



SALINAN

WALIKOTA BANDA ACEH

PERATURAN WALI KOTA BANDA ACEH NOMOR 41 TAHUN 2022

TENTANG

TATA CARA PROMOSI DAN MUTASI APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI *TALENT POOL* DAN RENCANA SUKSESI

DENGAN RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

WALI KOTA BANDA ACEH,

- Menimbang : a. bahwa sikap objektifitas dan transparansi dalam proses promosi dan mutasi Pegawai Negeri Sipil antar Perangkat Daerah berdasarkan sistem merit perlu diterapkan di Lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota Banda Aceh tentang Tata Cara Promosi dan Mutasi Aparatur Sipil Negara melalui *Talent Pool* dan Rencana Suksesi;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 (Drt) Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota-Kota Besar dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Utara(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092);
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633);
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...

- sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5757);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
 8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
 9. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);
 10. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
 11. Peraturan Wali Kota Banda Aceh Nomor 95 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Daerah Kota Banda Aceh Tahun 2021);
 12. Peraturan Wali Kota Banda Aceh Nomor 96 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Pegawai Negeri Sipil (Berita Daerah Kota Banda Aceh Tahun 2021)

MEMUTUSKAN...

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG TATA CARA PROMOSI DAN MUTASI APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI *TALENT POOL* DAN RENCANA SUKSESI

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan :

1. Kota adalah Kota Banda Aceh.
2. Wali Kota adalah Wali Kota Banda Aceh.
3. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat dengan ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada Instansi Pemerintah.
4. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang mematuhi syarat tertentu, diangkat sebagai ASN secara tetap oleh Pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
5. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
6. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada Instansi pemerintah.
7. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah jabatan pimpinan tinggi yang setara dengan jabatan eselon II.
8. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki jabatan JPT.
9. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang memiliki fungsi dan tugas yang berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintah dan pembagunan.
10. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas yang berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
11. Pejabat Administrasi Pegawai ASN yang menduduki jabatan JA pada instansi pemerintah.
12. Jabatan Administrator adalah jabatan yang memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan dan administrasi yang setara dengan jabatan eselon III.

13. Jabatan...

13. Jabatan Pengawas adalah jabatan yang mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana atau setara dengan jabatan eselon IV.
14. Jabatan Pelaksana adalah jabatan yang melaksanakan kegiatan pelayanan publik dan administrasi pemerintah serta pembangunan yang dilakukan oleh pejabat setara jabatan eselon V atau fungsional umum.
15. Jabatan Fungsional Umum adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas tanggungjawab, wewenang dan hak seorang ASN dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keterampilan tertentu dan untuk kenaikan pangkatnya tidak disarankan dengan angka kredit
16. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Fungsional pada instansi pemerintah.
17. Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disebut PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
18. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian pegawai ASN serta pembinaan Manajemen.
19. Mutasi Jabatan adalah perpindahan jabatan dari satu jabatan ke jabatan lain yang terdiri dari mutasi horizontal, vertikal/promosi/demosi dan diagonal.
20. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS berdasarkan jabatan dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
21. Karier adalah pengembangan individu (pegawai) dalam jenjang jabatan/pangkat yang dapat dicapai selama pengabdian sebagai PNS.
22. Pola Karier 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.
23. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS, mencakup pengetahuan, kecakapan dan sikap perilaku untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
24. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

25. Eselon...

25. Eselon adalah tingkat jabatan struktural yang menunjukkan tingkat kedudukan seorang PNS dalam susunan organisasi.
26. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.
27. Pengangkatan Jabatan adalah penetapan dalam Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
28. 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.
29. Penilaian Prestasi Kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.
30. Masa Kerja adalah masa jabatan seorang PNS dalam menduduki suatu jabatan.
31. Peta Jabatan adalah susunan nama dan tingkat jabatan struktural dan fungsional yang tergambar dalam suatu struktur unit organisasi dari tingkat yang paling rendah sampai dengan tingkat yang paling tinggi.
32. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam jabatan target.
33. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
34. Tim Penilai Kinerja 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 PNS.
35. Standar Kompetensi Jabatan adalah persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam pelaksanaan tugas jabatan.
36. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat OPD adalah perangkat daerah pada Pemerintah Kota yang terdiri dari Sekretaris Daerah, Sekretaris DPRK, Inspektorat, Badan, Dinas dan Kecamatan.

37. Komisi Aparatur Sipil Negara disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan Pegawai ASN yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa.
38. Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah BKPSDM Kota Banda Aceh.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkan Peraturan Wali Kota ini adalah sebagai pedoman dalam melaksanakan promosi dan mutasi ASN di Lingkungan Pemerintah Kota.
- (2) Tujuan ditetapkan Peraturan Wali Kota ini adalah terselenggaranya proses promosi dan mutasi pejabat pimpinan tinggi pratama, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional pada Pemerintah Kota secara objektif, kompetitif, dan akuntabel
- (3) Sebagai bentuk dalam pelaksanaan prinsip *reward and punishment*.
- (4) Sasaran ditetapkan Peraturan Wali Kota ini adalah terpilihnya pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrasi, dan pejabat fungsional yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja sesuai standar kompetensi jabatan dan kebutuhan organisasi.

BAB III Bagian Kesatu Tim Penilai Kinerja

Pasal 3

Untuk menjamin kualitas dan objektivitas dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN dalam dan dari JPT, JA, JF di setiap Perangkat Daerah perlu dibentuk Tim Penilai Kinerja;

- (1) Tim Penilai Kinerja dibentuk oleh PyB;
- (2) TPK PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. sekretaris daerah;

b. pejabat...

- b. pejabat yang menangani bidang kepegawaian;
 - c. pejabat yang menangani bidang pengawasan internal; dan
 - d. pejabat pimpinan tinggi terkait.
- (3) Tugas pokok Tim Penilai Kinerja adalah memberikan pertimbangan kepada pppk dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural eselon II kebawah;
 - (4) Untuk menjamin objektivitas dan kepastian dalam pengambilan keputusan, anggota Tim Penilai Kinerja ditetapkan dalam jumlah ganjil.
 - (5) Ketua Tim Penilai Kinerja adalah Sekretaris Daerah dengan anggota para pejabat eselon II, dan sekretaris dijabat oleh pejabat eselon II yang membidangi kepegawaian.
 - (6) Masa keanggotaan Tim Penilai Kinerja adalah 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk masa keanggotaan berikutnya.
 - (7) Tim Penilai Kinerja bersidang sekurang-kurangnya sekali dalam sebulan atau sewaktu-waktu sesuai keperluan.
 - (8) Sidang Tim Penilai Kinerja dinyatakan sah apabila dihadiri oleh Ketua, sekurang-kurangnya 2 (dua) orang anggota dan Sekretaris.

Bagian Kedua
Kelompok Rencana Suksesi
Pasal 4

- (1) PPK menetapkan Kelompok Rencana Suksesi setiap tahun dan mengumumkan melalui Sistem Informasi ASN.
- (2) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi kelompok PNS yang memiliki:
 - a. kompetensi sesuai klasifikasi Jabatan;
 - b. memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi; dan
 - c. memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (3) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang bidang kepegawaian.
- (4) Kelompok Rencana Suksesi ditetapkan berdasarkan Peraturan Wali Kota yang mengatur mengenai manajemen talenta.

BAB IV PROMOSI DAN MUTASI

Pasal 5

- (1) Promosi merupakan bentuk pola karier yang dapat berbentuk vertikal atau diagonal.
- (2) PNS dapat dipromosikan di dalam dan/atau antar JA dan JF keterampilan, JF ahli pertama, dan JF ahli muda sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (3) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan Kelompok Rencana Suksesi.
- (4) Dalam hal Pemerintah Kota belum memiliki kelompok rencana suksesi, promosi dalam JA dapat dilakukan melalui seleksi internal oleh panitia seleksi yang dibentuk oleh PPK.
- (5) PNS yang menduduki Jabatan administrator dan JF ahli madya dapat dipromosikan ke dalam JPT pratama sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan, mengikuti, dan lulus seleksi terbuka, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

Pasal 6

- (1) Promosi PNS dalam JA dan JF diprioritaskan bagi PNS yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi.
- (2) Promosi PNS dalam JA dan JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PPK setelah mendapat pertimbangan TPK PNS.
- (3) TPK PNS dalam memberikan pertimbangan promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memperhatikan:
 - a. posisi PNS dalam Kelompok Rencana Suksesi;
 - b. kualifikasi PNS;
 - c. kompetensi PNS;
 - d. kinerja PNS;
 - e. integritas moralitas PNS;
 - f. kebutuhan organisasi; dan
 - g. usulan dari PNS yang bersangkutan, Kepala Organisasi Perangkat Daerah atau unit kerja, dan perangkat daerah yang melaksanakan urusan penunjang bidang kepegawaian.

Pasal 7...

Pasal 7

- (1) Promosi Pejabat Administrator dan Pejabat Fungsional Ahli Madya ke dalam Jabatan Pimpinan Tinggi melalui talent pool dan rencana suksesi dapat dilaksanakan setelah Pemerintah Kota mendapat penilaian penerapan sistem merit sekurang-kurangnya bernilai baik.
- (2) Promosi Pejabat Administrator dan Pejabat Fungsional Ahli Madya ke dalam Jabatan Pimpinan Tinggi melalui talent pool dan rencana suksesi sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan berkoordinasi dengan KASN.

Pasal 8

- (1) Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam Perangkat Daerah dan antar Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (3) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan Jabatan, klasifikasi Jabatan dan pola karier dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (4) Mutasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.
- (5) Selain mutasi karena tugas dan/atau lokasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PNS dapat mengajukan mutasi tugas dan/atau lokasi atas permintaan sendiri.

Pasal 9

- (1) Mutasi PNS dalam JA dan JF diprioritaskan bagi PNS yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi.
- (2) Mutasi PNS dalam JA dan JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PPK setelah mendapat pertimbangan TPK PNS.
- (3) TPK PNS dalam memberikan pertimbangan mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memperhatikan:
 - a. posisi PNS dalam Kelompok Rencana Suksesi;
 - b. kualifikasi PNS;
 - c. kompetensi PNS;
 - d. kinerja PNS;
 - e. integritas moralitas PNS;
 - f. kebutuhan organisasi; dan

g. usulan...

- g. usulan dari PNS yang bersangkutan, Kepala Perangkat Daerah atau unit kerja, dan perangkat daerah yang melaksanakan urusan penunjang bidang kepegawaian.

BAB V

Bagian Kesatu

Persyaratan Pengangkatan Dalam Jabatan

Pasal 10

- (1) Pengisian JPT Pratama 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.
- (2) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Pratama sebagai berikut:
 - a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - b. memiliki pangkat/golongan ruang Pembina (IV/a);
 - c. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural dan Kompetensi Pemerintahan sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
 - d. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
 - e. sedang atau pernah menduduki Jabatan Administrator atau Jabatan Fungsional Jenjang Ahli Madya paling singkat 2 (dua) tahun;
 - f. memiliki rekam jejak jabatan, integritas; dan
 - g. sehat jasmani dan rohani.
- (3) Kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dibuktikan dengan Sertifikat Kompetensi;
- (4) Sertifikat Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menjadi salah satu persyaratan untuk menduduki jabatan pada OPD dan pengembangan karier.

Pasal 11

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Administrator sebagai berikut:
 - a. berstatus PNS;
 - b. memiliki...

- 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 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 Pemerintah sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja pada PD yang bersangkutan; dan
 - g. sehat jasmani dan rohani.
- (2) 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 Pemerintah sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja pada OPD-nya; dan
 - g. sehat jasmani dan rohani.
- (3) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pelaksana sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki kualifikasi 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, Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan yang ditetapkan; dan

f. sehat...

f. sehat jasmani dan rohani.

Pasal 12

- (1) Pengangkatan PNS ke dalam JF Keahlian dan JF Ketrampilan dilakukan melalui pengangkatan:
 - a. pertama;
 - b. perpindahan dari jabatan lain;
 - c. penyesuaian/*inpassing*; dan
 - d. promosi.
- (2) Persyaratan pengangkatan JF Keahlian melalui pengangkatan pertama sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf a, 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 Sosiokultural yang telah disusun oleh instansi pembina;
 - f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
 - g. syarat lainnya yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.
- (3) Persyaratan pengangkatan dalam JF Keahlian melalui perpindahan dari jabatan lain sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) 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 yang telah disusun oleh instansi pembina;
 - f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF 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 JF Ahli Pertama dan JF Ahli Muda;
 2. 55 (lima puluh lima) tahun untuk JF Ahli Madya; dan
 3. 60 (enam puluh) tahun untuk JF Ahli Utama bagi PNS yang telah menduduki JPT; dan

i. syarat...

- i. syarat lainnya yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.
- (4) Persyaratan pengangkatan dalam JF Keahlian melalui penyesuaian sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) 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 JF 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 yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.
- (5) Persyaratan pengangkatan dalam JF Keterampilan melalui pengangkatan pertama sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) 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 yang telah disusun oleh instansi pembina;
 - f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
 - g. syarat lainnya yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.
- (6) Persyaratan pengangkatan dalam JF Keterampilan melalui perpindahan dari jabatan lain sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) 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 yang telah disusun oleh instansi pembina;
 - f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
 - g. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;

h. usia...

- h. usia paling tinggi 53 (lima puluh tiga) tahun; dan
 - i. syarat lainnya yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.
- (7) Persyaratan pengangkatan dalam JF Keterampilan melalui penyesuaian sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) 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 dibidang JF yang akan diduduki paling singkat 2 (dua) tahun;
 - f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - g. syarat lainnya yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.
- (8) Persyaratan pengangkatan dalam JF Keahlian dan JF Keterampilan pada ayat (1) huruf d melalui promosi sebagai berikut:
- a. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi;
 - b. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - c. syarat lainya yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Mekanisme Pelaksanaan Rencana Suksesi

Pasal 13

- (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*.

Pasal 14

- (1) ASN yang menunjukkan penilaian kinerja dengan predikat sangat baik berturut-turut selama 2 (dua) tahun dapat diprioritaskan untuk di ikut sertakan dalam program kelompok Rencana Suksesi pada OPD yang bersangkutan.

(2) Kelompok...

- (2) Kelompok Rencana Suksesi pada setiap OPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Kepala OPD.
- (3) Apabila Kepala OPD tidak menetapkan rencana suksesi, maka PPK dapat mempertimbangkan untuk tidak memproses karier ASN di lingkungan OPD tersebut.

Pasal 15

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh selaku pengelola kelompok Rencana Suksesi menyiapkan daftar nama ASN yang akan diproyeksikan.

Pasal 16

- (1) Daftar nama ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 untuk Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional disampaikan kepada Ketua Tim Penilai Kinerja.
- (2) Ketua Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan pertimbangan kepada Wali Kotaterkait promosi ASN dalam jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional dengan memprioritaskan ASN yang masuk dalam kelompok rencana suksesi.

Pasal 17

- (1) Daftar nama ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 untuk JPT Pratama disampaikan kepada Panitia Seleksi.
- (2) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan persetujuan Wali Kota memprioritaskan ASN yang masuk dalam kelompok rencana suksesi untuk diikutsertakan dalam seleksi pengisian JPT Pratama melalui mekanisme *Talent Pool*.
- (3) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) melaporkan hasil penilaian seleksi tersebut dan merekomendasikan sebanyak 3 (tiga) nama calon kepada Wali Kota.
- (4) Laporan hasil seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dilaporkan kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan penetapan dan pelantikan oleh Wali Kota, berupa:
 - a. berita acara;
 - b. keputusan panitia seleksi;
 - c. nilai pada setiap tahapan seleksi; dan
 - d. hasil *assessment*.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 18

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 Banda Aceh.

Ditetapkan di Banda Aceh
pada tanggal 29 Desember 2022 M
5 Jumadil Akhir 1444 H

Pj. WALI KOTA BANDA ACEH,

CAP/DTO

BAKRI SIDDIQ

Diundangkan di Kota Banda Aceh
pada tanggal 29 Desember 2022 M
5 Jumadil Akhir 1444 H

SEKRETARIS DAERAH KOTA BANDA ACEH,

CAP/DTO

AMIRUDDIN

BERITA DAERAH KOTA BANDA ACEH TAHUN 2022 NOMOR 41

