



**Wali Kota Tasikmalaya  
Provinsi Jawa Barat**

**PERATURAN WALI KOTA TASIKMALAYA  
NOMOR 44 TAHUN 2019**

**TENTANG**

**PENYELENGGARAAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN KARIER  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KOTA TASIKMALAYA**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**WALI KOTA TASIKMALAYA,**

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional dan memiliki integritas serta untuk menjamin objektivitas pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan pada sistem merit, maka berdasarkan ketentuan Pasal 162 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, perlu melaksanakan manajemen pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya;
- b. bahwa dalam upaya meningkatkan kualitas Pegawai Negeri Sipil dan untuk memenuhi kebutuhan organisasi, maka pengembangan karier diarahkan kepada pengembangan kompetensi;
- c. bahwa dalam rangka mewujudkan penempatan Pegawai Negeri Sipil yang tepat sesuai dengan kompetensinya, perlu dilaksanakan pemetaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan kompetensi yang sesuai;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Penyelenggaraan Manajemen Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Tasikmalaya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 86, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4117);
2. 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);
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 beberapa kali diubah 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);

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);
5. Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya Nomor 5 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Pemerintahan Kota Tasikmalaya (Lembaran Daerah Kota Tasikmalaya Tahun 2016 Nomor 178);
6. Peraturan Wali Kota Tasikmalaya Nomor 58 Tahun 2018 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya (Berita Daerah Kota Tasikmalaya Tahun 2018 Nomor 59);

#### MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PENYELENGGARAAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA TASIKMALAYA.

#### BAB I

#### KETENTUAN UMUM

##### Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Tasikmalaya.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Tasikmalaya.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Tasikmalaya selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Tasikmalaya selaku pejabat yang berwenang.
5. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya.
7. Jabatan adalah Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional.
8. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.

9. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
10. 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.
11. Karier adalah keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi.
12. Pengembangan Karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur Karier yang telah ditetapkan
13. 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

## BAB II

### MAKSUD DAN TUJUAN

#### Pasal 2

- (1) Peraturan Wali Kota ini dibentuk dengan maksud untuk menjadi pedoman dalam penyelenggaraan manajemen pengembangan Karier PNS di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Peraturan Wali Kota ini dibentuk dengan tujuan sebagai berikut :
  - a. memberikan kejelasan dan kepastian Karier bagi PNS;
  - b. menyeimbangkan antara pengembangan Karier PNS dengan kebutuhan organisasi;
  - c. meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS; dan
  - d. mendorong peningkatan profesionalitas PNS.

## BAB III

### RUANG LINGKUP

#### Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Wali Kota ini meliputi :

- a. rencana pengembangan Karier;
- b. pelaksanaan pengembangan Karier;
- c. pemantauan dan evaluasi terhadap pengembangan Karier; dan
- d. pembiayaan.

BAB IV  
RENCANA PENGEMBANGAN KARIER

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 4

Rencana pengembangan Karier meliputi :

- a. PNS yang akan dikembangkan Kariernya; dan
- b. tahapan pengembangan Karier.

Bagian Kedua

PNS yang akan Dikembangkan Kariernya

Pasal 5

- (1) PNS yang akan dikembangkan Kariernya didata dan disusun kedalam profil PNS.
- (2) Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kumpulan informasi kepegawaian yang terdiri atas :
  - a. data personal;
  - b. kualifikasi;
  - c. rekam jejak Jabatan;
  - d. kompetensi;
  - e. riwayat pengembangan kompetensi;
  - f. riwayat hasil penilaian kinerja; dan
  - g. informasi kepegawaian lainnya.
- (3) Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikelola dan dimutakhirkan sesuai dengan perkembangan atau perubahan informasi kepegawaian PNS yang bersangkutan dalam sistem informasi kepegawaian.

Pasal 6

Data personal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a berisi informasi mengenai data diri PNS, paling sedikit meliputi:

- a. nama;
- b. nomor induk pegawai;
- c. tempat dan tanggal lahir;
- d. status perkawinan;
- e. agama; dan
- f. alamat.

#### Pasal 7

Kualifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b merupakan informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah.

#### Pasal 8

Rekam jejak Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf c merupakan informasi mengenai riwayat Jabatan yang pernah diduduki PNS.

#### Pasal 9

- (1) Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf d merupakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
- (2) Dalam rangka menyediakan informasi mengenai kompetensi PNS dalam profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), setiap PNS harus dinilai melalui uji kompetensi.
- (3) Uji kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan oleh assessor internal pemerintah atau bekerjasama dengan assessor independen.
- (4) Uji kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural dan/atau Kompetensi Pemerintahan.
- (5) Uji kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan secara berkala.

#### Pasal 10

- (1) Riwayat pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf e merupakan informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS.
- (2) Riwayat pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain meliputi riwayat pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, penataran, dan/atau magang.

#### Pasal 11

Riwayat hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf f merupakan informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat

unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.

#### Pasal 12

Informasi kepegawaian lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf g merupakan informasi yang memuat prestasi, penghargaan, dan/atau hukuman yang pernah diterima.

#### Bagian Ketiga

#### Tahapan Pengembangan Karier PNS

#### Pasal 13

Tahapan pengembangan Karier PNS meliputi :

- a. menyusun basis data profil PNS;
- b. mengelompokan PNS berdasarkan kualifikasi bidang yang menjadi urusan pemerintahan di Daerah;
- c. menentukan aspek penilaian berdasarkan kompetensi dan kinerja untuk kebutuhan pengembangan Karier;
- d. melakukan analisis kesenjangan kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja; dan
- e. melakukan pemetaan PNS berdasarkan hasil analisis kesenjangan kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja

#### Pasal 14

Tahapan pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dituangkan kedalam sistem informasi pengembangan Karier terintegrasi.

#### Pasal 15

Basis data profil PNS disusun dan dimutakhirkan oleh Pengelola Kepegawaian di unit kerja yang membidangi urusan kepegawaian kedalam sistem informasi pengembangan Karier terintegrasi.

#### Pasal 16

PNS dikelompokan kedalam bidang urusan pemerintahan di Daerah berdasarkan kualifikasi pendidikan dan/atau rekam jejak jabatan.

#### Pasal 17

Aspek penilaian berdasarkan kompetensi dan kinerja untuk kebutuhan pengembangan Karier meliputi :

- a. pangkat;

- b. usia;
- c. masa kerja;
- d. tingkat jabatan;
- e. relevansi jabatan;
- f. kinerja;
- g. penghargaan;
- h. kedisiplinan;
- i. pendidikan formal;
- j. pendidikan dan pelatihan struktural;
- k. pelatihan dan seminar; dan
- l. pengalaman karya profesi, bidang tugas pemerintahan, pengalaman nasional, internasional, pengalaman profesional dan pengalaman kemasyarakatan.

#### Pasal 18

- (1) Analisis kesenjangan kompetensi dilakukan dengan membandingkan Profil Kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan yang sedang diduduki dan yang akan diduduki.
- (2) Analisis kesenjangan kinerja dilakukan dengan membandingkan hasil penilaian kinerja PNS dengan target kinerja Jabatan yang diduduki.

#### Pasal 19

- (1) Hasil analisis kesenjangan kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja merupakan gambaran kapabilitas pegawai, kebutuhan pengembangan kompetensi serta kesiapan pegawai menjalankan tugas pada jenjang jabatan saat ini dan tugas pada jenjang jabatan dengan kewenangan lebih tinggi.
- (2) Hasil analisis menjadi dasar pemetaan untuk pengembangan kompetensi dan pemenuhan kebutuhan jabatan.

#### Pasal 20

Teknis penilaian, Analisis Kesenjangan Kompetensi dan Analisis Kesenjangan Kinerja serta pemetaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, Pasal 18 dan Pasal 19 tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

### BAB V

### PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KARIER

#### Pasal 21

- (1) Hasil rencana pengembangan Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dituangkan dalam dokumen pengembangan karier.
- (2) Dokumen pengembangan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pedoman dalam proses pengembangan karier PNS.
- (3) Sekretaris Daerah melaksanakan pengembangan Karier berdasarkan dokumen pengembangan karier.
- (4) Pelaksanaan pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi :
  - a. mutasi;
  - b. promosi; dan
  - c. pengembangan kompetensi yang meliputi pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, penataran, dan/atau magang.

## BAB VI

### PEMANTAUAN DAN EVALUASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER

#### Pasal 22

- (1) Sekretaris Daerah melaksanakan pemantauan dan evaluasi terhadap pengembangan Karier.
- (2) Pemantauan dan evaluasi pengembangan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan setiap tahun, dan digunakan untuk penyempurnaan perencanaan tahun berikutnya.

#### Pasal 23

- (1) Untuk membantu melaksanakan pemantauan dan evaluasi terhadap pengembangan Karier, dibentuk tim evaluasi pengembangan Karier.
- (2) Tim evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. Asisten pada Sekretariat Daerah yang membidangi kepegawaian sebagai ketua;
  - b. Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan di bidang kepegawaian sebagai Sekretaris merangkap Anggota;
  - c. Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan di bidang pengawasan internal sebagai Anggota;
  - d. Kepala unit kerja pada Sekretariat Daerah yang membidangi ketatalaksanaan sebagai Anggota; dan/atau
  - e. unsur lain yang diperlukan sebagai Anggota.



- (3) Tim evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
- (4) Tim evaluasi pengembangan Karier menyampaikan laporan hasil pemantauan dan evaluasi pengembangan Karier kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah.

## BAB VII

### PEMBIAYAAN

#### Pasal 24

Pembiayaan atas penyelenggaraan manajemen pengembangan Karier bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

## BAB VIII

### KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 25

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 Tasikmalaya.

Ditetapkan di Tasikmalaya  
pada tanggal 28 Oktober 2019

WALI KOTA TASIKMALAYA,

ttd

H. BUDI BUDIMAN

Diundangkan di Tasikmalaya  
pada tanggal 28 Oktober 2019

SEKRETARIS DAERAH KOTA TASIKMALAYA,

ttd

H. IVAN DICKSAN HASANNUDIN

BERITA DAERAH KOTA TASIKMALAYA TAHUN 2019 NOMOR 44