



**WALIKOTA MADIUN**

**SALINAN**

**PERATURAN WALIKOTA MADIUN**

**NOMOR 47 TAHUN 2021**

**TENTANG**

**POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KOTA MADIUN**

**WALIKOTA MADIUN,**

- Menimbang :**
- a. bahwa pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan serta syarat obyektif lainnya;
  - b. bahwa pengangkatan dalam jabatan dimaksudkan untuk pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang jabatan dalam suatu organisasi sesuai dengan alur karier yang telah ditetapkan;
  - c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 188 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 dan sesuai ketentuan Pasal 63 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil perlu ditindaklanjuti dalam bentuk Peraturan Walikota sebagai pedoman dalam pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Walikota Madiun tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun;
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019;

2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015;
4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penetapan Penugasan Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Pemerintah dan di Luar Instansi Pemerintah;
10. Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 8 Tahun 2020;
11. Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 6 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembentukan Produk Hukum Daerah;

**MEMUTUSKAN :**

**Menetapkan: PERATURAN WALIKOTA MADIUN TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA MADIUN.**

**BAB I**  
**KETENTUAN UMUM**  
**Pasal 1**

Dalam Peraturan Walikota ini, yang dimaksud dengan:

1. Walikota adalah Walikota Madiun.
2. Pemerintah Kota adalah Pemerintah Kota Madiun.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Madiun.
4. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun.
5. Pola Karier adalah pola pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara penempatan, jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan, kompetensi, serta masa jabatan seorang Pegawai Negeri Sipil sejak pengangkatan pertama sampai dengan pensiun.
6. Kompetensi adalah pengetahuan, ketrampilan dan sikap/perilaku yang seorang Pegawai Negeri Sipil yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
7. Kompetensi Pemerintahan adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengelolaan pemerintahan sesuai jenjang jabatannya di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah secara profesional.
8. *Talent Pool* adalah ketersediaan profil potensi dan kompetensi serta kinerja pegawai yang memenuhi persyaratan jabatan secara berkelanjutan untuk meniti karier sebagai Pegawai Negeri Sipil.
9. Rencana Suksesi adalah proses penyiapan Pegawai Negeri Sipil yang diproyeksikan untuk jabatan tertentu berdasarkan Manajemen Talenta yang berisi daftar Pegawai Negeri Sipil yang memiliki Kompetensi sesuai klasifikasi Jabatan, memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi, dan memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi.
11. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas Jabatan.
12. Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah tim yang dibentuk oleh pejabat yang berwenang untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atas usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam Jabatan, pengembangan Kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi Pegawai Negeri Sipil.
13. Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah lembaga non struktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik yang berwenang mengawasi setiap tahap proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi.
14. Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja.
15. Eselon adalah tingkatan Jabatan struktural.
16. Promosi adalah bentuk apresiasi terhadap pegawai dengan pemberian kenaikan Jabatan yang lebih tinggi dalam bentuk pola karier vertikal atau diagonal.
17. Demosi adalah tindakan penurunan Jabatan dengan pangkat tetap, pembebasan dari Jabatan, atau penurunan pangkat dalam rangka pembinaan pegawai.
18. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi Pemerintah.
19. Jabatan Administrator adalah sekelompok Jabatan yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
20. Jabatan Pengawas adalah sekelompok Jabatan yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.

21. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok Jabatan yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
22. Jabatan Fungsional adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
23. Alur Pengembangan Karier adalah lintasan perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal maupun diagonal yang dapat dilalui Pegawai Negeri Sipil sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan Jabatan tertinggi.
24. Pola Karier 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 JPT.
25. Pola Karier Vertikal adalah perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau JPT.
26. Pola Karier Diagonal adalah perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau JPT.
27. Tim Penilaian Kompetensi adalah tim di dalam Badan Kepegawaian Daerah Provinsi yang ditugaskan untuk menguji kemampuan secara spesifik dari setiap sikap, pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta penerapannya secara efektif dalam pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang dipersyaratkan.
28. Pengembangan Karier adalah suatu upaya pemenuhan kebutuhan tenaga Pegawai Negeri Sipil secara kualitatif sesuai dengan persyaratan Jabatan yang ditentukan untuk dapat mengembangkan potensinya seoptimal mungkin mencapai karier setinggi-tingginya di dalam organisasi.
29. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara dan pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

30. Pejabat Yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
31. Sistem Informasi ASN yang selanjutnya disingkat SI ASN adalah sistem informasi berbasis Teknologi informasi yang mengolah data dan informasi Jabatan dan Rencana Suksesi di lingkungan Pemerintah Provinsi menjadi bentuk yang bermanfaat untuk kepentingan kedinasan sesuai kebutuhan.
32. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan Pejabat Administrator melalui jalur percepatan peningkatan Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **Pasal 2**

Ruang lingkup Peraturan Walikota ini meliputi:

- a. Jenis dan unsur Pola Karier;
- b. Pola Karier dalam Jabatan;
- c. Pengembangan Karier;
- b. Penilaian dan pengembangan Kompetensi;
- c. Mekanisme pelaksanaan Rencana Suksesi;
- d. Penetapan karier; dan
- e. Pemantauan dan evaluasi.

## **BAB II**

### **JENIS DAN UNSUR POLA KARIER**

#### **Bagian Kesatu**

#### **Jenis Pola Karier**

### **Pasal 3**

- (1) Pola karier PNS terdiri atas:
  - a. Pola Karier instansi; dan
  - b. Pola Karier nasional.

- (2) Pola Karier instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disusun dan ditetapkan oleh Walikota.
- (3) Pola Karier nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b disusun dan ditetapkan oleh Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

#### **Pasal 4**

- (1) Walikota dalam menetapkan Pola Karier instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) memperhatikan jalur karier yang berkesinambungan.
- (2) Jalur karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.

#### **Bagian Kedua**

#### **Unsur Pola Karier**

#### **Pasal 5**

- (1) Dalam menyusun Pola Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dilakukan dengan memperhatikan unsur-unsur Pola Karier.
- (2) Unsur-unsur Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. pendidikan formal;
  - b. pendidikan dan pelatihan Jabatan;
  - c. usia;
  - d. masa kerja;
  - e. pangkat/golongan ruang;
  - f. tingkat Jabatan;
  - g. pengalaman Jabatan;
  - h. penilaian prestasi kerja; dan
  - i. Kompetensi Jabatan.

### **Pasal 6**

- (1) Pendidikan formal serta pendidikan dan pelatihan Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a dan huruf b ditetapkan sesuai kebutuhan Jabatan.
- (2) Usia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf c berkaitan dengan pendidikan formal dan masa kerja yang dimiliki dalam Pengembangan Karier seorang PNS.
- (3) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf d diperhitungkan antara selisih usia saat diangkat dalam suatu Jabatan setingkat lebih tinggi dengan usia saat diangkat dalam Jabatan sebelumnya, kecuali usia pengangkatan Jabatan setingkat lebih tinggi untuk pertama kali.
- (4) Pangkat/golongan ruang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf e berkaitan dengan jabatan yang diduduki dan/atau pendidikan formal yang dimiliki.
- (5) Tingkat Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf f merupakan jenjang Jabatan yang terendah sampai dengan jenjang Jabatan yang tertinggi.
- (6) Pengalaman Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf g terkait korelasi dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki.
- (7) Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf h dilakukan terhadap seorang PNS setiap 1 (satu) tahun sekali.
- (8) Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf i ditetapkan untuk setiap jabatan.

### **BAB III**

#### **POLA KARIER DALAM JABATAN**

##### **Bagian Kesatu**

##### **Jabatan Pegawai Aparatur Sipil Negara**

#### **Pasal 7**

- (1) Jabatan yang diduduki oleh pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri atas:
  - a. JPT;
  - b. Jabatan Administrasi; dan
  - c. Jabatan Fungsional.



- (2) JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a di lingkungan Pemerintah Kota Madiun adalah JPT Pratama dari yang paling tinggi ke yang paling rendah terdiri atas:
- a. Sekretaris Daerah;
  - b. Asisten Sekretariat Daerah;
  - c. Kepala Badan/Dinas;
  - d. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja;
  - e. Inspektur;
  - f. Sekretaris DPRD; dan
  - g. Staf Ahli Walikota.
- (3) Jabatan Administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b di lingkungan Pemerintah Kota Madiun dari yang paling tinggi ke yang paling rendah terdiri atas:
- a. Jabatan Administrator terdiri atas:
    - 1) Jabatan Administrator setara dengan eselon III.a, meliputi:
      - a) Sekretaris Badan/Dinas/Inspektorat/Satuan Polisi Pamong Praja;
      - b) Kepala Bagian;
      - c) Inspektur Pembantu;
      - d) Direktur Rumah Sakit Umum;
      - e) Camat.
    - 2) Jabatan Administrator setara dengan eselon III.b, meliputi:
      - a) Kepala Bidang pada Badan/Dinas/Satuan Polisi Pamong Praja;
      - b) Sekretaris Kecamatan.
  - b. Jabatan Pengawas terdiri atas:
    - 1) Jabatan Pengawas setara dengan eselon IV.a, meliputi:
      - a) Kepala Subbagian/Subbidang pada Badan/Dinas/Satuan Polisi Pamong Praja;
      - b) Lurah;
      - c) Kepala Seksi pada Kecamatan.
    - 2) Jabatan Pengawas setara dengan eselon IV.b, meliputi:
      - a) Kepala UPTD;
      - b) Kepala Subbagian pada Kecamatan;
      - c) Sekretaris pada Kelurahan; dan
      - d) Kepala Seksi pada Kelurahan.
  - c. Jabatan Pelaksana.

- (4) Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:
- a. Jabatan Fungsional kategori keahlian dari jenjang yang paling tinggi ke yang paling rendah meliputi:
    - 1) Ahli Utama;
    - 2) Ahli Madya;
    - 3) Ahli Muda; dan
    - 4) Ahli Pertama.
  - b. Jabatan Fungsional kategori keterampilan dari jenjang yang paling tinggi ke yang paling rendah meliputi:
    - 1) Penyelia;
    - 2) Mahir;
    - 3) Terampil; dan
    - 4) Pemula.
    - 5) Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kebutuhan organisasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **Bagian Kedua**

### **Pola Perpindahan Jabatan**

#### **Pasal 8**

- (1) Karier awal PNS dilakukan melalui pengangkatan pertama dalam Jabatan Pelaksana maupun Jabatan Fungsional dengan Alur Pengembangan Karier melalui pola perpindahan Jabatan dengan:
  - a. Pola Karier Vertikal;
  - b. Pola Karier Horizontal; atau
  - c. Pola Karier Diagonal.
- (2) Pola perpindahan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan faktor-faktor sebagai berikut:
  - a. formasi Jabatan;
  - b. jenjang pangkat dalam jabatan;
  - c. tingkat dan kualifikasi pendidikan;
  - d. pendidikan dan pelatihan Jabatan;
  - e. pengalaman Jabatan;
  - f. Kompetensi; dan
  - g. penilaian prestasi kerja.
- (3) Alur Pengembangan Karier dan pola perpindahan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tercantum dalam Lampiran A yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

**Bagian Ketiga**  
**Persyaratan Pengangkatan Dalam Jabatan**

**Paragraf 1**

**JPT**

**Pasal 9**

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Pratama sebagai berikut:
  - a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
  - b. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural dan Kompetensi Pemerintahan sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
  - c. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
  - d. sedang atau pernah menduduki Jabatan Administrator atau Jabatan Fungsional jenjang Ahli Madya paling singkat 2 (dua) tahun;
  - e. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
  - f. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
  - g. sehat jasmani dan rohani.
- (2) Kompetensi Pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan ayat (2) huruf b dibuktikan dengan Sertifikat Kompetensi.
- (3) Sertifikat Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menjadi salah satu persyaratan untuk menduduki jabatan pada perangkat daerah dan pengembangan karier pegawai Aparatur Sipil Negara di daerah.

**Paragraf 2**

**Jabatan Administrasi**

**Pasal 10**

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Administrator 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 paling singkat 3 (tiga) tahun atau Jabatan Fungsional yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
  - e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural dan Kompetensi Pemerintahan sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja PNS di instansinya; dan
  - g. sehat jasmani dan rohani.
- (2) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi PNS yang mengikuti dan lulus Sekolah Kader dengan predikat sangat memuaskan.
- (3) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas 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 Jabatan Fungsional yang setingkat dengan Jabatan Pelaksana sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
  - e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural dan Kompetensi Pemerintahan sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja PNS di instansinya; dan
  - g. sehat jasmani dan rohani.

- (4) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pelaksana sebagai berikut:
- berstatus PNS;
  - memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau yang setara;
  - telah mengikuti dan lulus pelatihan terkait dengan bidang tugas dan/atau lulus pendidikan dan pelatihan terintegrasi;
  - memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan yang ditetapkan; dan
  - sehat jasmani dan rohani.
- (5) Kompetensi Pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dan ayat (3) huruf f dibuktikan dengan Sertifikat Kompetensi.
- (6) Sertifikat Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) menjadi salah satu persyaratan untuk menduduki jabatan pada perangkat daerah dan pengembangan karier pegawai Aparatur Sipil Negara di daerah.

### **Paragraf 3**

#### **Jabatan Fungsional**

##### **Pasal 11**

Pengangkatan PNS ke dalam Jabatan Fungsional Keahlian dan Jabatan Fungsional Keterampilan dilakukan melalui pengangkatan:

- pertama;
- perpindahan dari Jabatan lain; atau
- penyesuaian/*inpassing*.

##### **Pasal 12**

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keahlian melalui pengangkatan pertama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a sebagai berikut:

- berstatus PNS;
- memiliki integritas dan moralitas yang baik;

- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh instansi pembina;
- f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- g. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **Pasal 13**

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keahlian melalui perpindahan dari Jabatan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh instansi pembina;
- f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
- g. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- h. berusia paling tinggi:
  - 1) 53 (lima puluh tiga) tahun untuk Jabatan Fungsional jenjang Ahli Pertama dan Jabatan Fungsional jenjang Ahli Muda;
  - 2) 55 (lima puluh lima) tahun untuk Jabatan Fungsional jenjang Ahli Madya; dan

- 3) 60 (enam puluh) tahun untuk Jabatan Fungsional jenjang Ahli Utama bagi PNS yang telah menduduki JPT;
- i. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### **Pasal 14**

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keahlian melalui penyesuaian/*inpassing* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf c sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV;
- e. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
- f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
- g. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### **Pasal 15**

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keterampilan melalui pengangkatan pertama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh instansi pembina;
- f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- g. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- 3) 60 (enam puluh) tahun untuk Jabatan Fungsional jenjang Ahli Utama bagi PNS yang telah menduduki JPT;
- i. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### **Pasal 14**

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keahlian melalui penyesuaian/*inpassing* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf c sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV;
- e. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
- f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
- g. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### **Pasal 15**

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keterampilan melalui pengangkatan pertama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh instansi pembina;
- f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- g. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.



### **Pasal 16**

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keterampilan melalui perpindahan dari jabatan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh instansi pembina;
- f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
- g. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- h. berusia paling tinggi 53 (lima puluh tiga) tahun; dan
- i. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **Pasal 17**

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keterampilan melalui penyesuaian/*inpassing* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf c sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara;
- e. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
- f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
- g. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **Pasal 18**

- (1) Selain pengangkatan PNS ke dalam Jabatan Fungsional Keahlian dan Jabatan Fungsional Keterampilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11, juga melalui promosi.
- (2) Pengangkatan PNS melalui promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
  - a. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh instansi pembina;
  - b. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
  - c. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **Paragraf 4**

#### **Formasi Jabatan**

### **Pasal 19**

- (1) Selain persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 sampai dengan Pasal 18, pengangkatan PNS dalam jabatan juga memperhatikan ketersediaan formasi Jabatan dan anggaran.
- (2) Penyusunan formasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada analisa jabatan dan analisa beban kerja.

### **Bagian Keempat**

#### **Demosi**

### **Pasal 20**

Demosi 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 IV**  
**PENGEMBANGAN KARIER**

**Pasal 21**

- (1) Pengembangan Karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, Kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.
- (2) Pengembangan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PPK melalui manajemen Pengembangan Karier PNS dalam rangka penyesuaian kebutuhan organisasi, kompetensi, dan Pola Karier PNS.
- (3) Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerja sama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara.
- (4) Moralitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diukur dari penerapan dan pengamalan nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan.

**Pasal 22**

Manajemen Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) dilakukan melalui mutasi dan/atau promosi serta dapat dilakukan melalui penugasan.

**Pasal 23**

- (1) Pengisian dan penempatan PNS dalam Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional dilakukan melalui mutasi dan/atau promosi dari lingkungan internal Pemerintah Provinsi.
- (2) Mutasi dan/atau promosi Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PPK setelah mendapat pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja PNS yang dibentuk oleh Pejabat Yang Berwenang.

**Pasal 24**

- (1) Pengisian dan penempatan PNS dalam JPT dilakukan melalui mutasi, promosi secara terbuka, dan/atau promosi melalui mekanisme *Talent Pool*.

- (2) Pengisian JPT yang lowong melalui mutasi dari satu JPT ke JPT yang lain dapat dilakukan melalui uji Kompetensi dari pejabat yang ada, dengan ketentuan harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
  - a. satu klasifikasi Jabatan;
  - b. memenuhi Standar Kompetensi Jabatan; dan
  - c. telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (3) Pengisian JPT melalui mutasi dan/atau promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PPK dengan terlebih dahulu membentuk Panitia Seleksi.

## **BAB V**

### **PENILAIAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI**

#### **Bagian Kesatu**

#### **Penilaian Kompetensi**

#### **Pasal 25**

- (1) PNS yang akan diangkat dan diberhentikan dalam dan dari jabatan dapat dilakukan penilaian Kompetensi.
- (2) Penilaian Kompetensi dilakukan untuk mendapatkan data potensi dan Kompetensi, dalam rangka membandingkan Kompetensi yang dimiliki dengan Standar Kompetensi Jabatan.
- (3) Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup pengukuran:
  - a. Kompetensi Teknis, yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis;
  - b. Kompetensi Manajerial, yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan;
  - c. Kompetensi Sosial Kultural, yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan; dan
  - d. Kompetensi pemerintahan, yang diukur dari pengetahuan dan kemampuan yang berkaitan dengan melaksanakan tugas pengelolaan pemerintahan.

- (4) Penilaian Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh *assessor* internal pemerintah provinsi atau bekerjasama dengan *assessor* independen.
- (5) Metode penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawalan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Madiun.

## **Bagian Kedua**

### **Pengembangan Kompetensi**

#### **Pasal 26**

- (1) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan Kompetensi, dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian Kompetensi PNS yang bersangkutan.
- (2) Pengembangan Kompetensi bagi setiap PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit 5 (lima) hari kerja atau setara dengan 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan dalam bentuk pendidikan dan/atau pelatihan.
- (4) Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan dengan pemberian tugas belajar.
- (5) Pengembangan Kompetensi dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dilakukan melalui jalur pelatihan klasikal dan nonklasikal.
- (6) Jenis pengembangan Kompetensi melalui jalur pelatihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) tercantum dalam Lampiran B yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

#### **Pasal 27**

- (1) Riwayat pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 harus dimasukkan dalam SI ASN.

- (2) Riwayat pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi dasar Pengembangan Karier dan menjadi salah satu dasar pengangkatan dalam Jabatan.

### **Pasal 28**

- (1) Setiap Perangkat Daerah harus menyusun kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi bagi PNS di lingkungan kerjanya, meliputi:
- a. inventarisasi jenis Kompetensi yang perlu ditingkatkan dari setiap PNS; dan
  - b. rencana pelaksanaan pengembangan Kompetensi.
- (2) Untuk menyusun rencana pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan analisis kesenjangan Kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja.
- (3) Analisis kesenjangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan membandingkan profil Kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan yang diduduki dan yang akan diduduki.
- (4) Analisis kesenjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan membandingkan hasil penilaian kinerja PNS dengan target kinerja Jabatan yang diduduki.
- (5) Rencana pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun yang pembiayaannya tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan Instansi Pemerintah.
- (6) Perangkat Daerah harus menyediakan 2% (dua persen) sampai dengan 10% (sepuluh persen) anggarannya untuk rencana pengembangan Kompetensi PNS di lingkungan kerjanya.
- (7) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilaksanakan paling lambat 2 (dua) tahun sejak Peraturan Walikota ini ditetapkan.

**BAB VI**  
**MEKANISME PELAKSANAAN RENCANA SUKSESI**

**Pasal 29**

- (1) Penyiapan Rencana Suksesi disusun berdasarkan kesesuaian antara Standar Kompetensi Jabatan dengan profil Kompetensi individu, penilaian kinerja, rekam jejak, kualifikasi pendidikan dan pelatihan untuk seluruh level jabatan.
- (2) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbasis pada *Talent Pool*.
- (3) Kepala Perangkat Daerah harus menyusun Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di lingkungan Perangkat Daerahnya paling lambat 1 (satu) tahun sejak Peraturan Walikota ini ditetapkan.

**Pasal 30**

- (1) PNS yang menunjukkan penilaian kinerja dengan predikat sangat baik berturut-turut selama 2 (dua) tahun dapat diprioritaskan untuk diikutsertakan dalam program kelompok Rencana Suksesi pada Perangkat Daerah yang bersangkutan.
- (2) Kelompok Rencana Suksesi pada setiap Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Kepala Perangkat Daerah masing-masing.
- (3) Apabila Kepala Perangkat Daerah tidak menetapkan Rencana Suksesi di lingkungan instansinya, maka PPK dapat mempertimbangkan untuk tidak memproses karier PNS di lingkungan perangkat daerah tersebut.

**Pasal 31**

- (1) Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Kota Madiun dikelola oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan diumumkan melalui SI ASN.
- (2) Kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Walikota.

### **Pasal 32**

Mekanisme Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 sampai dengan Pasal 31 dan peta jabatan tercantum dalam Lampiran C yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

### **Pasal 33**

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selaku pengelola kelompok Rencana Suksesi Pemerintah Kota Madiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) menyiapkan daftar nama PNS yang diproyeksikan untuk mengisi Jabatan yang lowong atau akan lowong di lingkungan Pemerintah Kota Madiun berdasarkan Manajemen Talenta.

### **Pasal 34**

- (1) Daftar nama PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 untuk Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional disampaikan kepada Ketua Tim Penilai Kinerja PNS.
- (2) Ketua Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memberikan pertimbangan kepada Walikota terkait promosi PNS dalam Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional dengan memprioritaskan PNS yang masuk dalam kelompok Rencana Suksesi.

### **Pasal 35**

- (1) Daftar nama PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 untuk JPT Pratama disampaikan kepada Panitia Seleksi.
- (2) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan persetujuan Walikota memprioritaskan PNS yang masuk dalam kelompok Rencana Suksesi untuk diikutsertakan dalam seleksi pengisian JPT Pratama melalui mekanisme *Talent Pool* di lingkungan Pemerintah Kota Madiun.



- (3) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) melaporkan hasil penilaian seleksi tersebut dan merekomendasikan sebanyak 3 (tiga) nama calon kepada Walikota.
- (4) Laporan hasil seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) berupa:
  - a. berita Acara;
  - b. keputusan Panitia Seleksi;
  - c. nilai pada setiap tahapan seleksi; dan
  - d. hasil *assessment*;dilaporkan kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan penetapan dan pelantikan oleh Walikota.

## **BAB VII**

### **PENETAPAN KARIER**

#### **Pasal 36**

- (1) Penetapan karier PNS merupakan ketetapan organisasi terhadap Jabatan individu PNS yang ditandatangani oleh Pejabat Yang Berwenang dan bersifat mengikat.
- (2) Penetapan karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk JPT Pratama, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan Pelaksana, Jabatan Fungsional Keahlian jenjang Ahli Pertama sampai dengan Ahli Madya, dan Jabatan Fungsional Keterampilan jenjang Pemula sampai dengan Penyelia menjadi kewenangan Walikota.
- (3) Penetapan karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) khusus untuk JPT terlebih dahulu dikoordinasikan dan dilaporkan kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi.
- (4) Walikota dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya atau memberikan kuasa kepada pejabat lain di lingkungannya untuk menetapkan pengangkatan dan pemberhentian PNS dalam dan dari Jabatan Administrator ke bawah dan Jabatan Fungsional yang jenjangnya setingkat dengan itu.

### **Pasal 37**

Penetapan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 terdiri dari 3 (tiga) bagian yaitu mutasi, promosi, dan demosi.

## **BAB VIII**

### **PEMANTAUAN DAN EVALUASI**

#### **Pasal 38**

- (1) Pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan Pengembangan Karier di lingkungan Pemerintah Kota Madiun dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Madiun untuk menjamin ketepatan pengisian dan penempatan PNS sesuai dengan Pola Karier.
- (2) Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara terus menerus akan dievaluasi dan dikembangkan sesuai dinamika organisasi dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- (3) Hasil pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) digunakan sebagai dasar penyempurnaan atau perbaikan Pengembangan Karier PNS melalui Pola Karier yang baik untuk tahun berikutnya.

## **BAB IX**

### **KETENTUAN LAIN-LAIN**

#### **Pasal 39**

- (1) Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.

- (3) Khusus untuk Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dalam Jabatan terakhir terhitung sejak tanggal pelantikan, kecuali bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau tidak lagi memenuhi syarat jabatan yang ditentukan.
- (4) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dilakukan atas dasar kesesuaian antara Kompetensi PNS dengan persyaratan Jabatan, klasifikasi Jabatan dan Pola Karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan prinsip larangan konflik kepentingan.

#### **Pasal 40**

- (1) Pejabat Pimpinan Tinggi dapat menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun, dan dapat diperpanjang masa jabatan dengan terlebih dahulu melakukan evaluasi terhadap kinerja dan Kompetensi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi.
- (2) Untuk Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Walikota menetapkan Keputusan perpanjangan/pengangkatan kembali dalam Jabatan tersebut dengan terlebih dahulu dikoordinasikan dan dilaporkan kepada KASN.

#### **Pasal 41**

Pegawai yang telah ditetapkan pengangkatan dalam JPT, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Fungsional harus dilantik paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja setelah tanggal penetapan pengangkatan dalam jabatan.

#### **Pasal 42**

PNS yang diberikan penugasan pada instansi di luar Pemerintah Provinsi, apabila telah memangku jabatan diprioritaskan pada jabatan yang setara dengan mempertimbangkan ketersediaan lowongan jabatan.

**BAB X**  
**KETENTUAN PENUTUP**  
**Pasal 43**

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Madiun  
pada tanggal 12 November 2021

**WALIKOTA MADIUN,**  
ttd  
**Drs. H. MAIDI, SH, MM, M.Pd.**

Diundangkan di Madiun  
pada tanggal 12 November 2021

**Pj. SEKRETARIS DAERAH,**

ttd

**Drs. AHSAN SRI HASTO**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19680509 198809 1 002

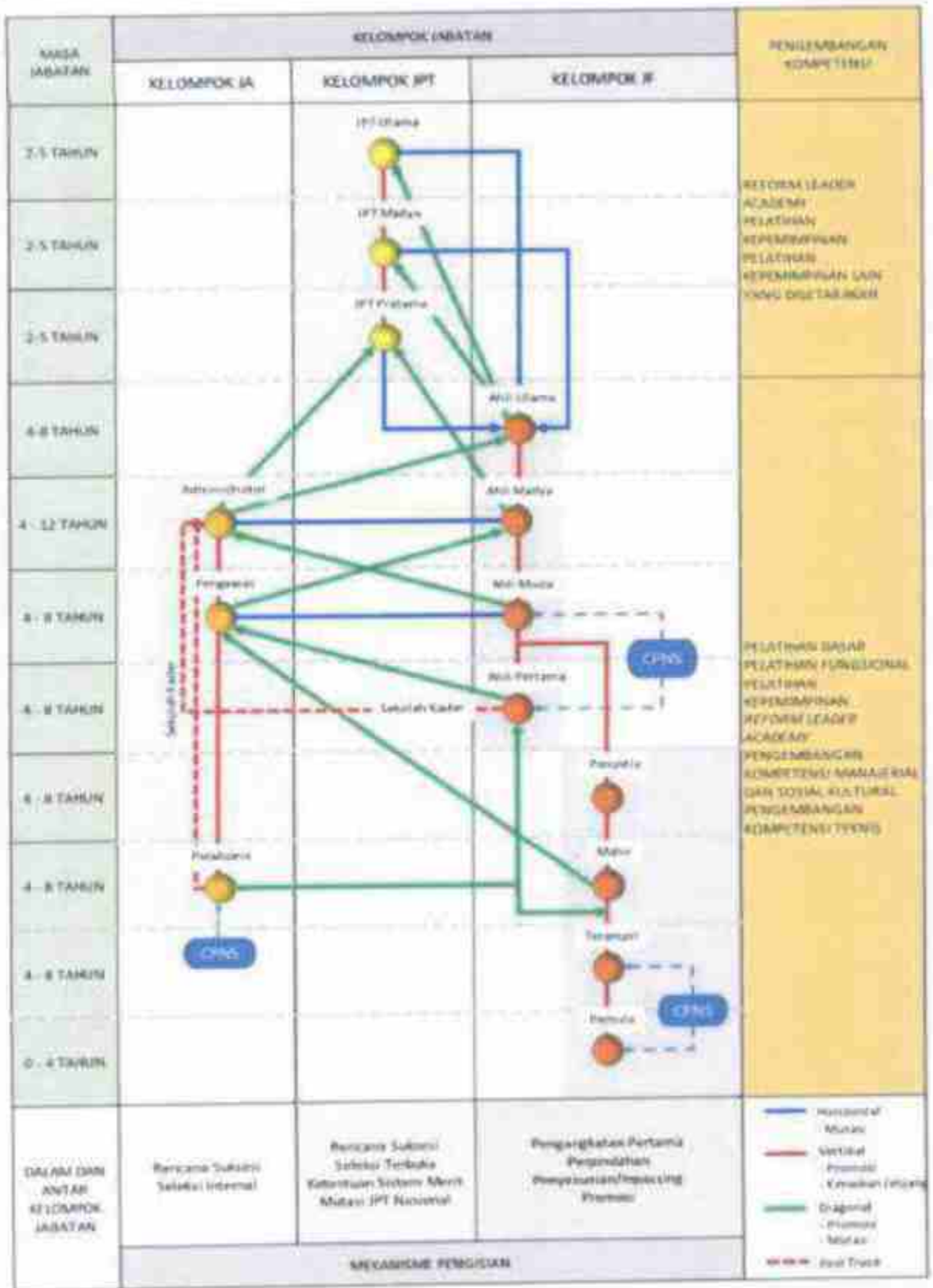
BERITA DAERAH KOTA MADIUN  
TAHUN 2021 NOMOR 47/G

Salinan sesuai dengan aslinya  
a.n. WALIKOTA MADIUN  
Sekretaris Daerah  
u.b.

**Kepala Bagian Hukum**  
  
**BUDI WISOWO, SH**  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19750117 199602 1 001



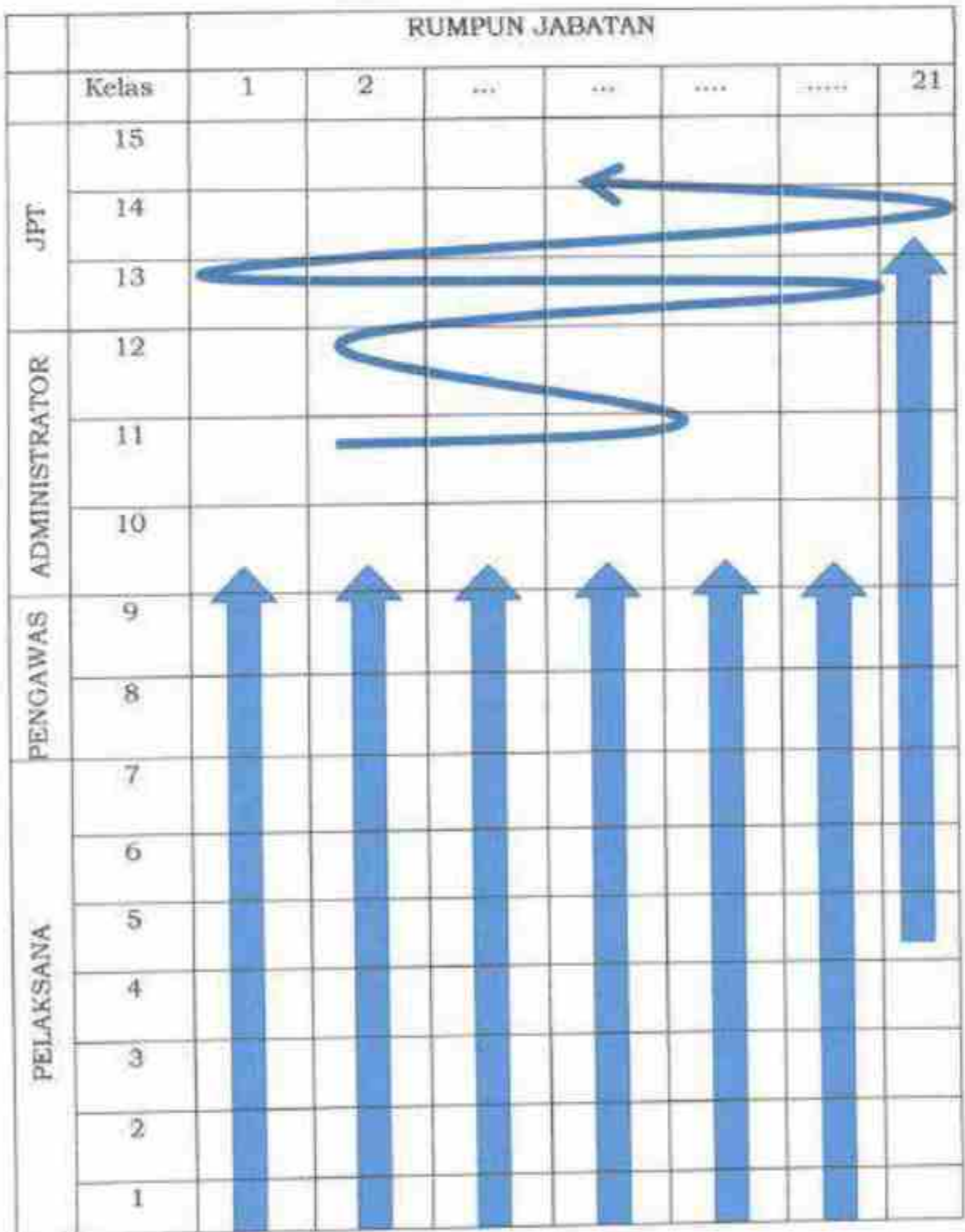
POLA KARIER INSTANSIONAL



1. 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.

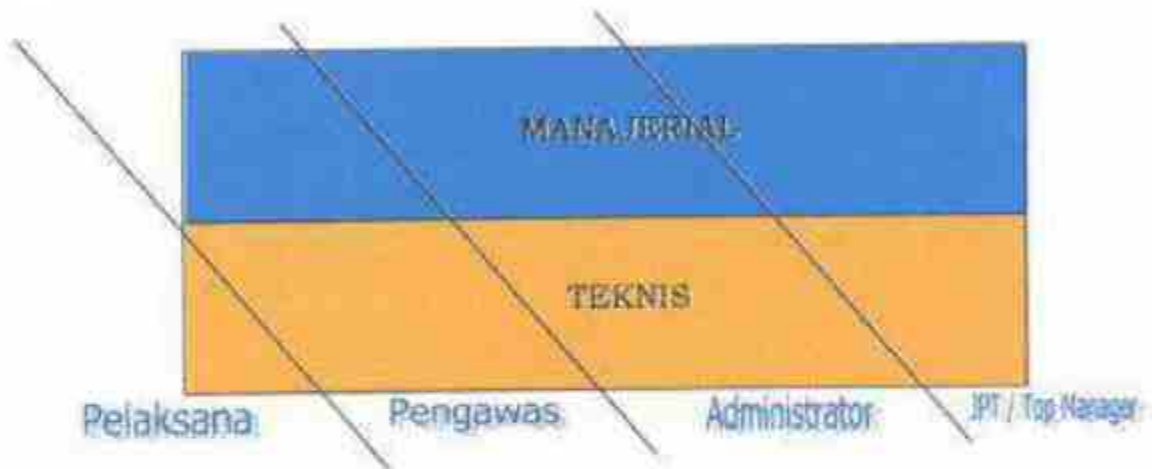
3. Mekanisme pengisian jabatan dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan, jenjang pangkat, kualifikasi dan persyaratan jabatan, standar kompetensi jabatan, pengalaman, dan penilaian kinerja.
4. Pengembangan kompetensi dilaksanakan sesuai dengan jenis jabatan yang diduduki, sesuai ketentuan peraturan 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.

ALUR LINTASAN KARIER PNSPEMERINTAH KOTA MADIUN



Dari gambar di atas tergambar bahwa karir seorang pegawai pada prinsipnya berkembang linier selaras dengan rumpun jabatan. Pada jenjang tertentu seorang pegawai dapat bergerak dalam bentuk spiral mengingat porsi kemampuan teknisnya semakin mengecil sedangkan porsi kemampuan manajerialnya semakin meningkat. Pada tugas-tugas manajerial semakin tinggi jenjang karir seorang pegawai maka tugas-tugasnya semakin bersifat umum dan generalis.

Ilustrasi :



Jika dicermati dari ilustrasi di atas dapat digambarkan sebagai berikut :

- Pada jenjang Pelaksana, komposisi tugas teknis mendominasi dibanding tugas-tugas manajerial. Penguasaan kompetensi teknis akan sangat menentukan tingkat keberhasilan pelaksanaan pekerjaan;
- Pada jenjang Pengawas, komposisi tugas teknis masih mendominasi, namun tugas-tugas manajerial sudah mulai muncul. Penguasaan kompetensi teknis masih menentukan tingkat keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, namun penguasaan kompetensi manajerial sudah mulai dibutuhkan pada tingkat pelaksanaan pekerjaan;
- Pada jenjang Administrator, komposisi tugas manajerial semakin meningkat cenderung berimbang atau sedikit melebihi komposisi tugas teknis. Penguasaan kompetensi manajerial mulai menentukan tingkat keberhasilan pelaksanaan pekerjaan ketimbang kompetensi teknis. Kompetensi teknis tetap dibutuhkan untuk memastikan pengelolaan pekerjaan dapat efektif;
- Pada jenjang JPT, komposisi tugas manajerial lebih mendominasi dibanding tugas-tugas teknis. Penguasaan kompetensi manajerial menjadi penentu keberhasilan dalam pelaksanaan tugas sebagai JPT.



## B. PENGEMBANGAN KOMPETENSI

1. Pengembangan kompetensi merupakan salah satu bagian dari Pengembangan Karier PNS
2. Bentuk Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 huruf b terdiri dari :
  - a. Pelatihan klasikal adalah kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas; dan
  - b. Pelatihan nonklasikal adalah kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas.
3. Jenis-jenis pelatihan klasikal adalah sebagai berikut :

JENIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI (PELATIHAN KLASIKAL)	PENJELASAN	KONVERSI JP
Pelatihan struktural kepemimpinan	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi kepemimpinan melalui proses pembelajaran secara intensif.	Sesuai JP program pelatihan
Pelatihan manajerial	Program peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi teknis manajerial bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.	Sesuai JP program pelatihan
Pelatihan teknis	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi penguasaan substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.	Sesuai JP program pelatihan
Pelatihan fungsional	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi bidang tugas yang terkait dengan JF melalui proses pembelajaran secara intensif	Sesuai JP program pelatihan

JENIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI (PELATIHAN KLASIKAL)	PENJELASAN	KONVERSI JP
Pelatihan sosio kultural	Program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi Kompetensi Sosial Kultural melalui proses pembelajaran secara intensif.	Sesuai JP program pelatihan
Seminar/konferensi/sarasehan	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan Kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi untuk memperoleh pendapat para ahli mengenai suatu permasalahan di bidang aktual tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier PNS. Fokus kegiatan ini untuk memperbarui pengetahuan terkini.	Satu hari setara 4 JP
<i>Workshop</i> atau lokakarya	Pertemuan ilmiah untuk meningkatkan Kompetensi terkait peningkatan kinerja dan karier yang diberikan oleh pakar/praktisi. Fokus kegiatan ini untuk meningkatkan pengetahuan tertentu yang relevan dengan bidang tugas atau kebutuhan pengembangan karier dengan memberikan penugasan kepada peserta untuk menghasilkan produk tertentu selama kegiatan berlangsung dengan petunjuk praktis dalam penyelesaian produk.	Satu hari setara 5 JP
Kursus	Kegiatan pembelajaran terkait suatu pengetahuan atau ketrampilan dalam waktu yang relatif singkat, dan biasanya diberikan oleh lembaga nonformal.	Sesuai JP Program Kursus
Penataran	Kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan karakter PNS dalam bidang tertentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi	Sesuai JP Program Penataran

JENIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI (PELATIHAN)	PENJELASAN	KONVERSI JP
Bimbingan Teknis	Kegiatan Pembelajaran dalam rangka memberikan bantuan untuk menyelesaikan persoalan/masalah yang bersifat khusus dan teknis.	Sesuai JP Program Bimbingan Teknis
Sosialisasi	Kegiatan ilmiah untuk memasyarakatkan sesuatu pengetahuan dan/atau kebijakan agar menjadi lebih dikenal, dipahami, dihayati oleh PNS.	Satu hari setara 4 JP

4. Jenis-jenis pelatihan non-klasikal adalah sebagai berikut :

JENIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI (PELATIHAN NON KLASIKAL)	PENJELASAN	KONVERSI JP
<i>Coaching</i>	Pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan dengan mengoptimalkan potensi diri.	Setara 2 JP, maks 2 kali per bulan
<i>Mentoring</i>	Pembimbingan peningkatan kinerja Melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama.	Setara 2 JP, maks 2 kali per bulan
<i>E-learning</i>	Pengembangan Kompetensi PNS yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan kinerja.	Paling tinggi 3 JP dalam 1 hari akses pembelajaran secara jaringan
Pelatihan jarak jauh	Proses pembelajaran secara terstruktur dengan dipandu oleh penyelenggara pelatihan secara jarak jauh.	Sesuai JP program pelatihan
Detasering ( <i>secondment</i> )	Penugasan/penempatan PNS suatu tempat untuk jangka tertentu.	pada 20 JP per 1 waktu kali kegiatan Detasering

JENIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI (PELATIHAN KLASIKAL)	PENJELASAN	KONVERSI JP
Pembelajaran alam terbuka ( <i>outbond</i> )	Pembelajaran melalui simulasi yang diarahkan agar PNS mampu: a. Menunjukkan potensi dalam membangun semangat kebersamaan memaknai kebijakan dan keberhasilan bagi diri dan orang lain b. memaknai pentingnya peran kerja sama, sinergi, dan keberhasilan bersama.	Sesuai JP program pelatihan
Patok banding ( <i>benchmarking</i> )	Kegiatan untuk mengembangkan Kompetensi dengan cara membandingkan dan mengukur suatu kegiatan organisasi lain yang mempunyai karakteristik sejenis	10 JP per 1 kali kegiatan Patok Banding
Pertukaran PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah	Kesempatan kepada PNS untuk menduduki jabatan tertentu di sector swasta sesuai dengan persyaratan kompetensi.	10 JP per 1 kali kegiatan Pertukaran
Belajar mandiri ( <i>self development</i> )	Upaya individu PNS untuk mengembangkan kompetensinya melalui proses secara mandiri dengan memanfaatkan sumber pembelajaran yang tersedia	Sesuai JP belajar mandiri, maksimal 2 JP
Komunitas belajar/ <i>community practices/networking</i>	Komunitas belajar adalah suatu perkumpulan beberapa orang PNS yang memiliki tujuan saling menguntungkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku PNS sehingga mendorong terjadinya proses pembelajaran.	Sesuai JP belajar mandiri, maksimal 2 JP
Magang/praktik kerja	Proses pembelajaran untuk memperoleh dan menguasai keterampilan dengan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaan itu ( <i>learning by doing</i> ). Tempat magang adalah unit yang memiliki tugas dan fungsi yang relevan dengan bidang tugas PNS Praktik Kerja/Magang	20 JP per 1 kali kegiatan Magang

5. Progress capaian Pengembangan Kompetensi di Perangkat Daerah dihitung menggunakan Index Pengembangan yang dievaluasi setiap 6 (enam) bulan berdasarkan 2 kriteria yaitu:
- Rata-rata capaian jumlah Jam Pelajaran seluruh pegawai di Perangkat Daerah tersebut dibagi jumlah pegawai ;
  - Prosentase pegawai yang telah mencapai 20 JP atau lebih.

Contoh :

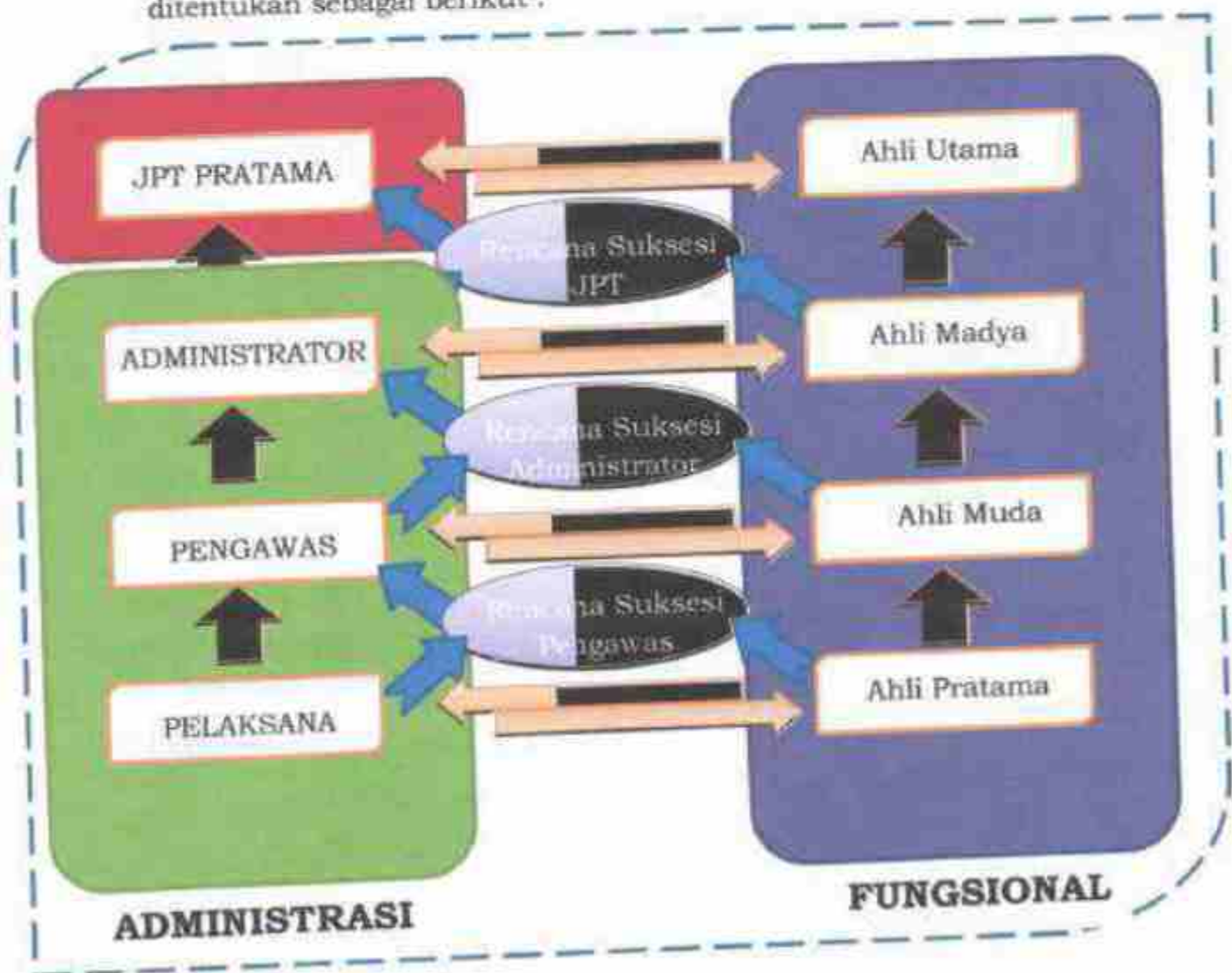
Perangkat Daerah A dengan jumlah pegawai 101 orang, jumlah jam pelajaran seluruh pegawai adalah 2.291 Jam Pelajaran. Adapun yang mencapai 20 JP 29 orang dan 9 orang melebihi 20 JP, maka index pengembangannya sebagai berikut :

- Rata-Rata Index Pengembangan  
 $2.291 \text{ JP} / 101 \text{ orang} = 25,18 \text{ JP}$
- Prosentase Index Pengembangan  
 $((29+9) \text{ orang} / 101 \text{ orang}) \times 100 \% = 37,62\%$

### C. MEKANISME PELAKSANAAN RENCANA SUKSESI

#### 1. MEKANISME

Mekanisme penyusunan Rencana Suksesi di Pemerintah Kota Madiun ditentukan sebagai berikut :



1) Rencana Suksesi Jabatan Pengawas bersumber dari :

a. Promosi :

1. Pejabat Pelaksana minimal kelas Jabatan 6 dalam rumpun jabatan yang sama;
2. Pejabat Fungsional Ahli Pertama dalam rumpun jabatan yang sama.

b. Mutasi :

1. Pejabat Pengawas dalam rumpun jabatan yang sama;
2. Pejabat Fungsional Ahli Muda dalam rumpun jabatan yang sama.

2) Rencana Suksesi Jabatan Administrator bersumber dari :

a. Promosi :

1. Pejabat Pengawas dalam rumpun jabatan yang sama;
2. Pejabat Pengawas dari rumpun jabatan yang berbeda;
3. Pejabat Fungsional Ahli Muda dalam rumpun jabatan yang sama.

b. Mutasi :

1. Pejabat Administrator dalam rumpun jabatan yang sama;
2. Pejabat Administrator dari rumpun jabatan yang berbeda;
3. Pejabat Fungsional Ahli Muda dalam rumpun jabatan yang sama.

3) Rencana Suksesi Jabatan Pimpinan Tinggi bersumber dari :

a. Promosi:

1. Pejabat Administrator dalam rumpun jabatan yang sama;
2. Pejabat Administrator dari rumpun jabatan yang berbeda;
3. Pejabat Fungsional Ahli Madya dalam rumpun jabatan yang sama.

b. Mutasi :

1. Pejabat Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dari rumpun jabatan yang berbeda;
2. Pejabat Fungsional Ahli Madya dalam rumpun jabatan yang sama.

2. PENYUSUNAN SKORING RENCANA SUKSESI

Kelompok Rencana Suksesi disusun untuk masing-masing Jenjang Jabatan Pengawas, Jenjang Jabatan administrator dan Jenjang Jabatan Pimpinan Tinggi. Adapun penyusunan Kelompok Rencana Suksesi mempertimbangkan variable-variabel berikut:

1. Peta Talenta/*Talent Pool*;
2. Pengalaman/*Tour of Duty* yang berpengaruh pada jabatan yang dituju;
3. Pendidikan dan Predikat kelulusan;
4. Keikutsertaan Diklatpim pada jenjang yang dituju;
5. Penilaian atasan langsung; dan
6. Kedisiplinan.

Setiap variabel di atas diberikan skoring dan pembobotan kemudian dijumlah dan hasil masing-masing pegawai dirkapitulasi dan disusun pemeringkatannya. Adapun skoring untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut :

1) PETA TALENTA (BOBOT 20%)

KATEGORI	SKOR
Box 1 (Kinerja Rendah – Kompetensi Rendah)	2
Box 2	3
Box 3	4
Box 4	5
Box 5	6
Box 6	7
Box 7	8
Box 8	9
Box 9 (Kinerja Tinggi – Kompetensi Tinggi)	10

2) TOUR OF DUTY (BOBOT 15%)

a. Pengalaman (Bobot 7,5%)

Untuk Kelompok Rencana Suksesi Jabatan Administrator dan Jabatan Pimpinan Tinggi

KATEGORI	SKOR
Pernah duduk dalam jabatan fungsional serumpun dan minimal 3 kali berturut-turut menduduki jabatan yang berbeda pada jenjang jabatan administrasi yang sama	10
Minimal 3 kali berturut-turut menduduki jabatan yang berbeda pada jenjang jabatan administrasi yang sama	9
Pernah duduk dalam jabatan fungsional serumpun dan 2 kali berturut-turut menduduki jabatan yang berbeda pada jenjang jabatan administrasi yang sama	8
2 kali berturut-turut menduduki jabatan yang berbeda pada jenjang jabatan administrasi yang sama	7
Pernah duduk dalam jabatan fungsional serumpun dan menduduki 1 jabatan pada jenjang jabatan administrasi	6

Untuk Kelompok Rencana Suksesi Jabatan Pengawas

KATEGORI	SKOR
Pernah duduk dalam jabatan fungsional serumpun dan minimal 3 kali berturut-turut menduduki jabatan yang berbeda pada jenjang jabatan pelaksana yang serumpun dengan jabatan yang dituju	10
Minimal 3 kali berturut-turut menduduki jabatan yang berbeda pada jenjang jabatan pelaksana yang serumpun dengan jabatan yang dituju	9
Pernah duduk dalam jabatan fungsional serumpun dan minimal 2 kali berturut-turut menduduki jabatan yang berbeda pada jenjang jabatan pelaksana yang serumpun dengan jabatan yang dituju	8
Minimal 2 kali berturut-turut menduduki jabatan yang berbeda pada jenjang jabatan pelaksana yang serumpun dengan jabatan yang dituju	7
Pernah duduk dalam jabatan fungsional serumpun dan menduduki 1 jabatan pada jenjang jabatan administrasi	6

b. Lama Menjabat Pada Jabatan Terakhir (Bobot 7,5 %)

KATEGORI	SKOR
Lebih dari 4 tahun	10
Lebih dari 3 tahun sampai dengan 4 Tahun	9
Lebih dari 2 tahun sampai dengan 3 tahun	8
0 - 2 tahun	0



3) PENDIDIKAN DAN PREDIKAT KELULUSAN (BOBOT 15%)

a. Cara Perolehan Pendidikan dan Asal Perguruan Tinggi (Bobot 7,5 %)

KATEGORI	SKOR
Perguruan Tinggi Luar Negeri melalui Tugas Belajar	10
Perguruan Tinggi Luar Negeri tanpa Tugas Belajar	9
Perguruan Tinggi Negeri Dalam Negeri melalui Tugas Belajar	8
Perguruan Tinggi Swasta Dalam Negeri melalui Tugas Belajar	7
Perguruan Tinggi Negeri Dalam Negeri melalui Ijin Belajar	6
Perguruan Tinggi Swasta Dalam Negeri melalui Ijin Belajar	5
Tanpa melalui Ijin Belajar	0

b. Jenjang dan Predikat (Bobot 7,5 %)

KATEGORI	SKOR
Jenjang S3/Sederajat dengan predikat kelulusan Cum Laude	10
Jenjang S3/Sederajat dengan predikat kelulusan Cum Memuaskan	9
Jenjang S3/Sederajat dengan predikat kelulusan di bawah Memuaskan	8
Jenjang S2/Sederajat dengan predikat kelulusan Cum Laude	7
Jenjang S2/Sederajat dengan predikat kelulusan Memuaskan atau di bawahnya	6
Jenjang S1/Sederajat dengan predikat kelulusan Cum Laude	5
Jenjang S1/Sederajat dengan predikat kelulusan Memuaskan atau di bawahnya	5
Jenjang D3/Sederajat	4
Jenjang SMA, D1 dan D2	3

4) KEIKUTSERTAAN DIKLATPIM (BOBOT 15%)

KATEGORI	SKOR
Lulus Diklatpim pada jenjang jabatan yang dituju dengan predikat "Terbaik"	10
Lulus Diklatpim pada jenjang jabatan yang dituju	6
Belum mengikuti Diklatpim pada jenjang jabatan yang dituju namun Lulus Diklatpim pada jenjang jabatan saat ini dengan predikat "Terbaik"	5
Belum mengikuti Diklatpim pada jenjang jabatan yang dituju namun Lulus Diklatpim pada jenjang jabatan saat ini	4
Mengikuti Diklatpim pada jenjang jabatan yang dituju namun belum pernah mengikuti Diklatpim pada jenjang jabatan saat ini	3
Belum pernah mengikuti Diklatpim	0

5) PENILAIAN ATASAN LANGSUNG (25%)

KATEGORI	SKOR
Layak dipertimbangkan untuk promosi	10
Tidak layak dipertimbangkan untuk promosi	0

6) KEDISIPLINAN

KATEGORI	FAKTOR PENGALI
Pernah Dijatuhi Hukuman Disiplin Berat	0
Pernah Dijatuhi Hukuman Disiplin Sedang	0,5
Pernah Dijatuhi Hukuman Disiplin Ringan	0,9
Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin	1

Contoh :

- 1) AS, saat ini adalah Pejabat Pengawas yang masuk dalam box 7 talent pool yang diselenggarakan oleh BKD. AS dulunya adalah Pejabat Fungsional Ahli Muda di instansinya dan setelahnya ia dimutasikan menjadi Pejabat Pengawas dan sempat pindah jabatan pada Jabatan Pengawas sebanyak 2 kali. Pada jabatan terakhir I. AS adalah lulusan S2 luar negeri dengan predikat Summa Cum Laude melalui program beasiswa dan mendapatkan surat keterangan tugas belajar dari BKD. Yang bersangkutan belum pernah mengikuti Diklatpim III namun pernah mengikuti Diklatpim IV. Atasan langsungnya merekomendasikannya untuk dipertimbangkan dalam promosi yang paling dekat tahun ini. AS tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin.

KRITERIA	BOBOT	SKOR	HASIL
Peta Talenta	20%	8	1,6
Tour of Duty			
Pengalaman	7,5 %	8	0,6
Lama Menjabat pada Jabatan Terakhir	7,5 %	10	0,75
Pendidikan			
Cara Perolehan Pendidikan Asal PT	7,5 %	10	0,75
Jenjang dan Predikat	7,5%	7	0,53
Keikutsertaan Diklatpim	15%	4	0,6
Penilaian Atasan Langsung	25%	10	2,5
JUMLAH			7,33
Kedisiplinan = 1, maka TOTAL SKOR			7,33 x 1 = 7,33

- 2) DN saat ini adalah Pejabat Pengawas yang masuk dalam box 9 talent pool yang diselenggarakan oleh BKD. DN baru dipromosikan pada Jabatan Pengawas dan belum pernah sama sekali dipindahkan. Saat ini ybs telah menjabat selama 2,5 tahun. DN adalah lulusan S2 PTS dengan predikat Summa Cum Laude dan mendapatkan ijin belajar dari BKD. Yang bersangkutan pernah mengikuti Diklatpim III dan mendapat predikat memuaskan. Atasan langsungnya merekomendasikannya untuk dipertimbangkan dalam promosi yang paling dekat tahun ini. Sayangnya DN pernah dijatuhi hukuman disiplin ringan 3 tahun lalu.

KRITERIA	BOBOT	SKOR	HASIL
Peta Talenta	20%	10	2
Tour of Duty			
Pengalaman	7,5 %	6	0,45
Lama Menjabat pada Jabatan Terakhir	7,5 %	8	0,6

KRITERIA	BOBOT	SKOR	HASIL
<i>Pendidikan dan Predikat Kelulusan</i>			
<i>Cara Perolehan Pendidikan Asal PT</i>	7,5 %	5	0,38
<i>Jenjang dan Predikat</i>	7,5%	6	0.45
<i>Keikutsertaan Diklatpim</i>	15%	10	1,5
<i>Penilaian Atasan Langsung</i>	25%	10	2,5
<i>JUMLAH</i>			7,88
<i>Kedisiplinan = 0,9, maka TOTAL SKOR</i>			$7,88 \times 0,9 = 7,09$

### 3. PROGRAM *FAST TRACK TALENT POOL*

Pegawai yang mendapatkan penilaian kinerja "Sangat Baik" dan Kompetensi "Baik" atau "Cukup" (Box 8 dan 9) berhak mengikuti program *Fast Track*. Program *Fast Track* tersebut ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Madiun.

**WALIKOTA MADIUN,**

**ttd**

**Drs. H. MAIDI, SH, MM, M.Pd.**

**Salinan sesuai dengan aslinya**

**a.n. WALIKOTA MADIUN**

**Sekretaris Daerah**

**u.b.**

**Kepala Bagian Hukum**



**BUDI WIBOWO, SH**

**M A F e h m a Tingkat I**

**NIP. 19750117 199602 1 001**