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi kelompok PNS yang memiliki:
 - a. kompetensi sesuai klasifikasi jabatan;
 - b. memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi;
 - c. memiliki rekam jejak jabatan yang baik;
 - d. memiliki penilaian kinerja dalam 2 (dua) tahun terakhir bernilai baik;
 - e. sehat jasmani dan rohani; dan
 - f. memiliki integritas dan moralitas yang baik.
- (3) Kelompok Rencana Suksesi dapat diberikan pemagangan pada jabatan yang menjadi rencana penempatannya.
- (4) Rekrutmen Kelompok Rencana Suksesi dapat dilaksanakan dari PNS internal Pemerintah Daerah atau dari penelusuran kader (*talent scouting*) dari PNS mutasi masuk ke Pemerintah Daerah.
- (5) Untuk mengetahui kesesuaian kompetensi dengan klasifikasi jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) huruf a dapat dilakukan uji kompetensi.

BAB VIII

PEMBERHENTIAN DARI JABATAN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 29

Pemberhentian PNS dari JPT Pratama, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan/atau Jabatan Fungsional dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 30

- (1) Pemberhentian PNS dari jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 dikarenakan:
 - a. mengundurkan diri dari jabatan;
 - b. mencapai batas usia pensiun;
 - c. diberhentikan sebagai PNS;
 - d. diangkat dalam jabatan lain;
 - e. cuti di luar tanggungan negara, kecuali cuti di luar tanggungan negara karena persalinan;
 - f. mendapat tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan dan meninggalkan tugas secara penuh;
 - g. adanya perampingan organisasi;
 - h. tidak cakap jasmani dan/atau rohani;
 - i. meninggal dunia, tewas atau hilang;
 - j. melakukan tindak pidana atau penyalahgunaan wewenang;
 - k. tidak memenuhi persyaratan jabatan; dan
 - l. hal-hal lain yang ditentukan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Selain persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) PPK dapat memberhentikan pejabat dari jabatannya karena:
 - a. melanggar Disiplin PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan berdasarkan rekomendasi Tim Penilai Kinerja dan/atau tim penjatuhan hukuman disiplin;
 - b. melanggar Kode Etik PNS berdasarkan rekomendasi Tim Penilai Kinerja dan/atau Majelis Kode Etik;
 - c. terbukti melakukan penyalahgunaan narkoba dan psikotropika; dan
 - d. tidak memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Penetapan status tersangka oleh pihak berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Pengangkatan Kembali Dalam Jabatan

Pasal 31

Dalam hal pemberhentian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (3) jika berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap dinyatakan tidak bersalah, maka PNS yang bersangkutan berhak dapat direhabilitasi dan diangkat kembali dalam jabatan yang setingkat.

Pasal 32

PNS yang diberhentikan dari jabatan struktural atau fungsional karena melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi dapat diangkat kembali dalam jabatan yang setara dengan jabatan terakhir yang diduduki atau setingkat lebih tinggi sesuai dengan pendidikan dan kompetensinya.

Pasal 33

PNS yang diberhentikan dari jabatan struktural atau fungsional karena tidak memenuhi target kinerja dapat diangkat kembali dalam jabatan yang setara dengan jabatan yang terakhir diduduki atau lebih rendah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX TIM PENILAI KINERJA

Pasal 34

- (1) Tim Penilai Kinerja terdiri atas:
 - a. Pyb;
 - b. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang menangani kepegawaian;
 - c. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang menangani pengawasan; dan
 - d. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama terkait.
- (2) Tim Penilai Kinerja berjumlah ganjil paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang.
- (3) Tim Penilai Kinerja mempunyai tugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Wali Kota dalam rangka:
 - a. pengembangan karir, promosi dan mutasi dari dan dalam jabatan PNS;
 - b. evaluasi kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi terhadap jabatan PNS;
 - c. pemberian penghargaan berupa tanda kehormatan, kenaikan pangkat istimewa, kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi dan kesempatan menghadiri acara resmi dan atau acara kenegaraan; dan
 - d. penilaian PNS.
- (4) Tim Penilai Kinerja ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 35

Pola Karier PNS secara terus menerus akan dievaluasi dan dikembangkan sesuai dinamika ketentuan peraturan perundang-undangan, perubahan organisasi, perkembangan ilmu pengetahuan, dan teknologi serta kebutuhan pelayanan kepada Masyarakat.

Pasal 36

Peraturan Wali Kota ini berlaku pada tanggal di undangkan.

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

Ditetapkan di Batam
pada tanggal 31 Desember 2021
WALI KOTA BATAM

dto

MUHAMMAD RUDI

Diundangkan di Batam
pada tanggal 31 Desember 2021

SEKRETARIS DAERAH KOTA BATAM

dto

JEFRIDIN

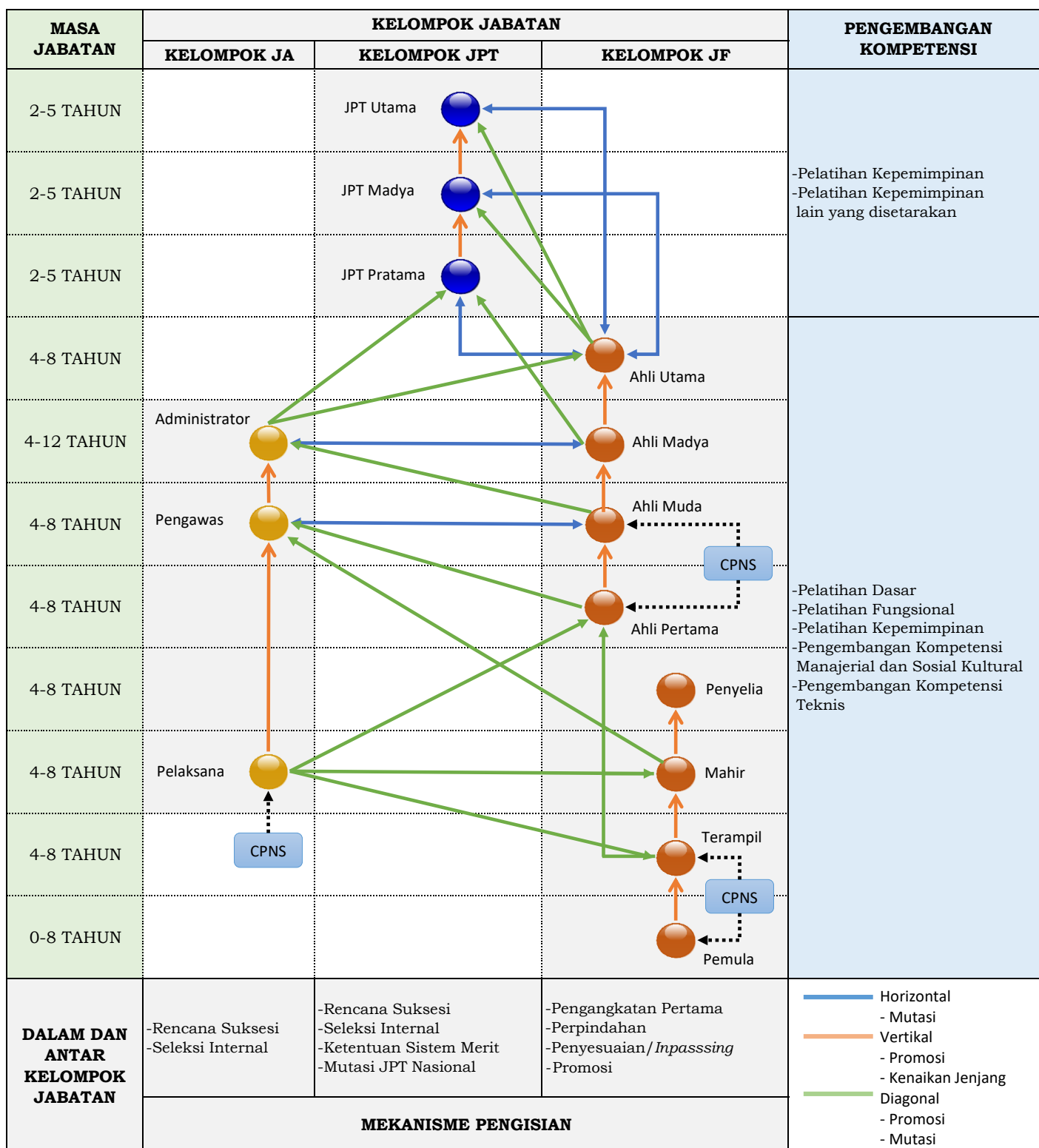
BERITA DAERAH KOTA BATAM TAHUN 2021 NOMOR 866

Salinan sesuai dengan aslinya
An. Sekretaris Daerah Kota Batam

u.b
Kepala Bagian Hukum


JOKO Satrio SASONGKO, SH
Penata TK I
NIP. 19830102 200903 1 001

POLA KARIER PEMERINTAH KOTA BATAM



1. Kelompok Jabatan diisi dengan jenis jabatan ASN meliputi JA, JPT dan JF dengan masing-masing tingkat/jenjang jabatan sesuai peta jabatan, profil dan struktur organisasi.
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 BATAM

dto

MUHAMMAD RUDI