



**SALINAN**

WALI KOTA TERNATE  
PROVINSI MALUKU UTARA

PERATURAN WALI KOTA TERNATE  
NOMOR 13 TAHUN 2025

TENTANG

TATA CARA PROMOSI DAN MUTASI PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA TERNATE

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA TERNATE,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan kesejahteraan umum masyarakat di lingkungan Pemerintah Kota Ternate, dibutuhkan Pegawai Negeri Sipil yang memberikan pelayanan secara professional, berintegritas dan berkinerja baik sesuai formasi dan kebutuhan daerah;
- b. bahwa dalam rangka penyelenggaraan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang berpedoman pada sistem merit dalam pengelolaan Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional, perlu melaksanakan promosi dan mutasi Pegawai Negeri Sipil secara objektif, kompetitif dan akuntabel;
- c. bahwa promosi dan mutasi pegawai merupakan pengembangan karir pegawai yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang jabatan dalam suatu organisasi sesuai dengan pola karir yang telah ditetapkan;
- d. bahwa untuk transparansi promosi dan mutasi diperlukan adanya tata cara promosi dan mutasi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Ternate berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang jabatan yang ditetapkan serta syarat objektif lainnya;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c dan huruf d, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Tata Cara Promosi dan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Ternate;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Ternate (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3824);

2. 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 beberapa kali diubah 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);
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
4. 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);
5. 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
8. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 391);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 58 Tahun 2019 tentang Mutasi Pegawai Negeri Sipil Antar Kabupaten/Kota Antar Provinsi dan Antar Provinsi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1034);

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG TATA CARA PROMOSI DAN MUTASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA TERNATE.

## BAB I KETENTUAN UMUM

### Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Ternate.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Ternate.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Ternate.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dan pembinaan pegawai Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
9. Penilaian Kinerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja PNS.
10. Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Tim Penilai Kinerja PNS adalah tim yang memberikan pertimbangan dalam hal manajemen Pegawai Negeri Sipil berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, tidak membedakan gender, suku, agama, ras dan golongan.
11. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil mencakup pengetahuan, kecakapan dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
13. Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut pengembangan kompetensi adalah upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir.

14. Karir adalah rangkaian seluruh posisi yang dijabat seseorang selama siklus kehidupannya dalam organisasi.
15. Pengembangan Karir adalah upaya pemenuhan kebutuhan tenaga PNS secara kualitatif sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan untuk dapat mengembangkan potensinya seoptimal mungkin mencapai karir setinggi-tingginya dalam organisasi.
16. Alur Pengembangan Karir adalah lintasan perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal maupun diagonal yang dapat dilalui PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan jabatan tertinggi.
17. Pola Karir adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan.
18. Pola Karir Horizontal adalah perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional atau Jabatan Pimpinan Tinggi.
19. Pola Karir Vertikal adalah perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi di dalam satu kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional atau Jabatan Pimpinan Tinggi.
20. Pola Karir Diagonal adalah perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional atau Jabatan Pimpinan Tinggi.
21. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan faktor politik, ras, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan.
22. *Talent Pool* adalah ketersediaan profil potensi dan kompetensi serta kinerja pegawai yang memenuhi persyaratan jabatan secara berkelanjutan untuk meniti karir sebagai PNS.
23. Rencana Suksesi adalah proses penyiapan PNS yang diproyeksikan untuk jabatan tertentu berdasarkan manajemen talenta yang berisi daftar PNS yang memiliki kompetensi sesuai klasifikasi jabatan, memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi dan memiliki penilaian kinerja paling kurang benilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
24. Promosi adalah bentuk apresiasi terhadap pegawai dengan pemberian kenaikan jabatan yang lebih tinggi dalam bentuk pola karir vertikal atau diagonal.
25. Mutasi adalah perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara.
26. Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
27. Eselon adalah tingkatan dalam jabatan struktural.
28. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi negara.
29. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
30. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada Pemerintah Daerah.

31. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah pegawai Aparatur Sipil Negara yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
32. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang berisi tugas dan fungsi yang berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan Pembangunan yang terdiri dari Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Pelaksana.
33. Jabatan Pengawas adalah sekelompok jabatan yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
34. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok jabatan yang berisi tugas dan fungsi yang berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan ketrampilan tertentu.
35. Konflik Kepentingan adalah situasi Dimana terjadi benturan kepentingan individu dalam memanfaatkan wewenang dan kedudukan sebagai PNS baik sengaja ataupun tidak sengaja untuk kepentingan pribadi, keluarga dan/atau golongannya sehingga tidak dapat melaksanakan tugas yang diamanatkan secara objektif dan berpotensi merugikan pemerintah.

## BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

### Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkan Peraturan Wali Kota ini adalah sebagai pedoman dalam melaksanakan promosi dan mutasi dalam jabatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Ternate.
- (2) Tujuan ditetapkan Peraturan Wali Kota ini, adalah:
  - a. mewujudkan proses pembinaan karir yang terencana, bertahap, terarah, objektif dan berkeadilan sehingga akan berimplikasi positif terhadap peningkatan motivasi dan kinerja;
  - b. mewujudkan transparansi dan akuntabilitas promosi dan mutasi dalam jabatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Ternate; dan
  - c. sebagai bentuk pelaksanaan prinsip *reward and punishment*.

## BAB III POLA PROMOSI JABATAN

### Bagian Kesatu Umum

### Pasal 3

- (1) Promosi merupakan bentuk pola karir yang dapat berbentuk vertikal atau diagonal.
- (2) Pegawai Negeri Sipil dapat dipromosikan di dalam dan/atau antar Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional Ketrampilan, Jabatan Fungsional Ahli Pertama dan Jabatan Fungsional Ahli Muda sepanjang memenuhi persyaratan jabatan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

- (3) Promosi dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, syarat jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, tanpa membedakan *gender*, suku, agama, ras dan golongan.
- (4) Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Administrator, Jabatan Fungsional Ahli Madya dan Jabatan Fungsional Ahli Utama dapat dipromosikan ke dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Kota Ternate sepanjang memenuhi persyaratan jabatan, mengikuti dan/atau lulus seleksi dengan memperhatikan kebutuhan organisasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Tim Penilai Kinerja melakukan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan perbandingan yang objektif antara kinerja, kualifikasi dan kompetensi.
- (6) Wali Kota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian dapat menerima pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam rangka pelaksanaan promosi Jabatan Administrator sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Bagian Kedua Pola Promosi Vertikal dan Promosi Diagonal

### Pasal 4

- (1) Promosi vertikal dilakukan melalui perpindahan satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi, yang terdiri atas:
  - a. promosi di dalam satuan kerja; dan
  - b. promosi antar satuan kerja.
- (2) Promosi diagonal dilakukan melalui perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan yang lebih tinggi antar kelompok Jabatan Fungsional, Jabatan Administrasi atau Jabatan Pimpinan Tinggi.

## Bagian Ketiga Persyaratan Promosi Dalam Jabatan

### Pasal 5

- (1) Persyaratan untuk diangkat dalam Jabatan Fungsional Tertentu dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Persyaratan untuk diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Persyaratan untuk diangkat dalam Jabatan Administrator, antara lain:
  - a. berstatus Pegawai Negeri Sipil;
  - 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 paling singkat 3 (tiga) tahun atau Jabatan Fungsional yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai dengan jabatan yang diduduki;

- e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - f. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja PNS; dan
  - g. sehat jasmani dan Rohani.
- (4) Persyaratan untuk diangkat dalam Jabatan Pengawas, antara lain:
- a. berstatus Pegawai Negeri Sipil;
  - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah Diploma III atau yang setara;
  - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - d. memiliki pengalaman pada Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau Jabatan Fungsional yang setingkat dengan Jabatan Pelaksana sesuai dengan bidang tugas jabatan yang diduduki;
  - e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - f. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja PNS; dan
  - g. sehat jasmani dan Rohani.
- (5) Bagi Pegawai Negeri Sipil yang berasal dari Jabatan Fungsional setelah dipromosikan menjadi Jabatan Pimpinan Tinggi atau Jabatan Administrasi, harus diberhentikan dari Jabatan Fungsional.

#### Bagian Keempat Prosedur Promosi

##### Pasal 6

- (1) Promosi dalam jabatan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Ternate dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. promosi dalam Jabatan Adminitrastor ditetapkan oleh Wali Kota dengan memperhatikan pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja dan/atau permohonan dari Satuan Kerja yang bersangkutan; dan
  - b. promosi dalam Jabatan Pengawas ditetapkan oleh Wali Kota dengan memperhatikan pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja dan/atau usulan dari Satuan Kerja yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal promosi Jabatan Adminitrasi dapat dilakukan melalui mekanisme *Talent Pool* dan Rencana Suksesi.
- (3) Mekanisme *Talent Pool* dan Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Wali Kota tersendiri.

##### Pasal 7

Selain persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dan Pasal 6, pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan juga memperhatikan ketersediaan formasi jabatan.

## BAB IV POLA MUTASI JABATAN

### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 8

- (1) Mutasi jabatan dapat dilakukan karena kepentingan organisasi atau permohonan pegawai atas persetujuan pimpinan.
- (2) Mutasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada kesesuaian antara kompetensi pegawai dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan dan pola karir dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (3) Mutasi jabatan dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.

### Bagian Kedua Pola dan Jenis Mutasi

#### Pasal 9

- (1) Mutasi jabatan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Ternate merupakan bentuk pola karir horizontal.
- (2) Jenis Mutasi jabatan dilakukan melalui perpindahan sari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang terdiri atas:
  - a. mutasi antar jabatan di dalam satuan kerja; dan
  - b. mutasi antar jabatan antar satuan kerja.

### Bagian Ketiga Persyaratan Mutasi Jabatan

#### Pasal 10

Mutasi dalam jabatan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Ternate memperhatikan persyaratan sebagai berikut:

- a. formasi jabatan;
- b. jenjang pangkat dalam jabatan;
- c. tingkat dan kualifikasi Pendidikan;
- d. pengalaman jabatan;
- e. kompetensi; dan
- f. penilaian prestasi kerja.

### Bagian Keempat Prosedur Mutasi Jabatan

#### Pasal 11

Mutasi dalam jabatan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Ternate dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. mutasi dalam Jabatan Administrator ditetapkan oleh Wali Kota dengan memperhatikan pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja dan/atau permohonan dari Satuan Kerja yang bersangkutan; dan
- b. mutasi dalam Jabatan Pengawas ditetapkan oleh Wali Kota dengan memperhatikan pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja dan/atau usulan dari Satuan Kerja yang bersangkutan.

#### Bagian Keempat

##### Demosi

#### Pasal 12

- (1) Demosi adalah tindakan penurunan jabatan dengan pangkat tetap, pembebasan dari jabatan dalam rangka pembinaan pegawai.
- (2) Demosi atau pemberhentian dari jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan apabila:
  - a. nilai kinerja rendah;
  - b. terjadi pelanggaran hukuman disiplin Tingkat berat;
  - c. atas permintaan sendiri;
  - d. tidak tersedia formasi jabatan setara; dan/atau
  - e. adanya perampangan organisasi Pemerintah.

#### BAB V

#### TIM PENILAI KINERJA

##### Bagian Kesatu

##### Umum

#### Pasal 13

- (1) Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil ditetapkan oleh Wali Kota.
- (2) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas memberikan pertimbangan kepada Wali Kota sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan meliputi:
  - a. pengangkatan;
  - b. pemindahan;
  - c. pemberhentian dalam dan dari jabatan; dan
  - d. pemberian kenaikan pangkat pilihan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan structural, menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya dan/atau menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara.
- (3) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. pejabat yang berwenang;
  - b. pejabat yang menangani bidang kepegawaian;
  - c. pejabat yang menangani bidang pengawasan internal; dan
  - d. pejabat pimpinan tinggi terkait.
- (4) Tim Penilai Kinerja berjumlah gasal, paling sedikit 5 (lima) orang.

Bagian Kedua  
Tata Kerja Tim Penilai Kinerja

Pasal 14

- (1) Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil melaksanakan rapat paling sedikit 2 (dua) kali dalam setahun dan/atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.
- (2) Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil mempertimbangkan usulan promosi dan mutasi berdasarkan daftar *nominative* Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi persyaratan jabatan dengan memperhatikan peta jabatan pada masing-masing satuan kerja serta usulan dari satuan kerja yang bersangkutan.
- (3) Apabila berdasarkan hasil pertimbangan Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak terdapat calon yang memenuhi kriteria, Tim Penilai Kinerja dapat mempertimbangkan calon lain.
- (4) Rapat Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil dinyatakan sah apabila dihadiri lebih dari  $\frac{1}{2}$  (satu per dua) dari jumlah anggota dan berjumlah gasal.
- (5) Hasil rapat Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil dituangkan dalam Berita Acara dan disampaikan kepada Wali Kota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (6) Hasil rapat Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil bersifat rahasia.

BAB VI  
PEMBINAAN

Pasal 15

- (1) Wali Kota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian dapat melakukan pembinaan dalam penyelenggaraan promosi dan mutasi jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- (2) Dalam rangka pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Wali Kota dapat dibantu oleh Sekretaris Daerah, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah, perangkat daerah dan/atau instansi yang terkait.
- (3) Penyelenggaraan pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII  
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 16

Pegawai Negeri Sipil yang telah menduduki jabatan sebelum berlakunya Peraturan Wali Kota ini tetap melaksanakan tugasnya sebagaimana ketentuan sebelumnya.

BAB VIII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 17

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Ternate  
pada tanggal 30 Juni 2020

**WALI KOTA TERNATE,**

**Ttd**

**M. TAUHID SOLEMAN**

Diundangkan di Ternate  
pada tanggal 30 Juni 2025

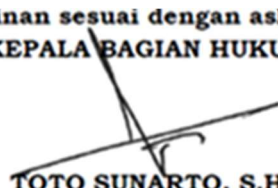
**SEKRETARIS DAERAH KOTA TERNATE,**

**Ttd**

**RIZAL MARSAOLY**

BERITA DAERAH KOTA TERNATE TAHUN 2025 NOMOR 620

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM



**TOTO SUNARTO, S.H**  
PEMBINA IV/a  
NIP: 19830627 2008 03 1 001