



SALINAN

WALI KOTA PADANGSIDIMPUAN
PROVINSI SUMATERA UTARA
PERATURAN WALI KOTA PADANGSIDIMPUAN
NOMOR : 81 TAHUN 2020

TENTANG
POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PADANGSIDIMPUAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA PADANGSIDIMPUAN,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk menjamin keselarasan potensi Pegawai Negeri Sipil dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas Pemerintah dan pembangunan perlu disusun Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
 - b. bahwa dalam rangka menjamin pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Padangsidempuan secara selaras dan seimbang antara kepentingan pegawai dan organisasi perlu menetapkan pedoman pola karier Pegawai Negeri Sipil;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota Tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil Di lingkungan Pemerintah Kota Padangsidempuan.

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Padang Sidempuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 84, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4111);
 3. 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);
 4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 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);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran

- Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Reublik 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);
 8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
 9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional melalui Penyesuaian/Inpassing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Noor 1962);
 10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1845);
 11. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
 12. Peraturan Daerah Kota Padang Sidempuan Nomor 5 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Padang Sidempuan Tahun 2016 Nomor 5), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Padang Sidempuan Nomor 4 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Padang Sidempuan Nomor 5 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Padang Sidempuan Tahun 2021 Nomor 4).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN WALI KOTA TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PADANGSIDIMPUAN.**

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali kota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Padangsidempuan.
2. Pemerintah Daerah adalah penyelenggara urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut azas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam system dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota dan Perangkat sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah.
4. Wali Kota adalah Wali Kota Padangsidempuan.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Wali Kota Padangsidempuan.
6. Batas Usia Pensiun adalah Batas Usia Pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari:
 - a. 58 (lima puluh delapan) bagi pejabat administrasi, pejabat fungsional ahli muda, pejabat fungsional ahli pertama, dan pejabat fungsional keterampilan;
 - b. 60 (enam puluh) tahun pejabat pimpinan tinggi dan pejabat fungsional madya; dan
 - c. 65 (enam puluh lima) tahun bagi PNS yang memangku pejabat fungsional ahli utama.
7. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Padangsidempuan.
8. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padangsidempuan.
9. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah Perangkat Daerah Kota Padangsidempuan.
10. Unit Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat UKPD adalah Unit Kerja Perangkat Daerah Kota Padangsidempuan.
11. Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga non-struktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik yang berkaitan dengan kewenangan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara.
12. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintah atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
13. 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.
14. Golongan Ruang adalah golongan ruang gaji pokok sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai gaji PNS.

15. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
16. Karier adalah pengembangan individu (pegawai) dalam jenjang jabatan/pangkat yang dapat dicapai selama pengabdian sebagai PNS.
17. Polakarier PNS yang selanjutnya disebut Pola Karier adalah pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan pensiun.
18. Alur Pengembangan Karier yang selanjutnya disebut alur karier adalah lintasan perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal maupun diagonal yang dapat dilalui PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan jabatan tertinggi.
19. Pengembangan karier adalah suatu upaya pemenuhan ke butuhan tenaga PNS secara kualitatif sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan dapat mengembangkan potensinya seoptimal mungkin mencapai karier setinggi-tingginya di dalam organisasi.
20. Pembinaan karier adalah pembinaan yang perlu dan harus dilakukan agar karier PNS jelas dan dapat dipertanggungjawabkan dengan cara menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan jabatan dan kompetensi serta pengalaman kerja PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan pensiun.
21. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS, mencakup pengetahuan, kecakapan dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
22. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
23. Kompetensi Manajerial adalah *soft competency* yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.
24. Standar Kompetensi Manajerial merupakan persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
25. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi negara.
26. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah jabatan pimpinan tinggi yang setara dengan jabatan eselon II.
27. Jabatan Administrator adalah jabatan yang memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan dan administrasi yang setara dengan jabatan eselon III.
28. Jabatan Pengawas adalah jabatan yang mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana atau setara dengan jabatan eselon IV.
29. Jabatan Pelaksana adalah jabatan yang melaksanakan kegiatan pelayanan publik dan administrasi

- pemerintahan serta pembangunan yang dilakukan oleh pejabat berwenang atau fungsional umum.
30. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian keterampilan tertentu.
 31. Eselon adalah tingkat jabatan struktural yang menunjukkan tingkat kedudukan seseorang PNS dalam susunan organisasi.
 32. Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.
 33. Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan oleh suatu organisasi negara agar mampu melaksanakan tugas pokok untuk jangka waktu tertentu.
 34. Pengangkatan jabatan adalah penetapan dalam Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
 35. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.
 36. Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan yang selanjutnya disebut TIM PENILAI KINERJA adalah Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan di Lingkungan Pemerintah Kota Padangsidimpuan.
 37. System Merit yaitu berdasarkan pada
 - a. kualitas,
 - b. kompetensi dan
 - c. kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, agama, asal usul, jenis kelamin, status perkawinan dan umur.

BAB II MAKSUD, TUJUAN DAN PRINSIP

Bagian Kesatu Maksud Pasal 2

Maksud disusunnya pola karier adalah untuk menjamin kepastian arah pengembangan karier PNS di Pemerintah Kota, mulai dari karier terendah sampai karier tertinggi sesuai dengan kompetensi dan prestasi yang dimiliki mengaju pada Sistem Merit, system merit yaitu: berdasarkan pada :

- a. kualitas;
- b. kompetensi; dan
- c. kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang latar belakang politik, ras, warnakulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status perkawinan dan umur.

Bagian Kedua Tujuan Pasal 3

Tujuan penyusunan pola karier adalah :

- a. memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS;

- b. menyelaraskan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan Pemerintah Kota;
- c. meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS;
- d. mendorong peningkatan profesionalitas PNS; dan
- e. menciptakan iklim kerja yang kondusif dan transparan.

Bagian Ketiga Prinsip Pasal 4

Prinsip pola karier adalah:

- a. kepastian, yaitu pola karier harus menggambarkan kepastian tentang arah alur karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan;
- b. profesionalitas, yaitu pola karier harus dapat mendorong peningkatan kompetensi dan prestasi kerja PNS; dan
- c. transparan, yaitu pola karier harus diketahui oleh setiap PNS dan memberi kesempatan yang sama kepada PNS yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

BAB III JENIS, UNSUR DAN ALUR POLA KARIER

Bagian Kesatu Jenis Pola Karier Pasal 5

- (1) Pola karier terdiri dari pola karier secara Instansional dan Nasional.
- (2) Pola karir PNS meliputi:
 - a. perencanaan;
 - b. rekrutmen;
 - c. seleksi;
 - d. penempatan;
 - e. promosi dan mutasi;
 - f. disiplin;
 - g. penilaian kinerja;
 - h. diklat;
 - i. pension.
- (3) Pola karier instansional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah yang terintegrasi secara nasional.

Bagian Kedua Unsur Pola Karier Pasal 6

- (1) Unsur-unsur pola karier adalah sebagai berikut:
 - a. pendidikan formal;
 - b. pendidikan dan pelatihan jabatan;
 - c. usia;
 - d. masa kerja;
 - e. pangkat dan/atau golongan ruang;
 - f. tingkat jabatan;
 - g. pengalaman jabatan;
 - h. penilaian prestasi kerja; dan
 - i. kompetensi jabatan.

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

Bagian Ketiga
Alur Pola Karier
Pasal 7

- (1) Alur pola karier PNS terdiri atas :
 - a. alur karier secara regular;
 - b. alur karier secara *fast track*.
- (2) Alur karier secara regular dan fast track berdasarkan pada pendidikan formal, usia, kepangkatan dan masa kerja sejak pengangkatan CPNS.
- (3) Alur karier secara regular mendasarkan pada :
 - a. usia :
 - untuk pendidikan SLTA/D.I,D.II, D.III, S1/D.IV, S2, dan S3 pengangkatan pertamakali sebagai CPNS berusia paling tinggi 35 (tigapuluh lima) tahun;
 - b. kepangkatan dan masa kerja :
 - satu tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan;
 - kenaikan pangkat pilihan di percepat selama 2 (dua) tahun dalam jabatan dan1(satu)tahun dalam pangkat.
 - kenaikan pangkat dari jabatan pengawas kejabatan administrator, 2 tahun dalam jabatan pengawas 1 tahun dalam jabatan administrator;
 - kenaikan pangkat pilihan dari jabatan pelaksana kejabatan pengawas dipercepat 1 tahun pangkat dan 1 tahun jabatan;

(4) Alur karier secara fast track berdasarkan pada asumsi sebagai berikut :

a. pendidikan dan usia :

- 1) Untuk pendidikan SLTA, pengangkatan pertamakali sebagai CPNS berusia 18 (delapanbelas) tahun.
- 2) Untuk pendidikan D.II, pengangkatan pertamakali sebagai CPNS berusia 20 (duapuluh) tahun.
- 3) Untuk pendidikan D.III, pengangkatan pertamakali sebagai CPNS berusia 20 (duapuluh) tahun.
- 4) Untuk pendidikan S1/D.IV, pengangkatan pertamakali sebagai CPNS berusia 22 (duapuluhdua) tahun.
- 5) Untuk pendidikan S2, pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 24 (dua puluh empat) tahun.

b. kepangkatan dan jabatan :

satu tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan;

BAB IV

PEMBINAAN DAN BENTUK POLA KARIER

Bagian Kesatu Pembinaan Karier

Pasal 8

- (1) Pembinaan karier PNS dimulai sejak pengangkatan seseorang sebagai PNS hingga pensiun atau berhenti.
- (2) Pembinaan karier sebagaimana dimaksud pada ayat(1) di dasarkan kepada pertimbangan pengembangan karier dan prestasi kerja.
- (3) Pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan untuk memenuhi kebutuhan PNS secara kualitatif sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan.
- (4) Untuk memenuhi kebutuhan PNS sebagaimana dimaksud pada aayat (5) PNS dapat diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan.

Pasal 9

Pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada Pasal 10 ayat (4) antara lain :

a. Pendidikan dan Pelatihan Kader Pemerintahan pada :

- 1) Lembaga Pendidikan Ikatan Dinas;
- 2) Perguruan Tinggi dalam dan luar negeri yang ditetapkan oleh Kementerian yang membidangi Pendidikan Tinggi;
- 3) Perguruan Tinggi lain yang programnya sesuai dengan kebutuhan Daerah.

b. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan.

c. Pendidikan dan Pelatihan Dalam Jabatan, terdiri atas :

- 1) Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan;
- 2) Pendidikan dan pelatihan teknis;
- 3) Pendidikan dan pelatihan fungsional.

Bagian Kedua Bentuk Pola Karier
Pasal 10

- (1) Bentuk pola karier adalah sebagai berikut :
- a. horizontal, yaitu perpindahan jabatan dari satu posisi jabatan keposisi jabatan lain yang setara dalam satu kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
 - b. vertikal, yaitu perpindahan jabatan dari satu posisi jabatan keposisi jabatan yang lain yang lebih tinggi, didalam satu kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
 - c. diagonal, yaitu perpindahan jabatan dari satu posisi jabatan keposisi jabatan lain antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, dan/atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

BAB V
PENILAIAN KOMPETENSI DAN PRESTASI KERJA

Bagian Kesatu Penilaian Kompetensi
Pasal 11

- (1) PNS yang akan diangkat, dipindah dan diberhentikan dalam jabatan dapat dilakukan penilaian kompetensi.
- (2) Penilaian kompetensi antara lain:
 - a. kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi diklat teknis fungsional, serta pengalaman kerja secara teknis;
 - b. kompetensi mana jerial yang diukur dari tingkat diklat structural dan/atau manajerial, dan pengalaman kepemimpinan;
 - c. kompeten sisosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku ,dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.
- (3) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

Bagia Kedua Penilaian Prestasi Kerja
Pasal 12

Penilaian prestasi kerja dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang- Undangan.

BAB VI
POLA KARIER DALAM JABATAN

Bagian Kesatu Jabatan ASN
Pasal 13

- (1) Jabatan ASN pada Pemerintah Daerah terdiri atas :
 - a. jabatan administrasi;
 - b. jabatan fungsional; dan
 - c. jabatan pimpinan Tinggi.

- (2) Jabatan Administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas :
 - a. jabatan administrator;
 - b. jabatan pengawas; dan
 - c. jabatan pelaksana.
- (3) Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas :
 - a. jabatan fungsional keahlian; dan
 - b. jabatan fungsional keterampilan.
- (4) Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

Pasal 14

Setiap jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ditetapkan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan, pelatihan, dan persyaratan lain yang dibutuhkan serta diatur sesuai ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

Bagian Kedua Persyaratan Jabatan Administrasi Pasal 15

- (1) Persyaratan jabatan administrator setara jabatan struktural Eselon III/a, meliputi :
 - a. berstatus PNS;
 - b. tingkat pendidikan paling rendah Sarjana (S.1) atau Diploma IV (D.IV);
 - c. memiliki integritas dan moral yang baik;
 - d. bagi pemangku jabatan administrator setara jabatan struktural eselon III/b memiliki pengalaman pada jabatan paling kurang selama 2 (dua) tahun;
 - e. bagi pemangku jabatan administrator setara jabatan struktural eselon III/b diutamakan paling sedikit pernah menduduki 2 (dua) tahun jabatan administrator;
 - f. bagi pemangku jabatan fungsional paling rendah memiliki pangkat pembina golongan ruang IV/a dengan masa kerja golongan kurang singkat 3 (tiga) tahun dan sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki ;
 - g. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - h. bagi pemangku jabatan administrator setara jabatan struktural eselon III/b diutamakan telah mengikuti dan lulus pendidikan dan latihan kepemimpinan tingkat III atau setara;
 - i. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
 - j. sehat jasmani dan rohani; dan
 - k. persyaratan lain yang diperlukan.
- (2) Persyaratan jabatan administrator setara jabatan struktural Eselon III/b meliputi :
 - a. berstatus PNS
 - b. tingkat pendidikan paling rendah Sarjana (S.1) atau Diploma IV (D.IV);

- c. memiliki integritas dan moral yang baik;
- d. bagi pemangku jabatan pengawas setara jabatan Eselon IV/a memiliki pengalaman pada jabatan paling singkat 3 (tiga) tahun;
- e. bagi pemangku jabatan setara jabatan struktural eselon IV/a diutamakan paling sedikit pernah menduduki 2 (dua) tahun jabatan pengawas setara jabatan struktural eselon IV/a yang berbeda;
- f. bagi pemangku jabatan fungsional paling rendah memiliki pangkat Penata Tingkat I golongan ruang III/d dengan masa kerja golongan paling kurang selama 3 (tiga) tahun sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
- g. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- h. bagi pemangku jabatan pengawas setara jabatan struktural eselon IV/a telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan Tingkat IV atau setara;
- i. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
- j. sehat jasmani dan rohani; dan
- k. persyaratan lain yang diperlukan.

Bagian Ketiga Jabatan Pengawas Pasal 16

- (1) Persyaratan jabatan pengawas setara jabatan struktural Eselon IV.a meliputi:
 - a. berstatus PNS;
 - b. tingkat pendidikan paling rendah Diploma III (D.III);
 - c. memiliki integritas dan moral yang baik;
 - d. bagi pemangku jabatan pengawas setara jabatan struktural Eselon IV/b atau pelaksana memiliki pengalaman pada jabatan paling kurang 2 (dua) tahun;
 - e. bagi pemangku jabatan pelaksana setara fungsional umum memiliki pangkat paling rendah penata muda tingkat I golongan ruang III/b dengan masa kerja golongan paling kurang 2 (dua) tahun;
 - f. bagi pemangku jabatan fungsional paling rendah memiliki pangkat penata golongan ruang III/c dengan masa kerja golongan paling kurang selama 4 (empat) tahun sesuai bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
 - g. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - h. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
 - i. sehat jasmani dan rohani; dan
 - j. persyaratan lain yang diperlukan.
- (2) Persyaratan jabatan pengawas setara jabatan struktural Eselon IV.b meliputi :
 - a. berstatus PNS;
 - b. tingkat pendidikan diutamakan paling rendah Diploma III (D.III);
 - c. memiliki integritas dan moral yang baik;
 - d. bagi pemangku jabatan pelaksana setara fungsional umum paling rendah memiliki pangkat Penata Muda

- Tingkat I golongan ruang III/b dengan masa kerja golongan paling kurang selama 2 (dua) tahun;
- e. bagi pemangku jabatan fungsional paling rendah memiliki pangkat Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b dengan masa kerja golongan paling kurang selama 2 (dua) tahun dan sesuai dengan bidang tugas;
 - f. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2(dua) tahun terakhir;
 - g. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
 - h. sehat jasmani dan rohani; dan
 - j. persyaratan lain yang diperlukan.

Bagian Keempat Jabatan Pelaksana
Pasal 17

- (1) Persyaratan jabatan Pelaksana meliputi :
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki kualitas dan tingkat pendidikan paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau yang setara;
 - c. telah mengikuti dan lulus pelatihan terkait dengan bidang tugas dan atau lulus pendidikan dan pelatihan terintegrasi;
 - d. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - e. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan; dan
 - f. sehat jasmani dan rohani.

Bagian Kelima Jabatan Fungsional Keahlian
Pasal 18

Persyaratan Pengangkatan pertama jabatan fungsional keahlian meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moral yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. ada formasi jabatan;
- e. tingkat pendidikan paling rendah sarjana (S.1) atau Diploma IV sesuai kualifikasi pendidikan yang ditentukan;
- f. memiliki kompetensi yang diperlukan;
- g. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- h. persyaratan lain yang diperlukan.

Bagian Keenam Jabatan Fungsional Keterampilan
Pasal 19

Persyaratan pengangkatan pertama jabatan Fungsional Keterampilan meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moral yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. tingkat pendidikan paling rendah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas atau sesuai kualifikasi pendidikan yang ditentukan;
- e. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;

- f. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- g. persyaratan lain yang diperlukan.

Bagian Keenam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Pasal 20

Persyaratan pengangkatan jabatan pimpinan tinggi pratama diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan.

BAB VI
PANGKAT

Bagian Kesatu Umum
Pasal 21

- (1) Pangkat merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkat jabatan berdasarkan tingkat kesulitan, tanggung jawab, dampak, dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penggajian.
- (2) Kenaikan Pangkat pegawai merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian PNS yang bersangkutan terhadap Negara.
- (3) Pemberian Kenaikan Pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan penghargaan dari Negara untuk PNS yang berprestasi, maka prinsip yang harus dijalankan adalah kenaikan pangkat diberikan pada orang yang tepat dan pada waktu yang tepat.
- (4) Pemberian Kenaikan Pangkat sebagai penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan secara adil, dibedakan bagi pegawai yang memiliki prestasi tinggi dengan pegawai yang tidak memiliki prestasi.
- (5) Dalam Pola Karier PNS, Kenaikan Pangkat menduduki tempat yang penting dan strategis, karena sangat berpengaruh terhadap jenjang jabatan, keikutsertaan pada Diklat dalam jabatan dan kesejahteraan pegawai.

Bagian Kedua Kenaikan Pangkat Reguler
Pasal 22

- (1) Kenaikan Pangkat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 diberikan kepada PNS yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan tanpa terkait pada jabatan yang dipangkunya.
- (2) Kenaikan Pangkat Reguler diberikan pada PNS yang tidak menduduki jabatan Struktural dan/atau fungsional tertentu dan diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsungnya.
- (3) Kenaikan Pangkat Reguler untuk kenaikan pangkat pertama dihitung sejak pengangkatan sebagai CPNS.
- (4) Kenaikan Pangkat Reguler dapat diberikan sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir dan setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Bagian Ketiga Kenaikan Pangkat Pilihan
Pasal 23

- (1) Kenaikan Pangkat Pilihan diberikan kepada :
 - a. PNS berprestasi yang mendapatkan kepercayaan dan penghargaan;
 - b. PNS yang memangku jabatan struktural yang pangkatnya masih dalam jenjang pangkat terendah dapat dinaikkan setingkat lebih tinggi.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b berlaku setelah pelantikan atau jabatan fungsional tertentu dalam batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk setiap jabatan serta telah memenuhi angka kredit yang ditentukan.

BAB VII
DIKLAT PRAJABATAN
Pasal 24

- (1) CPNS wajib diikutsertakan dalam Diklat Prajabatan selambat-lambanya 2 (dua) tahun setelah pengangkatannya sebagai CPNS.
- (2) Diklat Prajabatan merupakan syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS.
- (3) Diklat Prajabatan terdiri dari:
 - a. Diklat Prajabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II; dan
 - b. Diklat Prajabatan Golongan III untuk menjadi PNS Golongan III.

Bagian Kesatu Diklat Dalam Jabatan
Pasal 25

- Diklat dalam jabatan terdiri dari :
- a. Diklat Kepemimpinan;
 - b. Diklat Fungsional;
 - c. Diklat Teknis;

Pasal 26

Diklat Kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada pasal 25 huruf a disebut Diklat Pim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural.

Pasal 27

- Diklat berdasarkan jenjang jabatan struktural terdiri dari :
- a. Diklat Pelatihan Kepemimpinan Pengawas untuk jabatan struktural eselon IV;
 - b. Diklat Pelatihan Kepemimpinan Administrator untuk jabatan struktural eselon III; dan
 - c. Diklat Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II untuk jabatan struktural eselon II.

Bagian Kedua Tim Seleksi Diklat
Pasal 28

- (1) PNS Pemerintah Daerah yang akan mengikuti Diklat pinter lebih dahulu mendapat persetujuan dari Tim Seleksi Peserta Diklat Instansi (TSPDI) yang terdiri dari sebagai berikut :
 - a. Walikota (Sebagai Pembina)

- b. Sekretaris Daerah (Ketua merangkap Anggota)
 - c. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembang Sumber Daya Manusia Kota Padangsidimpuan;
 - d. Asisten Administari Umum;
 - e. Inspektur; dan
 - f. Disesuaikan dengan kebutuhan.
- (2) Tim Seleksi ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Bagian Ketiga Persyaratan Pasal 29

- (1) PNS yang mengajukan mengikuti memiliki Diklat Pelatihan Kepemimpinan Pegawai persyaratan umum terdiri dari:
- a. usia 5 tahun sebelum BUP
 - b. pangkat / Golongan minimal Penata Muda/III a
 - c. menduduki eselon IV
 - d. surat Tugas mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV dan Surat Pernyataan Bebas Tugas;
 - e. diusulkan oleh pejabat yang berwenang.
- (2) PNS yang mengajukan mengikuti Diklat Pelatihan Kepemimpinan Administrator memiliki persyaratan umum terdiri dari:
- a. usia 5 tahun sebelum BUP;
 - b. pangkat / Golongan minimal Penata/III c;
 - c. menduduki Eselon III;
 - d. bagi yang masih menduduki Jabatan Eselon IV: Sudah mengikuti dan Lulus Seleksi Calon Peserta Diklat pimTk.III;
 - e. diusulkan oleh Pejabat yang berwenang;
 - f. surat tugas mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II dan Surat Pernyataan Bebas Tugas yang di tandatangani Oleh Walikota/Sekretariat Daerah Kota;
 - g. berita acara seleksi administrasi dari Tim Seleksi Peserta Diklat Instansi (TSPDI) yang disetujui oleh PPK.
- (3) PNS yang mengajukan mengikuti memiliki Diklat Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II persyaratan umum terdiri dari:
- a. usia 54 Tahun sebelum BUP;
 - b. pangkat / Golongan Minimal Pembina /IV.a;
 - c. menduduki Eselon II;
 - d. bagi yang masih menduduki Jabatan Eselon III: Sudah mengikuti dan Lulus Seleksi Calon peserta Diklat pim Tk.II;
 - e. diusulkan oleh pejabat yang berwenang;
 - f. surat Tugas mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II dan Surat Pernyataan Bebas Tugas yang di tandatangani Oleh Walikota/Sekretariat Daerah Kota untuk pejabat di pemerintah Kota; dan
 - g. berita acara seleksi administrasi dari Tim Seleksi Peserta Diklat Instansi (TSPDI)

BAB VIII PERPANJANGAN BATAS USIA PENSIUN Pasal 30

- (1) Pemanjangan Batas Usia Pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural Eselon II harus dilakukan secara selektif, antara lain dengan memperthatkan aspek kompetensi, kaderisasi dan kesehatan.
- (2) Kepala Badan Kepagawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyampaikan daftar pejabat struktural Eselon II yang telah berusia 57 (lima puluh tujuh) tahun atau lebih kepada pejabat Pembina kepagawaian mengenai kemungkinan perpanjangan batas usia pensiun, dengan tembusan Ketua Tim Penilai Kinerja.
- (3) Berdasarkan tembusan tersebut, Tim Penilai Kinerja memberikan pertimbangan perpanjangan batas usia pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural eselon II kepada Pejabat Pembina Kepagawaian disertai alasan-alasannya.
- (4) Perpanjangan Batas Usia pensiun ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota untuk jangka waktu paling lama 2(dua) tahun setelah mendapat pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja.

BAB IX
KETENTUAN LAIN-LAIN
Pasal 31

Dikecualikan dari ketentuan tingkat pendidikan sebagaimana dimaksud pada Pasal 16 ayat (1) huruf b bagi Pejabat Pengawas yang telah menduduki jabatan sebelum pemberlakuan Peraturan Wali kota ini.

BAB X
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 32

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal di undangkan.

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



Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,
MHD. ERWIN
NIP. 19720525 200312 1 006

Ditetapkan di Padangsidimpuan
Pada tanggal 3 Desember 2021

WALI KOTA PADANGSIDIMPUAN,

Ttd.

IRSAN EFENDI NASUTION

Diundangkan di Padangsidimpuan
Pada tanggal 6 Desember 2021
SEKRETARIS DAERAH
KOTA PADANGSIDIMPUAN,

LETNAN

BERITA DAERAH KOTA PADANGSIDIMPUAN TAHUN 2021 NOMOR

LAMPIRAN I

SCEDUL RAPAT TIM KEPANGKATAN

NO	URAIAN	BULAN											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Bulan Januari Penyerahan Berkas Sekalaian Menerima Usul Berkas Kenaikan Pangkat												
	Bulan Mei Penyerahan SK Pangkat												
2	Bulan Juli Penyerahan Berkas Sekalian memeriksa Usulan Berkas Kenaikan Pangkat												
	Bulan Oktober Penyerahan SK Pangkat												

WALI KOTA PADANGSIDIMPUAN,

Ttd.

IRSAN EFENDI NASUTION

Diundangkan di Padangsidimpuan
Pada tanggal
SEKRETARIS DAERAH
KOTA PADANGSIDIMPUAN,

Ttd.

LETNAN
BERITA DAERAH KOTA PADANGSIDIMPUAN TAHUN 2021 NOMOR 81



Sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

Mhd. ERWIN

NIP. 19720525 200312 1 006