

RANCANGAN  
PERATURAN WALI KOTA YOGYAKARTA  
NOMOR ... TAHUN ...  
TENTANG  
POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA YOGYAKARTA,

- Menimbang : a. bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pembangunan daerah diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional dan kompeten dalam melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan;
- b. bahwa untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi Pegawai Negeri Sipil diperlukan manajemen Pegawai Negeri Sipil berupa Pola Karier;
- c. bahwa berdasarkan hasil evaluasi terhadap Peraturan Wali Kota Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2024 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil sudah tidak sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan, sehingga perlu dicabut dan diganti;
- d. bahwa berdasarkan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
3. Undang-Undang Nomor 121 Tahun 2024 tentang Kota Yogyakarta di Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 307, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7058);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Pola Karier Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Pola Karier adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan Pegawai Negeri Sipil dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan.
2. Karier adalah pengembangan pegawai dalam jenjang jabatan/pangkat yang dapat dicapai selama pengabdian sebagai Pegawai Negeri Sipil.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki Jabatan pemerintahan.
4. Profil Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Profil PNS adalah data yang memuat seluruh unsur Pola Karier dan kumpulan informasi kepegawaian lain dari setiap Pegawai Negeri Sipil.
5. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat golongan PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
6. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PKP adalah penilaian atas kinerja pegawai dalam kurun waktu tertentu dalam bentuk capaian nilai pegawai atas formulir penguasaan tugas yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.
7. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang terdiri dari harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja pegawai yang akan dicapai oleh pegawai setiap tahun.
8. Hasil Penilaian Kompetensi adalah hasil penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural yang dimiliki oleh PNS dalam pengisian jabatan dan pemetaan jabatan.
9. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
10. Manajemen Talenta adalah manajemen Karier PNS yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Pemerintah Daerah.
11. Masa Kerja adalah jangka waktu penghitungan kerja PNS mulai dari calon PNS.

12. Pelatihan Teknis adalah program peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku PNS untuk memenuhi kompetensi penguasaan substantif bidang kerja melalui proses pembelajaran secara intensif.
13. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
14. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi negara.
15. Jabatan Manajerial adalah sekelompok Jabatan yang memiliki fungsi memimpin unit organisasi dan memiliki pegawai yang berkedudukan langsung di bawahnya untuk mencapai tujuan organisasi.
16. Jabatan Nonmanajerial adalah sekelompok Jabatan yang mengutamakan kompetensi yang bersifat teknis sesuai bidangnya dan tidak memiliki tanggung jawab langsung dalam mengelola dan mengawasi kinerja pegawai.
17. Pengisian Jabatan adalah pemenuhan Jabatan yang kosong melalui promosi dan/atau mutasi berdasarkan penilaian kompetensi serta persyaratan Jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
18. Pemetaan Jabatan adalah pengukuran kompetensi pegawai sesuai dengan kompetensi Jabatan yang diduduki.
19. Pengalaman Jabatan adalah jangka waktu pengalaman kerja PNS dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki.
20. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan target.
21. Perpindahan Jabatan adalah perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
22. Sistem Manajemen Talenta adalah sistem terintegrasi yang memuat profil PNS berdasarkan seluruh unsur Pola Karier ke dalam 9 (sembilan) kotak Manajemen Talenta pada setiap jenjang jabatan.
23. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada Pemerintah Daerah.
24. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
25. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
26. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disebut JPT Pratama adalah Aparatur Sipil Negara yang menduduki Jabatan pimpinan tingkat pratama pada kementerian/lembaga dan Pemerintah Daerah.
27. Pejabat Fungsional adalah Aparatur Sipil Negara yang menduduki Jabatan Fungsional pada Pemerintah Daerah.
28. Pejabat Administrator adalah Aparatur Sipil Negara yang menduduki Jabatan Administrator yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

29. Koordinator adalah Pejabat Fungsional yang diberikan tugas tambahan sebagai Koordinator yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
30. Pejabat Pengawas adalah Aparatur Sipil Negara yang menduduki Jabatan Pengawas yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
31. Tim Kerja adalah kelompok kerja pelaksana tugas dan fungsi Perangkat Daerah/Unit Kerja yang terdiri dari Ketua Tim Kerja dan Anggota Tim Kerja.
32. Ketua Tim Kerja adalah Pejabat Pengawas/Pejabat Fungsional/Pelaksana yang ditunjuk sebagai ketua untuk melaksanakan mekanisme organisasi dan pengelolaan kegiatan sesuai dengan bidang tugas.
33. Pejabat Pelaksana adalah Aparatur Sipil Negara yang bertanggung jawab melaksanakan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
34. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara serta pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
35. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
36. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.
37. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
38. Wali Kota adalah Wali Kota Yogyakarta.
39. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
40. Daerah adalah Kota Yogyakarta.

## Pasal 2

Tujuan pelaksanaan Pola Karier meliputi:

- a. memberikan kejelasan dan kepastian Karier kepada PNS;
- b. menyelaraskan antara pengembangan Karier PNS dengan kebutuhan Pemerintah Daerah;
- c. meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS;
- d. mendorong peningkatan profesionalitas PNS; dan
- e. menciptakan iklim kerja yang kondusif dan transparan.

### Pasal 3

- (1) Pola Karier PNS dilaksanakan berdasarkan prinsip:
  - a. kepastian;
  - b. profesionalisme;
  - c. transparan;
  - d. integritas;
  - e. keadilan; dan
  - f. rasional.
- (2) Kepastian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu Pola Karier harus menggambarkan kepastian tentang arah alur Karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Profesionalisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Pola Karier harus dapat mendorong peningkatan kompetensi dan prestasi kerja PNS.
- (4) Transparan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu Pola Karier harus diketahui oleh setiap PNS dan memberi kesempatan yang sama kepada PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu Karier PNS dapat meningkat jika mempunyai riwayat bekerja yang baik.
- (6) Keadilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu memberikan kesempatan kepada PNS yang memenuhi standar kompetensi Aparatur Sipil Negara untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi.
- (7) Rasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu sesuai kebutuhan setiap instansi untuk mencapai visi yang telah ditetapkan.

## BAB II

### JENIS POLA KARIER

#### Pasal 4

Pola Karier dilakukan dalam bentuk Pola Karier instansi.

#### Pasal 5

- (1) Pola Karier instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 merupakan Pola Karier bersifat instansional di Pemerintah Daerah.
- (2) Pola Karier instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan mempertimbangkan seluruh kelompok Jabatan.
- (3) Pola Karier instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
  - a. JA;
  - b. JF keahlian; dan
  - c. JF keterampilan.

#### Pasal 6

- (1) Kelompok Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) digunakan sebagai dasar penyusunan Manajemen Talenta.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Manajemen Talenta diatur dengan Peraturan Wali Kota.

### BAB III

#### RUANG LINGKUP POLA KARIER

##### Bagian Kesatu

##### Umum

#### Pasal 7

Ruang lingkup Pola Karier, meliputi:

- a. jenis Jabatan;
- b. Profil PNS;
- c. unsur Pola Karier; dan
- d. jalur Karier.

##### Bagian Kedua

##### Jenis Jabatan

#### Pasal 8

- (1) Jenis Jabatan yang ditetapkan dalam Pola Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a yaitu:
  - a. Jabatan Manajerial; dan
  - b. Jabatan Nonmanajerial.
- (2) Jabatan Manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
  - a. JPT;
  - b. jabatan administrator; dan
  - c. jabatan pengawas
- (3) Jabatan Nonmanajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
  - a. jabatan pelaksana; dan
  - b. JF.
- (4) JF sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b terdiri atas:
  - a. JF kategori keterampilan dengan jenjang Jabatan dari paling rendah sampai paling tinggi yaitu:
    1. pemula;
    2. terampil;
    3. mahir; dan
    4. penyelia.

- b. JF kategori keahlian dengan jenjang Jabatan dari paling rendah sampai paling tinggi yaitu:
  - 1. ahli pertama;
  - 2. ahli muda;
  - 3. ahli madya; dan
  - 4. ahli utama.

### Bagian Ketiga

#### Profil PNS

##### Pasal 9

- (1) Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS yang terdiri atas:
  - a. data personal;
  - b. rekam jejak;
  - c. Hasil Penilaian Kompetensi;
  - d. kinerja; dan
  - e. informasi kepegawaian lainnya.
- (2) Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan diberikan bobot dalam Sistem Manajemen Talenta.

### Bagian Keempat

#### Unsur Pola Karier

##### Pasal 10

Unsur Pola Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c sebagai berikut:

- a. kinerja;
- b. Hasil Penilaian Kompetensi; dan
- c. rekam jejak.

##### Pasal 11

Unsur Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 menjadi bahan pertimbangan untuk masuk kedalam kelompok Rencana Suksesi.

### Paragraf 1

#### Kinerja

##### Pasal 12

- (1) Unsur kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a terdiri atas:
  - a. SKP;
  - b. PKP; dan
  - c. unsur pertimbangan lainnya

- (2) Unsur pertimbangan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan unsur penambah dan/atau pengurang capaian nilai unsur kinerja.

#### Pasal 13

Ketentuan mengenai SKP dan PKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf a dan huruf b dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 14

- (1) Unsur pertimbangan lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf c terdiri atas:
  - a. penghargaan;
  - b. penugasan khusus;
  - c. penulisan karya ilmiah; dan
  - d. hukuman disiplin.
- (2) Unsur pertimbangan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c menjadi unsur penambah capaian nilai seorang pegawai dalam unsur kinerja.
- (3) Unsur pertimbangan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d menjadi unsur pengurang capaian nilai seorang pegawai dalam unsur kinerja.

#### Pasal 15

Ketentuan mengenai unsur pertimbangan lainnya diatur dalam Keputusan Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang bidang kepegawaian.

#### Paragraf 2

#### Hasil Penilaian Kompetensi

#### Pasal 16

- (1) Unsur Hasil Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b diambil dari hasil nilai *Job Person Match* pada penilaian kompetensi yang dimiliki oleh PNS dalam Pengisian Jabatan dan Pemetaan Jabatan.
- (2) Hasil Penilaian Kompetensi mengacu pada peraturan perundang-undangan tentang standar kompetensi Jabatan aparatur sipil negara.
- (3) Pengisian Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk Jabatan JPT, jabatan administrator, dan jabatan pengawas mempertimbangkan rekomendasi dan saran penempatan yang diperoleh dari Hasil Penilaian Kompetensi.



### Paragraf 3

### Rekam Jejak

#### Pasal 17

Unsur rekam jejak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf c merupakan informasi mengenai:

- a. kualifikasi pendidikan;
- b. sertifikasi kelulusan pelatihan pengadaan barang/jasa;
- c. pelatihan kepemimpinan;
- d. Pangkat;
- e. Masa Kerja; dan
- f. pengembangan kompetensi.

#### Pasal 18

- (1) Kualifikasi pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf a merupakan tingkat pendidikan formal yang ditempuh oleh PNS dan ditetapkan sesuai dengan kebutuhan Jabatan.
- (2) Pendidikan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan data pendidikan terakhir pada sistem informasi manajemen kepegawaian.

#### Pasal 19

sertifikasi kelulusan pelatihan pengadaan barang/jasa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf b merupakan bukti kelulusan pegawai dalam mengikuti pelatihan pengadaan barang/jasa untuk melaksanakan tugas sebagai pengelola pengadaan barang/jasa pemerintah secara profesional dan beretika di bidang pengadaan barang/jasa pemerintah.

#### Pasal 20

- (1) Pelatihan kepemimpinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf c diperuntukkan bagi PNS yang menduduki JPT, jabatan administrator, dan jabatan pengawas sesuai jenjang Jabatan.
- (2) Pelatihan kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah menduduki Jabatan.
- (3) Pelatihan kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) telah ditempuh oleh PNS sesuai dengan Jabatan yang diduduki, terdata dalam sistem informasi manajemen pendidikan dan pelatihan.

#### Pasal 21

Pangkat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf d sesuai dengan ketentuan yang dipersyaratkan pada hasil analisis Jabatan.

#### Pasal 22

Masa Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf e merupakan jangka waktu penghitungan kerja PNS mulai dari calon PNS.

### Pasal 23

Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf f merupakan pengembangan kompetensi yang ditempuh oleh pegawai dalam bentuk pemenuhan pelaksanaan pendidikan dan Pelatihan Teknis sesuai dengan pencapaian persentase JP yang diperoleh pegawai.

### Paragraf 4

### Pasal 24

Ketentuan mengenai bobot unsur Pola Karier mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai manajemen talenta.

## Bagian Kelima

### Jalur Karier

#### Paragraf 1

#### Umum

### Pasal 25

- (1) Jalur Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d merupakan lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.
- (2) Jalur Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berbentuk pola Karier horisontal, pola Karier vertikal, maupun pola Karier diagonal.
- (3) Jalur Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

#### Paragraf 2

### Pola Karier Horisontal

### Pasal 26

- (1) Pola Karier horisontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) merupakan perpindahan dari 1 (satu) posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara melalui mutasi.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT.
- (3) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam:
  - a. 1 (satu) Perangkat Daerah; atau
  - b. antar Perangkat Daerah.
- (4) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan mempertimbangkan Hasil Penilaian Kompetensi.
- (5) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.
- (6) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 27

- (1) JPT Pratama dapat berpindah secara horisontal ke dalam JPT Pratama lainnya sesuai dengan persyaratan Jabatan.
- (2) Mekanisme perpindahan antar JPT dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 28

PNS yang menduduki JPT Pratama atau Jabatan yang setara dapat berpindah secara horisontal ke dalam JF Ahli Utama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 29

- (1) Pejabat Fungsional dapat berpindah jabatan ke JF lain dilaksanakan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan.
- (2) Perpindahan JF ke JF lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jenjang Jabatan dan angka kredit yang setara.
- (3) Perpindahan JF ke JF lain yang setara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan dalam 1 (satu) atau lintas rumpun/klasifikasi JF.
- (4) Perpindahan JF ke JF lain yang setara sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan melalui uji kompetensi.
- (5) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan oleh instansi pembina JF.

#### Pasal 30

- (1) Pejabat Fungsional dapat berpindah jabatan dari JF ke JA sesuai dengan jenjang Jabatan, kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan.
- (2) JF Ahli Utama dapat berpindah secara horisontal ke dalam JPT Pratama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 31

- (1) Perpindahan Karier horisontal JA ke JF yaitu:
  - a. Pejabat Administrator dapat berpindah secara horisontal ke Fungsional Ahli Madya; atau
  - b. Pejabat Pengawas dapat berpindah secara horisontal ke Fungsional Ahli Muda.
- (2) Perpindahan dari JA ke dalam JF secara horisontal diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal kondisi tertentu perpindahan Karier dapat dilakukan melalui mekanisme penyetaraan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 32

PNS yang menduduki JA dapat berpindah ke JA lain yang setara sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan.

### Paragraf 3

#### Pola Karier Vertikal

##### Pasal 33

- (1) Pola Karier vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) merupakan perpindahan dari 1 (satu) posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi melalui promosi.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan bagi:
  - a. JA dalam satu kelompok JA;
  - b. JF dalam satu kelompok JF kategori keterampilan atau JF kategori keahlian; dan
  - c. JPT dalam satu kelompok JPT.

##### Pasal 34

- (1) Promosi dalam JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (2) huruf a dilakukan sesuai dengan kelompok Rencana Suksesi atau melalui seleksi internal.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bagi:
  - a. Jabatan Pengawas ke Jabatan Administrator; atau
  - b. Jabatan Pelaksana ke Jabatan Pengawas.
- (3) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan dan memperhatikan kebutuhan organisasi.

##### Pasal 35

- (1) Promosi JF dalam satu kelompok JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (2) huruf b dilakukan dalam hal kenaikan jenjang JF.
- (2) Dalam hal kenaikan jenjang JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pejabat Fungsional dapat berpindah dari jenjang paling rendah sampai dengan jenjang paling tinggi dalam satu kategori JF nya.
- (3) Promosi dalam kelompok JF dapat dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan berdasarkan kebutuhan organisasi.

##### Pasal 36

- (1) Promosi ke dalam JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (2) huruf c dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan memenuhi persyaratan:
  - a. Rencana Suksesi;
  - b. seleksi terbuka; atau
  - c. berdasarkan ketentuan Sistem Merit.
- (2) Rencana Suksesi, seleksi terbuka, dan ketentuan Sistem Merit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Paragraf 4

#### Pola Karier Diagonal

#### Pasal 37

- (1) Pola Karier diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) merupakan perpindahan dari 1 (satu) posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi berdasarkan:
  - a. promosi; atau
  - b. mekanisme pengangkatan dalam JF.
- (2) Perpindahan Karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dari:
  - a. JA ke JF;
  - b. JF ke JA;
  - c. JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama; atau
  - d. JF Ahli Utama ke dalam JPT Madya dan JPT Utama.

#### Pasal 38

- (1) Perpindahan Karier diagonal bagi JA ke JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2) huruf a dilakukan melalui mekanisme:
  - a. perpindahan;
  - b. penyesuaian; atau
  - c. promosi dalam JF.
- (2) Perpindahan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 39

- (1) Perpindahan Karier diagonal bagi JF ke JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2) huruf b dilakukan pada:
  - a. JF kategori keterampilan atau JF Ahli Pertama dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan pengawas; atau
  - b. JF Ahli Muda dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan administrator.
- (2) Perpindahan Karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme penugasan pada Jabatan di luar JF sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 40

Perpindahan Karier diagonal JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2) huruf c dan Perpindahan Karier diagonal JF Ahli Utama ke dalam JPT Madya dan JPT Utama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2) huruf d dilaksanakan melalui promosi secara seleksi terbuka, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 41

Perpindahan Jabatan antar Instansi Pusat dengan Instansi Daerah dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

### BAB IV

#### PELAKSANAAN POLA KARIER

##### Bagian Kesatu

##### Jabatan Pimpinan Tinggi

#### Pasal 42

- (1) Pengisian JPT Pratama untuk Jabatan yang kosong dilakukan melalui seleksi terbuka dan kompetitif, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam hal Pemerintah Daerah telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan aparatur sipil negara, ketentuan pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan.
- (3) Ketentuan batas usia untuk menduduki JPT Pratama paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun.

##### Bagian Kedua

##### Jabatan Administrasi

#### Pasal 43

- (1) Pengisian JA dilakukan untuk Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Pelaksana.
- (2) Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kelompok Rencana Suksesi atau melalui seleksi internal, berdasarkan prinsip Sistem Merit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengisian Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kelompok Rencana Suksesi, berdasarkan prinsip Sistem Merit melalui pengangkatan Calon PNS.

##### Bagian Ketiga

##### Jabatan Fungsional

#### Pasal 44

- (1) Pengisian JF dilakukan melalui:
  - a. pengangkatan pertama;
  - b. Perpindahan Jabatan;
  - c. penyesuaian/inpassing; dan
  - d. promosi dalam Pola Karier horisontal, Pola Karier vertikal maupun Pola Karier diagonal.
- (2) Pengisian JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat  
Masa Kerja Promosi dan Pengalaman Menduduki Jabatan  
Pasal 45

Perhitungan Masa Kerja untuk dapat promosi jabatan ke jenjang lebih tinggi:

- a. Jabatan Pengawas dan/atau Ketua Tim Kerja paling singkat 2 (dua) tahun dalam Jabatan Pelaksana dan/atau JF;
- b. Jabatan Administrator dan/atau Koordinator paling singkat 3 (tiga) tahun dalam Jabatan Pengawas dan/atau setara Jabatan Pengawas; dan
- c. JPT Pratama telah menduduki Jabatan Administrator paling singkat 2 (dua) tahun.

Pasal 46

Pengalaman menduduki Jabatan diatur sebagai berikut:

- a. untuk menduduki Jabatan JPT Pratama, PNS harus memiliki Pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 5 (lima) tahun;
- b. untuk menduduki Jabatan Administrator, PNS harus memiliki pengalaman pada Jabatan Pengawas dan/atau Ketua Tim Kerja paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki;
- c. untuk menduduki Jabatan Pengawas, PNS harus memiliki pengalaman pada Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pelaksana sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki; dan
- d. untuk menduduki JPT, PNS dari JF harus sesuai dengan jenjang yang dipersyaratkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V  
PENYETARAAN JABATAN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 47

JA yang disetarakan dalam JF terdiri atas:

- a. Jabatan Administrator disetarakan menjadi JF Madya; dan
- b. Jabatan Pengawas disetarakan menjadi JF Muda.

Bagian Kedua  
Penugasan Tambahan

Pasal 48

- (1) JA yang disetarakan menjadi JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 dapat diberikan tugas dan fungsi koordinasi serta pengelolaan kegiatan sesuai bidang tugasnya.

- (2) Tugas dan fungsi koordinasi serta pengelolaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tugas tambahan yang ditetapkan dengan Keputusan PPK sebagai Ketua Tim Kerja dan Koordinator.
- (3) Proses pengangkatan, mutasi, promosi dan pemberhentian PNS sebagai Ketua Tim Kerja dan Koordinator dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.

#### Pasal 49

- (1) Pejabat Pelaksana atau Pejabat Fungsional dapat diberikan tugas tambahan sebagai Ketua Tim Kerja.
- (2) Penugasan sebagai Ketua Tim Kerja dan Koordinator dilaksanakan sesuai dengan kelompok Rencana Suksesi atau melalui seleksi internal, berdasarkan prinsip Sistem Merit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### BAB VI

#### MONITORING DAN EVALUASI

#### Pasal 50

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Pola Karier.
- (2) Laporan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Wali Kota dengan tembusan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan.
- (3) Monitoring dan evaluasi pelaksanaan Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (4) Laporan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai pertimbangan dalam pemantauan dan evaluasi penerapan Sistem Merit.

### BAB VII

#### KETENTUAN LAIN LAIN

#### Pasal 51

Pola Karier diintegrasikan dalam Sistem Manajemen Talenta yang dikelola bersama oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika.



BAB VIII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 52

Pada saat Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku, maka Peraturan Wali Kota Nomor 8 Tahun 2023 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Yogyakarta (Berita Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2023 Nomor 8), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 53

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Yogyakarta  
pada tanggal  
WALI KOTA YOGYAKARTA,

HASTO WARDOYO

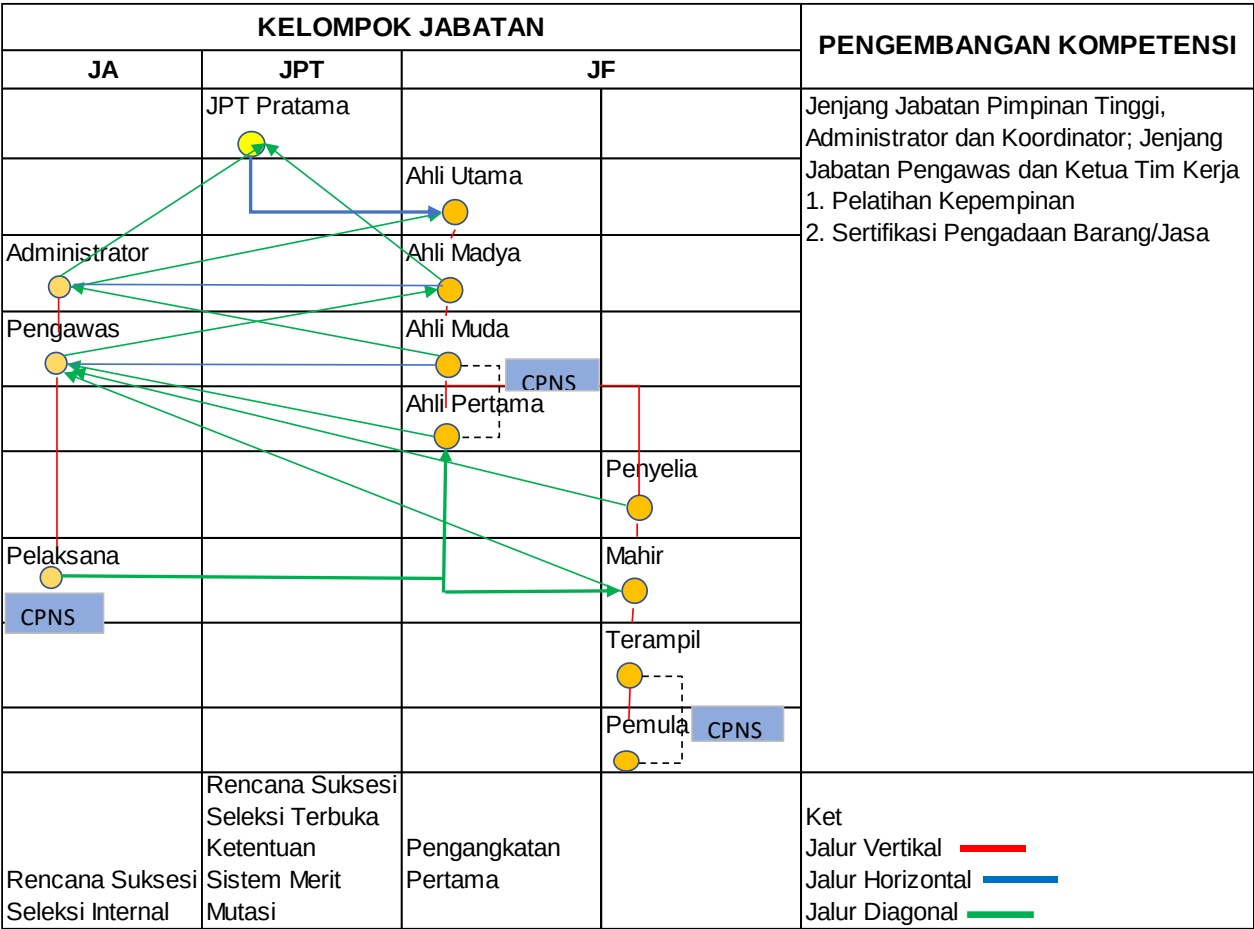
Diundangkan di Yogyakarta  
pada tanggal  
SEKRETARIS DAERAH KOTA YOGYAKARTA,

AMAN YURIADIJAYA

BERITA DAERAH KOTA YOGYAKARTA TAHUN ... NOMOR ...

LAMPIRAN  
PERATURAN WALI KOTA YOGYAKARTA  
NOMOR ... TAHUN 2025  
TENTANG  
POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

JALUR KARIER



WALI KOTA YOGYAKARTA,

HASTO WARDOYO

