



BERITA DAERAH KOTA DEPOK

NOMOR 9

TAHUN 2025

WALI KOTA DEPOK  
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN WALI KOTA DEPOK  
NOMOR 9 TAHUN 2025  
TENTANG

PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN WALI KOTA NOMOR 100  
TAHUN 2021 TENTANG PENYELENGGARAAN MANAJEMEN KARIER PEGAWAI  
NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA DEPOK

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA DEPOK,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional dengan hasil kerja tinggi dan perilaku sesuai nilai dasar Aparatur Sipil Negara yang bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, telah terbit Peraturan Wali Kota Depok Nomor 100 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Depok sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Wali Kota Depok Nomor 87 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota Nomor 100 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Depok;
- b. bahwa dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan menyesuaikan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, maka Peraturan Wali Kota sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu dilakukan penyesuaian;

- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Wali Kota Nomor 100 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Depok;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Depok dan Kotamadya Daerah Tingkat II Cilegon (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3828);
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 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
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 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
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 39 Tahun 2013 tentang Penetapan Kelas Jabatan di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negera Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1636);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negera Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan Pegawai Negeri Sipil (Berita Negera Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1606);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 42 Tahun 2018 tentang Penganjangan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian/Inpassing (Berita Negera Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1274);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negera Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
13. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2016 Nomor 10) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 4 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Depok Tahun 2021 Nomor 4);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN WALI KOTA NOMOR 100 TAHUN 2021 TENTANG PENYELENGGARAAN MANAJEMEN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA DEPOK.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Wali Kota Depok Nomor 100 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Depok (Berita Daerah Kota Depok Tahun 2021 Nomor 100) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Wali Kota Depok Nomor 87 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Nomor 100 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Depok (Berita Daerah Kota Depok Tahun 2022 Nomor 100) diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 1 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kota yang selanjutnya disebut Daerah adalah Daerah Kota Depok.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Depok.
4. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Badan adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Depok.
8. Bagian adalah Bagian Organisasi pada Sekretariat Daerah Kota Depok.
9. Kepala Bagian adalah Kepala Bagian Organisasi pada Sekretariat Daerah Kota Depok.
10. Aparatur Sipil Negara selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
11. 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.
12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi Perangkat Daerah.
13. Jabatan Manajerial adalah sekelompok jabatan yang memiliki fungsi memimpin unit organisasi dan memiliki pegawai yang berkedudukan langsung di bawahnya untuk mencapai tujuan organisasi.

14. 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.
15. Kelas Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang PNS dalam rangkaian susunan instansi pemerintah yang meskipun berbeda dalam hal jenis pekerjaan, tetapi cukup setara dalam hal tingkat kesulitan, tanggung jawab, dan tingkat persyaratan kualifikasi pekerjaan, serta digunakan sebagai dasar penggajian.
16. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik kerja yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.
17. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
18. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
19. Kompetensi Pemerintahan adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengelolaan pemerintahan sesuai jenjang jabatannya di lingkungan Pemerintah Daerah Kota secara profesional.
20. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
21. Pemberhentian dari Jabatan adalah pemberhentian yang mengakibatkan PNS tidak lagi menduduki Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi.
22. Batas Usia Pensiun adalah batas usia PNS harus diberhentikan dengan hormat dari PNS.
23. 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.

24. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka yang selanjutnya disebut Seleksi Terbuka adalah proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi yang dilakukan melalui kompetisi secara terbuka.
25. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi berbasis teknologi.
26. Penyesuaian atau Inpassing adalah proses pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional guna memenuhi kebutuhan organisasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan dalam jangka waktu tertentu.
27. Kelompok Rencana Suksesi Instansi adalah kelompok talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan instansinya.
28. Kamus Kompetensi adalah kumpulan kompetensi yang meliputi nama kompetensi, definisi kompetensi, deskripsi dan level kompetensi serta indikator perilaku.

2. Ketentuan Pasal 9 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 9

- (1) Jabatan ASN terdiri atas:
  - a. Jabatan Manajerial; dan
  - b. Jabatan Nonmanajerial.
- (2) Jabatan Manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. jabatan pimpinan tinggi pratama;
  - b. jabatan administrator; dan
  - c. jabatan pengawas.
- (3) Jabatan Nonmanajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. jabatan fungsional; dan
  - b. jabatan pelaksana.
- (4) Jabatan pimpinan tinggi pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, merupakan Jabatan Manajerial tingkat tinggi yang bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan Pegawai ASN, mendayagunakan sumber daya serta mengambil keputusan menurut tingkatan jabatannya, untuk mencapai tujuan organisasi.
- (5) Jabatan administrator sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, merupakan Jabatan Manajerial tingkat menengah yang bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan Pegawai ASN, memimpin dan mengoordinasikan pelaksanaan strategi pencapaian tujuan organisasi serta pelayanan publik dan administrasi.

- (6) Jabatan pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, merupakan Jabatan Manajerial tingkat dasar yang bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan Pegawai ASN, memimpin dan mengoordinasikan pelaksanaan strategi pencapaian tujuan organisasi serta pelayanan publik dan administrasi.
  - (7) Jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, bertanggung jawab memberikan pelayanan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan/ atau keterampilan tertentu.
  - (8) Jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, bertanggung jawab memberikan pelayanan dan melaksanakan pekerjaan yang bersifat rutin dan sederhana.
3. Ketentuan Pasal 10 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 10

- (1) Sekretaris Daerah merupakan jabatan eselon II.a atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
- (2) Sekretaris DPRD, inspektur Daerah, asisten sekretaris Daerah, kepala dinas, kepala badan, staf ahli Wali Kota, direktur rumah sakit umum Daerah Kelas A dan Kelas B, dan direktur rumah sakit khusus Daerah Kelas A merupakan jabatan eselon II.b atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
- (3) Sekretaris inspektorat Daerah, inspektur pembantu, sekretaris dinas, sekretaris badan, kepala bagian, camat, direktur rumah sakit umum Daerah kelas C, direktur rumah sakit khusus Daerah kelas B, wakil direktur rumah sakit umum Daerah kelas A dan kelas B, dan wakil direktur rumah sakit khusus Daerah kelas A merupakan jabatan eselon III.a atau jabatan administrator.
- (4) Kepala bidang pada dinas dan badan, sekretaris kecamatan, dan direktur rumah sakit umum Daerah kelas D, kepala bagian dan kepala bidang pada rumah sakit umum Daerah kelas A, kelas B, dan kelas C, dan rumah sakit khusus Daerah kelas A dan kelas B merupakan jabatan eselon III.b atau jabatan administrator.
- (5) Lurah, kepala subbagian pada sekretariat Daerah, sekretariat DPRD, inspektorat, dinas dan badan, kepala seksi pada dinas dan badan, kepala unit pelaksana teknis pada dinas, dan badan kelas A, sekretaris kecamatan tipe B, kepala seksi pada kecamatan, kepala subbagian pada rumah sakit Daerah, dan kepala seksi pada rumah sakit Daerah merupakan jabatan eselon IV.a atau jabatan pengawas.

- (6) Kepala unit pelaksana teknis pada dinas dan badan kelas B, kepala subbagian pada unit pelaksana teknis dinas dan badan kelas A, kepala subbagian pada kecamatan, sekretaris kelurahan dan kepala seksi pada kelurahan merupakan jabatan eselon IV.b atau jabatan pengawas.
  - (7) Kepala unit pelaksana teknis Daerah yang berbentuk satuan pendidikan dijabat oleh jabatan fungsional guru atau pamong belajar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  - (8) Kepala unit pelaksana teknis yang berbentuk pusat kesehatan masyarakat dijabat oleh pejabat fungsional tenaga kesehatan yang diberikan tugas tambahan.
4. Ketentuan Pasal 24 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 24

- (1) Jalur karier merupakan lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.
  - (2) Pola karier PNS berbentuk :
    - a. horizontal yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrasi atau jabatan fungsional;
    - b. vertikal yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrasi atau jabatan fungsional; dan
    - c. diagonal yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrasi atau jabatan fungsional.
  - (3) Pola Karier sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan:
    - a. jenis Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9; dan
    - b. kelas Jabatan.
5. Ketentuan judul Bab VI Paragraf 1 dihapus.
6. Ketentuan judul Bab VI Paragraf 2 dihapus.
7. Ketentuan Pasal 27 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 27

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan administrator sebagai berikut:
  - a. berstatus PNS;
  - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
  - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;

- d. memiliki pengalaman pada jabatan pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau jabatan fungsional yang setingkat dengan Jabatan pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki;
  - e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS di instansinya; dan
  - g. sehat jasmani dan rohani.
- (2) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi PNS yang mengikuti dan lulus sekolah kader dengan predikat sangat memuaskan.
- (3) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan pengawas sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
  - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara;
  - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - d. memiliki pengalaman dalam Jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF 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, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS di instansinya; dan
  - g. sehat jasmani dan rohani.
- (4) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan pelaksana sebagai berikut:
- 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, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan; dan
  - f. sehat jasmani dan rohani.

8. Ketentuan Pasal 28 dihapus.
9. Ketentuan judul Bab VI, paragraf 3, Pasal 29 dihapus.
10. Ketentuan judul Bab VI, paragraf 4, Pasal 30 dihapus.
11. Ketentuan judul Bab VI, paragraf 5, Pasal 31 dihapus.
12. Ketentuan Pasal 32 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 32

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan pimpinan tinggi pratama sebagai berikut:

- a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
  - b. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
  - c. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
  - d. sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
  - e. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
  - f. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun;
  - g. sehat jasmani dan Rohani.
13. Ketentuan ayat (2) Pasal 34 diubah, sehingga Pasal 34 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 34

- (1) Tim Penilai Kinerja dibentuk oleh PyB, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
  - a. PyB;
  - b. pejabat yang menangani bidang kepegawaian;
  - c. pejabat yang menangani bidang pengawasan internal; dan
  - d. pejabat pimpinan tinggi terkait.
- (3) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah gasal paling sedikit 5 (lima) orang;
- (4) Tim Penilai Kinerja mempunyai fungsi:
  - a. pelaksanaan evaluasi hasil uji kompetensi sebagai persyaratan pengangkatan dalam jabatan administrasi;
  - b. pemberian pertimbangan untuk pengangkatan dan/atau pemberhentian dalam jabatan administrasi dan jabatan fungsional;
  - c. pemberian pertimbangan dalam mutasi PNS;
  - d. pemberian pertimbangan dalam promosi PNS dalam jabatan administrasi dan jabatan fungsional;

- e. pemberian pertimbangan dalam penugasan khusus PNS;
  - f. pemberian pertimbangan dalam kenaikan pangkat istimewa PNS; dan
  - g. pemberian pertimbangan dalam pemberian kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi PNS.
- (5) Tim Penilai Kinerja dibantu oleh sekretariat yang ditetapkan dengan Keputusan PyB.

Pasal II

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 Depok.

Ditetapkan di Depok  
pada tanggal 8 April 2025

WALI KOTA DEPOK,

ttd.

SUPIAN SURI

Diundangkan di Depok  
pada tanggal 8 April 2025

Pj. SEKRETARIS DAERAH KOTA DEPOK,

ttd.

NINA SUZANA

BERITA DAERAH KOTA DEPOK TAHUN 2025 NOMOR 9

**SESUAI DENGAN ASLINYA**  
**KEPALA BAGIAN HUKUM**  
**SEKRETARIAT DAERAH KOTA DEPOK**



**ENDRA, S.STP, S.H, M.Kesos**  
**Pembina Tk. I, IV/b**  
**NIP. 198011242000031004**