

## WALI KOTA TASIKMALAYA PROVINSI JAWA BARAT

# PERATURAN WALI KOTA TASIKMALAYA NOMOR 22 TAHUN 2023

#### **TENTANG**

# PEDOMAN POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

## DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

## WALI KOTA TASIKMALAYA,

## Menimbang

- : a. bahwa berdasarkan ketentuan pasal 188 ayat (4)
  Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang
  Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah
  diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun
  2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah
  Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri
  Sipil, setiap Instansi Pemerintah menyusun Pola Karier
  Pegawai Negeri Sipil secara khusus sesuai dengan
  kebutuhan;
  - b. bahwa untuk tertib administrasi dan kepastian hukum serta untuk menjamin keselarasan potensi Pegawai Negeri Sipil dengan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan, maka perlu menetapkan suatu pedoman pola karier pegawai negeri sipil;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pedoman Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;

## Mengingat

- : 1. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Tasikmalaya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 90, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4117);
  - Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
  - 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 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);
- 30 4. Undang-Undang Nomor Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) 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);
- 5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 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);
- 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);
- 7. 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 6178);
- 8. 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);
- 9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
- 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);

#### MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PEDOMAN POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL.

## BAB I KETENTUAN UMUM

#### Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

- 1. Daerah Kota adalah Daerah Kota Tasikmalaya.
- 2. Pemerintah Daerah Kota adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
- 3. Wali Kota adalah Wali Kota Tasikmalaya.
- 4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
- 5. pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Wali Kota 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.
- 6. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disebut PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 7. Pegawai Aparatur Sipil Negara selanjutnya disingkat Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh PPK dan diberi tugas dalam suatu jabatan Pemerintahan yang bekerja di lingkungan Pemerintah Daerah Kota.
- 8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
- Karier adalah pengembangan individu PNS dalam jenjang jabatan/pangkat yang dapat dicapai selama pengabdiannya sebagai PNS.
- Pola Karier PNS adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
- 11. Jalur Pengembangan Karier yang selanjutnya disebut Jalur Karier adalah lintasan perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal, maupun diagonal yang dapat dilalui PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan jabatan tertinggi.
- 12. Pengembangan Karier adalah pengangkatan dalam jabatan melalui promosi dan/atau mutasi sesuai dengan jalur karier dan persyaratan jabatan yang ditentukan untuk dapat mengembangkan potensinya seoptimal mungkin mencapai karier setinggi-tingginya di dalam organisasi.
- 13. Mutasi adalah pengangkatan atau pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang setara.

- Promosi adalah pengangkatan atau pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi.
- 15. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS, mencakup pengetahuan, kecakapan, dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatan.
- 16. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
- 17. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
- 18. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi Perangkat Daerah.
- 19. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
- 20. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah PNS yang menduduki JPT.
- 21. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan, terdiri dari Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Pelaksana.
- 22. Pejabat Administrator adalah PNS yang menduduki Jabatan Administrator.
- 23. Pejabat Pengawas adalah PNS yang menduduki Jabatan Pengawas.
- 24. Pejabat Pelaksana adalah PNS yang menduduki Jabatan Pelaksana.
- 25. 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.
- 26. Pejabat Fungsional adalah PNS yang menduduki JF pada instansi pemerintah.
- Eselon adalah tingkatan jabatan dalam JA dan JPT yang menunjukkan tingkat atau jenjang kedudukan jabatan dalam susunan organisasi.
- Penilaian Kinerja adalah hasil kinerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja.
- 29. Tim Penilai Kinerja PNS adalah tim yang dibentuk oleh PPK untuk memberikan pertimbangan promosi dan mutasi, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS.

#### BAB II

## MAKSUD DAN TUJUAN

#### Pasal 2

- (1) Peraturan Wali Kota ini dibentuk dengan maksud untuk memberikan kepastian hukum dan menjadi pedoman dalam menetapkan Pola Karier PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Kota.
- (2) Peraturan Wali Kota ini dibentuk dengan tujuan untuk:
  - a. menjamin keselarasan potensi PNS dengan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan;
  - mewujudkan keserasian dan keterkaitan antara pendidikan, pangkat, jabatan, pengabdian dan prestasi kerja dengan karier PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Kota; dan
  - c. menjamin alur karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Kota yang telah memenuhi syarat.

#### BAB III

#### **RUANG LINGKUP**

#### Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Wali Kota ini mengatur Pola Karier PNS.

#### **BAB IV**

#### POLA KARIER PNS

### Pasal 4

- (1) Pedoman Pola Karier PNS disusun dengan sistematika sebagai berikut:
  - a. Bab I : Pendahuluan,
  - b. Bab II : Gambaran Umum,
  - c. Bab III : Pelaksanaan Pola Karier,
  - d. Bab IV : Penutup
- (2) Isi dan uraian Pedoman Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

#### Pasal 5

- (1) PPK mengelola Pola Karier PNS Pemerintah Daerah Kota.
- (2) Koordinasi pengelolaan Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.

- (3) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian menyampaikan laporan pelaksanaan Pola Karier PNS kepada PPK.
- (4) Laporan pelaksanaan Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling sedikit memuat:
  - a. identifikasi jumlah jabatan yang kosong dan akan kosong pada tahun berikutnya;
  - hasil pemetaan PNS dalam Kotak Manajemen Talenta;
     dan
  - c. data pelaksanaan promosi dan mutasi yang telah dilaksanakan.

## BAB V KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 6

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 4 September 2023

Pj. WALI KOTA TASIKMALAYA,

CHEKA VIRGOWANSYAH

Diundangkan di Tasikmalaya pada tanggal 4 September 2023

SEKRETARIS DAERAH KOTA TASIKMALAYA,

H. IVAN DICKSAN HASANNUDIN

BERITA DAERAH KOTA TASIKMALAYA TAHUN 2023 NOMOR 22

LAMPIRAN
PERATURAN WALI KOTA TASIKMALAYA
NOMOR 22 TAHUN 2023
TENTANG
TENTANG PEDOMAN POLA KARIER
PEGAWAI NEGERI SIPIL

#### PEDOMAN POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

- 1. Berdasarkan ketentuan Pasal 71 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa untuk menjamin keselarasan potensi PNS dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan perlu disusun pola karier PNS yang terintegrasi secara nasional. Setiap instansi pemerintah menyusun pola karier PNS instansional secara khusus sesuai dengan kebutuhan.
- 2. Berdasarkan ketentuan Pasal 188 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, bahwa Pola Karier PNS merupakan pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi disetiap jenis jabatan secara berkesinambungan. PPK dalam menetapkan Pola Karier PNS instansional harus memperhatikan jalur karier yang berkesinambungan.
- 3. Pengangkatan dalam jabatan dimaksudkan untuk pengembangan karier PNS yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang jabatan dalam suatu organisasi sesuai dengan jalur karier yang telah ditetapkan.
- 4. Untuk memberikan kepastian arah pengembangan karier PNS perlu adanya Pola Karier PNS yang merupakan pola pembinaan PNS yang menggambarkan jalur karier dan menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara unsur-unsur karier.
- 5. Untuk kepastian arah Pengembangan Karier PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Kota, perlu menetapkan pedoman Pola Karier PNS yang ditetapkan dalam Peraturan Wali Kota Tasikmalaya.

## B. Tujuan

Penyelenggaraan Pola Karier PNS bertujuan untuk:

- memberikan kejelasan dan kepastian karier atau pengembangan karier PNS;
- 2. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi; dan
- 3. mendorong peningkatan profesionalitas serta meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS.

#### C. Asas

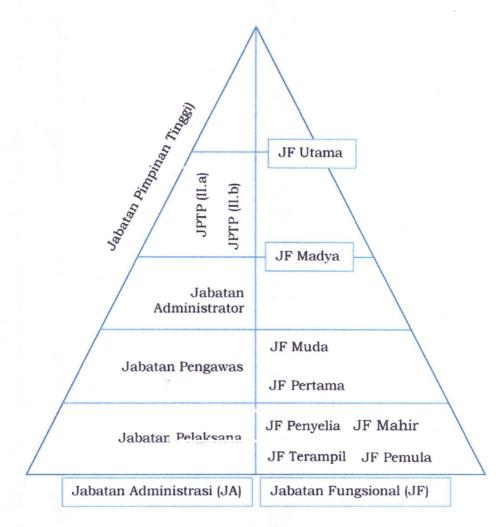
Pola Karier PNS disusun dengan memperhatikan asas sebagai berikut:

- 1. kepastian, yaitu Pola Karier PNS harus menggambarkan kepastian tentang arah alur karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan;
- 2. profesionalitas, yaitu Pola Karier PNS harus dapat mendorong peningkatan kompetensi dan prestasi kerja PNS;
- transparan, yaitu Pola Karier PNS harus diketahui oleh setiap PNS dan memberi kesempatan yang sama kepada PNS yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan; dan
- 4. keadilan, yaitu bahwa ketentuan dalam Pola Karier PNS berlaku sama pada setiap PNS dan tidak bersifat diskriminatif.

## BAB II GAMBARAN UMUM

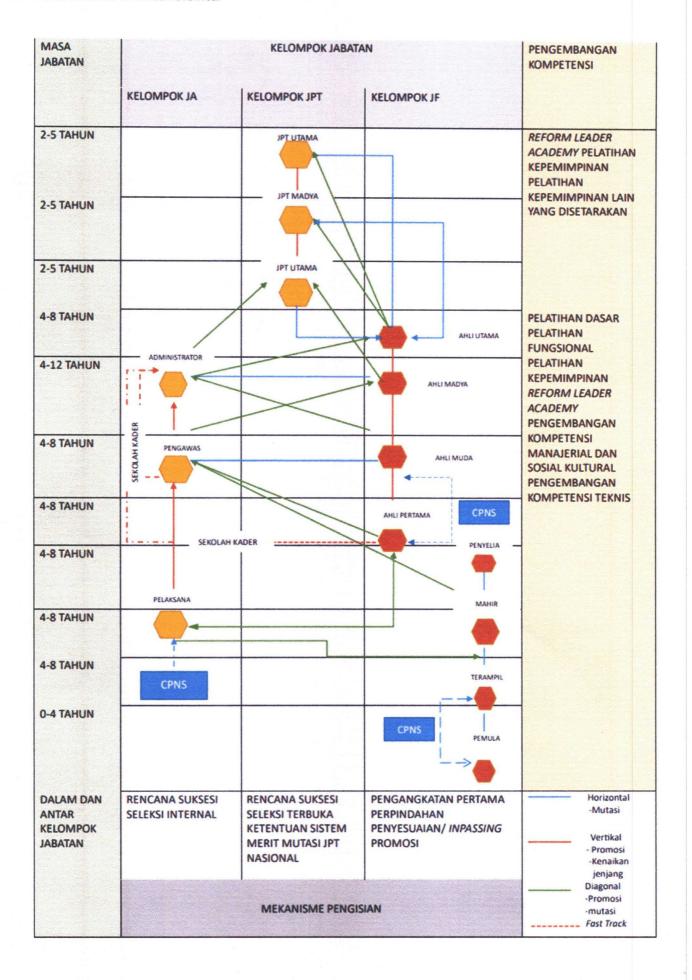
### A. Pola Dasar Karier

Pola Dasar Karier PNS merupakan pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, kompetensi, pengembangan kompetensi, dan masa jabatan seorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan jabatan tertinggi.



Gambar 1: Pola Dasar Karier PNS

### B. Pola Karier Instansional



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

### BAB III PELAKSANAAN POLA KARIER PNS

Pengembangan karier PNS dilakukan melalui mutasi dan promosi. Pengembangan karier dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Pemerintah Daerah Kota.

Tahapan pengembangan karier meliputi Analisis Kebutuhan Talenta (*Talent Acquisition*), Seleksi Talenta (*Talent Selection*), Pemetaan Talenta (*Talent Mapping*), dan Pengembangan Talenta (*Talent Development*).



Gambar 3: Tahapan Pengembangan Karier PNS

- 1. Analisis Kebutuhan Talenta (Talent Acquisition)
  - Tahap untuk mengenali, menarik, dan mengorientasi individu PNS berbakat agar dapat memenuhi kebutuhan organisasi secara efisien dan efektif. Pengenalan dan penarikan individu PNS yang berbakat dilakukan dengan Analisis Kebutuhan Talenta yang meliputi identifikasi Jabatan target dan analisis rasio.
  - a. Identifikasi Jabatan Target
    Analisis Kebutuhan Talenta merupakan tahapan perhitungan jumlah kebutuhan talenta yang akan dikelola atau dikembangkan dalam Manajemen Talenta (Talent Management). Kebutuhan talenta didasarkan pada jumlah Jabatan yang akan kosong pada satu tahun mendatang. Contoh: Jabatan kosong karena pensiun, meninggal, atau sebab lain
  - b. Analisis Rasio
    - Analisis Rasio merupakan ukuran perbandingan antara jumlah kebutuhan talenta dengan jumlah Jabatan Target dalam Manajemen Talenta yang akan kosong. Contoh: 1 berbanding 3.
- 2. Seleksi Talenta (Talent Selection)
  - Tahap untuk memperoleh kandidat yang memiliki talenta dalam rencana suksesi pengisian jabatan yang lebih tinggi. Untuk memperoleh kandidat yang memiliki talenta dilakukan identifikasi calon talenta yang meliputi seleksi administrasi, uji kesehatan, penilaian kompetensi, seleksi kompetensi bidang/penulisan paper, dan wawancara.
- 3. Pemetaan Talenta (*Talent Mapping*)
  Terhadap kandidat talenta atau pegawai dilakukan pemetaan dan
  - penempatan dalam Kotak Manajemen Talenta, melalui: a. Pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja

- b. Penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah. Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui assessment center, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan.
- 4. Pengembangan Talenta (*Talent Development*)
  Tahap peningkatan kualitas individu PNS untuk memenuhi kebutuhan organisasi sesuai dengan persyaratan yang ditentukan.

## BAB IV PENUTUP

Dengan ditetapkannya pedoman Pola Karier PNS ini, maka Sekretaris Daerah selaku Pejabat yang Berwenang, Tim Penilai Kerja PNS, serta Kepala Perangkat Daerah untuk mempedomani dan mengimplementasikan dengan memperhatikan hal sebagai berikut:

- 1. melakukan internalisasi Pola Karier PNS guna memperoleh kesamaan pemahaman terkait dengan penerapan Pola Karier PNS di Pemerintah Daerah Kota Tasikmalaya; dan
- 2. melakukan pemantauan dan evaluasi penerapan Pola Karier PNS secara berkala

Pj. WALI KOTA TASIKMALAYA,

CHEKA VIRGOWANSYAH