



## WALIKOTA LANGSA

### PERATURAN WALIKOTA LANGSA NOMOR 4 TAHUN 2024

#### TENTANG

#### PEDOMAN PENGISIAN JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA LANGSA

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM

DENGAN RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

WALIKOTA LANGSA,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka pengisian jabatan administrator dan jabatan pengawas yang obyektif, transparan, kompetitif dan akuntabel berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, pengalaman dan kinerja Pegawai Negeri Sipil, perlu mengatur pedoman pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas;
  - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Pedoman Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Kota Langsa;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Langsa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 83, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4110);
  2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633);
  3. 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
  4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

- 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
  6. 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);
  7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6307) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
  8. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
  9. Qanun Kota Langsa Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Langsa (Lembaran Kota Langsa Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan Lembaran Kota Langsa Nomor 614) sebagaimana telah diubah dengan Qanun Kota Langsa Nomor 8 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Qanun Kota Langsa Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Langsa (Lembaran Kota Langsa Tahun 2021 Nomor 8, Tambahan Lembaran Kota Langsa Nomor 947);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PEDOMAN PENGISIAN JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA LANGSA.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Langsa.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

3. Walikota adalah WalikotaLangsa.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Walikota yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Pejabat yang berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan, melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara sesuaidengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Walikota dan Dewan Perwakilan Rakyat Kota dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadikewenangan Daerah.
7. 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 untukmenduduki jabatan pemerintahan.
8. Karier adalah perkembangan individu (pegawai) dalam jenjang jabatan/pangkat yang dapat dicapai selama pengabdianya sebagai PNS.
9. Eselon adalah tingkatan jabatan struktural.
10. Jabatan Struktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu organisasi pemerintahan.
11. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang PNS berdasarkan golongannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
12. Aparatur Sipil Negara selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
13. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan;
14. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki JA di lingkungan Pemerintah Daerah.
15. Standar Kompetensi Jabatan yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi Manajerial adalah persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
16. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk oleh Walikota untuk menilaiKinerja PNS sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
17. Demosi adalah perpindahan jabatan ke posisi yang lebih rendah dengan Tingkat dan tanggungjawab tugas yang lebih kecil dari jabatan semula.
18. Mutasi Jabatan adalah perpindahan jabatan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang terdiri dari mutasi vertikal, horizontal, diagonal dan demosi.
19. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.

20. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
21. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
22. Rotasi Jabatan adalah pemindahan talenta secara sistematis dari satu jabatan ke jabatan lain.
23. Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar-mengajar dalam rangka meningkatkan kompetensi PNS.
24. Diklat Teknis adalah diklat yang dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi teknis pegawai sesuai syarat jabatan.

## BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

### Pasal 2

Peraturan Walikota ini dimaksudkan untuk memberikan pedoman dalam pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Daerah.

### Pasal 3

Pedoman Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas bertujuan agar Pengisian Jabatan dilakukan secara obyektif, kompetitif, transparan, dan akuntabel, sehingga menghasilkan Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas yang kompeten.

## BAB III PELAKSANAAN Bagian Kesatu Umum

### Pasal 4

- (1) Pengisian Jabatan Adiminstrator dan Jabatan Pengawas dilaksanakan melalui seleksi.
- (2) Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
  - a. Seleksi administrasi;
  - b. Penilaian rekam jejak PNS;
  - c. Penilaian kinerja; dan
  - d. Uji kompetensi.
- (3) Seleksi administrasi dan penilaian rekam jejak PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b berdasarkan data Profil PNS pada Sistem Informasi Aparatur Negara dan Sistem Informasi Managemen Kepegawaian Daerah.
- (4) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilaksanakan oleh Tim Penilai Kinerja PNS dibentuk berdasarkan Keputusan Walikota.
- (5) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d dilaksanakan oleh Lembaga Assessment Center atau Assesor

Mandiri yang ditunjuk untuk mengukur kompetensi PNS berdasarkan pada standar kompetensi jabatan yang berlaku.

#### Pasal 5

- (1) Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas baik Promosi, Mutasi dan Rotasi dilaksanakan berdasarkan pertimbangan hasil seleksi, penilaian kinerja dan uji kompetensi.
- (2) Tim Penilai Kinerja PNS merumuskan Pemetaan Pegawai berdasarkan pada penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, untuk diangkat dan ditetapkan oleh PPK.

#### Bagian Kedua Seleksi Administrasi

#### Pasal 6

- (1) Seleksi Administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a dilakukan untuk memilih PNS yang memenuhi syarat pada jabatan yang kosong berdasarkan persyaratan jabatan yang ditentukan.
- (2) Persyaratan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari:
  - a. persyaratan Administrasi Jabatan Administrator Eselon III a;
  - b. persyaratan Administrasi Jabatan Administrator Eselon III b;
  - c. persyaratan Administrasi Jabatan Pegawai Eselon IV a; dan
  - d. persyaratan Administrasi Jabatan Pegawai Eselon IV b.
- (3) Persyaratan Administrasi Jabatan Administrator Eselon III a sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, adalah sebagai berikut:
  - a. berstatus PNS;
  - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau Diploma IV;
  - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - d. memiliki pengalaman pada Jabatan Administrator Eselon III b atau JF yang setingkat dengan Jabatan Administrator Eselon III b sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki;
  - e. pangkat paling rendah Penata Tingkat I, Golongan III/d;
  - f. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - g. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS di instansinya;
  - h. sehat jasmani dan rohani; dan
  - i. khusus untuk Jabatan Camat memiliki kualifikasi pendidikan Sarjana Ilmu Pemerintahan/telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepamongprajaan.
- (4) Persyaratan Administrasi Jabatan Administrator Eselon III b sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, adalah sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
  - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau Diploma IV;
  - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - d. memiliki pengalaman pada Jabatan pengawas Eselon IV a paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
  - e. pangkat paling rendah Penata, Golongan III/c;
  - f. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - g. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS di instansinya; dan
  - h. sehat jasmani dan rohani.
- (5) Persyaratan Administrasi Jabatan Pegawai Eselon IV a sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e, adalah sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
  - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara;
  - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - d. 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;
  - e. pangkat paling rendah Penata Muda Tingkat I, Golongan III/b;
  - f. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - g. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS di instansinya; dan
  - h. sehat jasmani dan rohani.
- (6) Persyaratan Administrasi Jabatan Pegawai Eselon IV b sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, adalah sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
  - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara;
  - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - d. 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;
  - e. pangkat paling rendah Penata Muda, Golongan III/a;
  - f. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - g. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja PNS di instansinya; dan
  - h. sehat jasmani dan rohani.

Bagian Ketiga  
Penilaian Rekam Jejak PNS

Pasal 7

- (1) Penilaian Rekam Jejak PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b dilakukan terhadap unsur rekam jejak jabatan yang dimiliki oleh PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Unsur rekam jejak jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari:
  - a. kepangkatan;
  - b. pendidikan;
  - c. riwayat jabatan;
  - d. pengalaman jabatan;
  - e. riwayat diklat teknis/fungsional;
  - f. diklat kepemimpinan; dan
  - g. penghargaan atas prestasi yang diperoleh.
- (3) Bobot nilai Kepangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, adalah sebagai berikut:
  - a. Pangkat minimal dan atau lebih dari pangkat syarat jabatan, bobot nilai 10;
  - b. Pangkat satu tingkat di bawah pangkat minimal syarat jabatan, bobot nilai 5.
- (4) Bobot nilai pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, adalah sebagai berikut:
  - a. pendidikan S-3, bobot nilai 15;
  - b. pendidikan S-2, bobot nilai 10;
  - c. pendidikan S-1/D-IV, bobot nilai 5; dan
  - d. pendidikan D-III, bobot nilai 3.
- (5) Bobot nilai riwayat jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, adalah sebagai berikut:
  - a. lebih dari sama dengan 3 (tiga) kali dalam jabatan yang berbeda pada jenjang yang sama, bobot nilai 15;
  - b. 2 (dua) kali jabatan yang berbeda pada jenjang yang sama, bobot 10; dan
  - c. 1 (satu) kali jabatan, bobot nilai 5.
- (6) Bobot nilai pengalaman jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, adalah sebagai berikut:
  - a. lebih dari sama dengan 5 (lima) tahun dalam jabatan yang sesuai, bobot nilai 15;
  - b. 1 (satu) sampai dengan 4 (empat) tahun dalam jabatan yang sesuai, bobot nilai 10; dan
  - c. tidak memiliki pengalaman dalam jabatan yang sesuai, bobot nilai 0.
- (7) Bobot nilai diklat teknis/fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e, adalah sebagai berikut:
  - a. lebih dari sama dengan 5 (lima) kali ikut diklat, bobot nilai 15;
  - b. 1 (satu) sampai dengan 4 (empat) kali mengikuti diklat, bobot nilai 10; dan
  - c. tidak pernah mengikuti diklat, bobot nilai 0.
- (8) Bobot nilai diklat kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f, adalah sebagai berikut:
  - a. telah lulus diklat kepemimpinan, bobot nilai 15; dan
  - b. belum diklat kepemimpinan, bobot nilai 0.

- (9) Bobot nilai penghargaan atas prestasi yang diperoleh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g, adalah sebagai berikut:
- a. memiliki Penghargaan tingkat nasional, bobot nilai 15;
  - b. memiliki Penghargaan tingkat provinsi, bobot nilai 10;
  - c. memiliki Penghargaan tingkat Kabupaten/Kota, bobot nilai 5; dan
  - d. tidak memiliki penghargaan, bobot nilai 0.

#### Bagian Keempat Penilaian Kinerja

##### Pasal 8

- (1) Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf c dilaksanakan dengan membandingkan antara kinerja yang telah dicapai dengan target kinerja yang telah ditetapkan.
- (2) Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Tim Penilai Kinerja PNS yang dibentuk oleh Walikota.
- (3) Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan dengan melihat Capaian Kinerja berdasarkan Penilaian Prestasi Kinerja PNS pada Aplikasi E-Kinerja BKN.
- (4) Hasil Penilaian Kinerja menjadi bahan pertimbangan bagi Tim Penilai Kinerja PNS untuk merumuskan usulan pengisian jabatan kepada Walikota.

#### Bagian Kelima Uji Kompetensi

##### Pasal 9

- (1) Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf d dilaksanakan untuk mengukur Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis dan Kompetensi Sosio Kultural PNS berdasarkan standar kompetensi yang berlaku.
- (2) Uji Kompetensi dilaksanakan oleh Lembaga Assessment Center atau Assessor Mandiri yang ditunjuk.
- (3) Dalam hal PNS sudah memiliki nilai hasil Uji Kompetensi dari Lembaga *Assessment Center* atau *Assessor Mandiri*, nilai tersebut dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan Uji Kompetensi.

#### BAB IV TAHAPAN SELEKSI

##### Pasal 10

- (1) Dalam hal pengisian jabatan yang kosong telah terpenuhi oleh PNS berdasarkan hasil Seleksi Administrasi dan Rekam Jejak, maka Penilaian Kinerja dan Uji Kompetensi dapat dilakukan apabila diperlukan.
- (2) Dalam hal pengisian jabatan yang kosong diperlukan Seleksi Administrasi, Rekam Jejak, Penilaian Kinerja, dan Uji

Kompetensi, maka Tim Penilai Kinerja melaksanakan tahapan Seleksi Administrasi, Penilaian Rekam Jejak, Penilaian Kinerja terhadap PNS yang telah memenuhi syarat sebagaimana ketentuan yang berlaku.

- (3) PNS yang telah dilakukan penilaian sebagaimana ayat (1), (2), dan (3), ditetapkan sebagai Calon Pejabat Administrator dan/atau Calon Pejabat Pengawas yang akan diusulkan kepada Walikota oleh Tim Penilai Kinerja PNS.

## BAB V PROMOSI, MUTASI, ROTASI

### Pasal 11

- (1) Mutasi dilakukan dalam rangka pembinaan karier, pengembangan kompetensi dan kebutuhan organisasi.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (3) Pola Mutasi jabatan karier Administrasi harus mempertimbangkan persyaratan administrasi sebagaimana dimaksud dalam peraturan Perundang-undangan.
- (4) Selain harus mempertimbangkan persyaratan administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), pola mutasi jabatan Administrasi agar memperhatikan:
  - a. Kompetensi PNS yang bersangkutan;
  - b. Syarat jabatan yang akan diduduki;
  - c. Prestasi kerja;
  - d. Jangka waktu menduduki jabatan; dan
  - e. Hukuman disiplin PNS.
- (5) Sepanjang memenuhi persyaratan, setiap PNS Pemerintah Daerah dapat dipertimbangkan untuk mutasi horizontal, diagonal, atau vertikal/promosi.
- (6) Perpindahan jabatan secara horizontal yaitu perpindahan jabatan pada tingkat jabatan Administrasi yang sama.
- (7) Perpindahan jabatan secara vertikal yaitu perpindahan yang bersifat kenaikan jabatan/promosi.
- (8) Perpindahan secara diagonal yaitu perpindahan jabatan dari jabatan Administrasi ke jabatan Fungsional atau sebaliknya.

### Pasal 12

- (1) Promosi/mutasi secara vertikal dilakukan sebagai bentuk apresiasi seorang Pegawai yang memiliki kinerja di atas standar organisasi dan berperilaku sangat baik yang diwujudkan dalam bentuk kenaikan jabatan.
- (2) Promosi Jabatan dilakukan dalam rangka :
  - a. Pengisian formasi jabatan yang kosong; dan
  - b. Keberlangsungan roda Perangkat Daerah.

### Pasal 13

- (1) Setiap PNS Pemerintah Daerah mendapat kesempatan yang sama untuk rotasi.
- (2) Rotasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam rangka :
  - a. pengisian formasi jabatan yang kosong;

b. penambahan ~~...~~

- b. penambahan pengetahuan dan keterampilan pejabat administrasi;
- c. keberlangsungan roda organisasi pemerintahan;
- d. pembinaan kinerja, kompetensi, dan disiplin; dan
- e. pemenuhan kebutuhan organisasi.

## BAB VI PENGANGKATAN DAN PELANTIKAN

### Pasal 14

Calon Pejabat Administrator dan/atau Calon Pejabat Pengawas yang telah diseleksi oleh Tim Penilai Kinerja ditetapkan pengangkatannya dengan Keputusan Walikota.

### Pasal 15

- (1) Setiap PNS yang memenuhi syarat jabatan mempunyai kesempatan yang sama untuk diangkat dalam jabatan Administrasi yang kosong.
- (2) PyB mengusulkan pengangkatan PNS dalam jabatan Administrasi kepada PPK melalui Tim Penilai Kinerja PNS.
- (3) Pertimbangan Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan berdasarkan pertimbangan obyektif antara kompetensi, kualifikasi, syarat jabatan, penilaian atas prestasi kinerja, kepemimpinan, kerja sama, dan kreativitas, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan.
- (4) PPK menetapkan keputusan pengangkatan dalam jabatan administrasi.

### Pasal 16

Dalam hal calon Pejabat Administrator dan Pengawas yang diusulkan oleh Tim Penilai Kinerja ditolak oleh PPK, maka Tim Penilai Kinerja segera mengusulkan calon lain yang memenuhi syarat.

### Pasal 17

- (1) PNS Pemerintah Daerah yang diangkat dalam jabatan Administrasi, wajib dilantik dan mengucapkan sumpah di hadapan pejabat yang berwenang.
- (2) PNS Pemerintah Daerah yang menduduki jabatan Administrasi tidak dapat menduduki jabatan rangkap, baik dengan jabatan Administrasi, maupun jabatan Fungsional.

## BAB VII KETENTUAN PENUTUP

### Pasal 18


Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Langsa  
pada tanggal 10 Januari 2024 M  
28 Jumadil Akhir 1445 H

Pj. WALIKOTA LANGSA,  
  
SYARIDIN

Diundangkan di Langsa  
pada tanggal 10 Januari 2024 M  
28 Jumadil Akhir 1445 H

SEKRETARIS DAERAH KOTA LANGSA  
  
SAID MAHDUM MAJID

BERITA DAERAH KOTA LANGSA TAHUN 2024 NOMOR 1068