



BUPATI BATU BARA
PROVINSI SUMATERA UTARA
PERATURAN BUPATI BATU BARA
NOMOR 94 TAHUN 2023

TENTANG

POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BATU BARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BATU BARA,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka pengembangan dan pembinaan karir pegawai Negeri Sipil, agar adanya keserasian dan keterkaitan antara pendidikan, pangkat, jabatan, pengabdian, prestasi kerja, sehingga terencana, terarah, dan berkesinambungan, perlu disusun pola karier Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara;
 - b. bahwa untuk menjamin pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara yang selaras dan seimbang antara kepentingan pegawai dan organisasi, dipandang perlu adanya pengaturan pola karier Pegawai Negeri Sipil;
 - c. bahwa sesuai ketentuan Pasal 188 ayat (4) dan ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, setiap instansi menyusun pola karier instansi secara khusus sesuai dengan Pejabat Pembina Kepegawaian;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati Tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara.

- Menimbang : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Batu Bara di Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4681);
2. 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);
3. 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 berapakai 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);
4. 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 6757);
5. 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);
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) 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);

7. 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);
8. 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);
9. 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);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah 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);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
12. Peraturan Daerah Kabupaten Batu Bara Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Batu Bara sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Batu Bara Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Kabupaten Batu Bara.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BATU BARA

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Batu Bara.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Batu Bara.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Batu Bara.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan yang menjadi kewenangan daerah.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. 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.
8. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut Kepala BKPSDM adalah Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara.
9. Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga non struktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.
10. Karier adalah perjalanan atau pengalaman jabatan seorang Pegawai sejak mulai diangkat dalam jabatan, dibina secara terus menerus sampai dengan batas usia pensiun.

11. Pola karier adalah pola pembinaan yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterangan dan keserasian antara jabatan, pangkat, diklat kepemimpinan, diklat kompetensi, serta masa jabatan seorang Pegawai Negeri Sipil sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun.
12. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
13. 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 di lingkungan Pemerintah Daerah.
14. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama selanjutnya disingkat JPTP adalah Jabatan Tinggi pada Pemerintah Daerah yang memimpin Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat, Dinas Daerah, Badan Daerah dan Jabatan lain yang setara dengan jabatan eselon II.
15. Pejabat Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat PPT adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
16. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
17. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah kelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan yang terdiri dari Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Pelaksana.
18. Jabatan Administrator adalah jabatan yang memiliki tanggungjawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
19. Jabatan Pengawas adalah sekelompok jabatan yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
20. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok jabatan yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan layanan publik serta administrasi pemerintahan dan Pembangunan.
21. 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.

22. Rencana Pengembangan Karier PNS adalah roses manajemen yang menggambarkan pergerakan posisi atau Jabatan menuju peningkatan dan kemajuan PNS sepanjang pengabdianya di Pemerintah Daerah yang digambarkan dalam pola karier PNS.
23. Analisis Jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data pengolah jabatan menjadi informasi Jabatan.
24. Peta Jabatan adalah susunan nama dan tingkat Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi dan fungsional tergambar dalam suatu struktur unit organisasi dari tingkat yang paling rendah sampai paling tinggi.
25. Pengisian jabatan secara terbuka adalah pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama melalui rekrutmen dan seleksi terbuka dan kompetitif dengan melibatkan panitia seleksi serta memberikan kesempatan kepada PNS dilingkungan Pemerintah Dearah yang memenuhi persyaratan maupun PNS dari Kabupaten/Kota lain dalam wilayah Provinsi Sumatera Utara.
26. Lowong jabatan adalah formasi jabatan yang kosong atau belum terisi karena ditinggalkan oleh pejabatnya yang memasuki usia pensiun, mutasi kejabatan lain, meninggal dunia, atau diberhentikan karena suatu alasan.
27. Panitia Seleksi adalah panitia yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati Batu Bara untuk melaksanakan seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama di lingkungan Pemerintah Daerah.
28. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang seorang ASN yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas dan jabatannya.
29. Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Tim Penilai Kinerja selanjutnya disingkat TPK PNS adalah tim yang dibentuk oleh PyB untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dalam hal manajemen PNS berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerjasama, kreatifitas, tidak membedakan gender, suku, agama, ras dan golongan.
30. Tim Penilai Kompetensi (assesor) adalah orang dan/atau lembaga yang bertugas membantu panitia seleksi melaksanakan penilaian kompetensi calon pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan Pemerintah Daerah.
31. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.

32. Pengembangan kompetensi PNS adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
33. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangka susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
34. Kenaikan Pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian PNS terhadap negara, serta sebagai dorongan kepada PNS untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianya.
35. Kenaikan Pangkat Reguler adalah penghargaan yang diberikan kepada PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan tanpa terikat pada Jabatan.
36. Kenaikan Pangkat Pilihan adalah kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada PNS atas prestasi kerjanya yang tinggi.
37. Kenaikan Pangkat Istimewa adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada PNS yang menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya, atau menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara.
38. Promosi adalah bentuk apresiasi terhadap pegawai dengan pemberian kenaikan jabatan yang lebih tinggi dalam bentuk pola karier vertikal atau diagonal.
39. Mutasi Jabatan adalah perpindahan Jabatan dari satu Jabatan ke Jabatan lain yang terdiri dari mutasi horizontal, vertikal/promosi/demosi dan diagonal.
40. Karier adalah rangkaian seluruh posisi yang dijabat seseorang selama siklus kehidupannya dalam organisasi.
41. Alur Pengembangan Karier yang selanjutnya disebut Alur Karier, adalah lintasan perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal maupun diagonal yang dapat dilalui sejak pengangkatan pertama dalam Jabatan sampai dengan jabatan tertinggi.
42. Penempatan PNS adalah penempatan pada jabatan sesuai formasi PNS dan/atau kebutuhan organisasi.
43. Pola Karier Vertikal adalah perpindahan dari suatu Jabatan ke Jabatan lain yang setingkat lebih tinggi.
44. Pola Karier Horizontal adalah perpindahan dari suatu Jabatan ke Jabatan lain yang masih setingkat.
45. Pola Karier Diagonal adalah perpindahan dari suatu Jabatan administrasi ke Jabatan fungsional atau sebaliknya.
46. Penilaian Prestasi Kerja atau disebut juga dengan Penilaian Kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur dan menilai kinerja berdasarkan peraturan, bukti dan hasil kerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Batu Bara. Penilaian Prestasi Kerja atau disebut juga dengan Penilaian Kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur dan menilai kinerja berdasarkan peraturan, bukti dan hasil kerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Batu Bara.

47. Korps Pegawai Republik Indonesia Kabupaten Batu Bara yang selanjutnya disebut KORPRI adalah wadah untuk menghimpun seluruh pegawai di lingkungan pemerintah daerah yang meliputi ASN dan pegawai BUMD demi meningkatkan perjuangan, pengabdian serta kesetiaan kepada cita-cita perjuangan Bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.
48. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
49. Sistem Informasi Kepegawaian adalah sistem berbasis komputer yang menghasilkan, menyimpan, mengelola, mengirim dan/atau menerima data dan informasi kepegawaian secara online yang akurat, akuntabel dan tepat waktu sebagai upaya pelaksanaan manajemen kepegawaian.
50. Masa Kerja adalah masa jabatan seorang ASN dalam menduduki suatu jabatan Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat ASN Pemerintah Daerah yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu.
51. 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.

Pasal 2

- (1) Pola Karier PNS dilaksanakan atas dasar prinsip:
 - a. kepastian;
 - b. profesionalisme;
 - c. transparan;
 - d. integritas;
 - e. keadilan;
 - f. rasional; dan
 - g. nasional.
- (2) Kepastian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu Pola Karier PNS 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 seseorang dapat meningkat jika mempunyai rekam jejak yang baik.
- (6) Keadilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu memberikan kesempatan kepada PNS yang memenuhi Standar Kompetensi ASN untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi.
- (7) Rasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu sesuai kebutuhan masing- masing instansi untuk mencapai visi yang telah ditetapkan.
- (8) Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu bahwa Pola Karier PNS dapat mendorong persatuan melalui rotasi dan mutasi antar instansi baik pusat maupun daerah sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.

BAB II
RUANG LINGKUP POLA KARIR
Bagian Kesatu
Pasal 3

Ruang Lingkup Pola Karier:

- a. jenis Jabatan;
- b. Profil PNS
- c. standar Kompetensi ASN, dan
- d. Jalur karir

Bagian Kedua
Jenis Jabatan

Pasal 4

- (1) Jenis Jabatan yang ditetapkan dalam Pola Karier PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a yaitu:
 - a. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
 - b. Jabatan Administrasi terdiri dari:
 1. jabatan administrator;
 2. jabatan pengawas; dan
 3. jabatan pelaksana.

- c. Jabatan Fungsional, terdiri atas:
1. JF Keahlian; dan
 2. JF Keterampilan
- (2) Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS yang terdiri atas:
- a. data personal;
 - b. kualifikasi pendidikan;
 - c. rekam jejak Jabatan;
 - d. kompetensi;
 - e. riwayat pengembangan;
 - f. riwayat hasil penilaian kinerja;
 - g. pendidikan dan pelatihan;
 - h. usia, dan
 - i. informasi kepegawaian lainnya.
- (3) Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c berisi paling sedikit memuat informasi tentang:
- a. nama Jabatan;
 - b. uraian Jabatan;
 - c. kode Jabatan;
 - d. pangkat/kelas Jabatan;
 - e. Kompetensi Teknis;
 - f. Kompetensi Manajerial;
 - g. Kompetensi Sosial Kultural; dan
 - h. ukuran kinerja Jabatan.
- (4) Jalur Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d adalah lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.
- (5) Pola Karier PNS dapat berbentuk:
- a. horizontal, di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT;
 - b. vertikal, di dalam satu kelompok JA, JF, atau JPT; dan
 - c. diagonal, antar kelompok JA, JF, atau JPT.

Pasal 5

- (1) Pola Karier Horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (5) huruf a merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara dilakukan melalui mutasi, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT, sebagai berikut:

- a. Mutasi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPTP lainnya sesuai dengan persyaratan Jabatan;
 - c. Mekanisme perpindahan antar JPTP dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - d. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau Jabatan yang setara dapat berpindah secara horizontal ke dalam JF sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) JF dapat berpindah ke JF lain dilaksanakan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan:
- a. Perpindahan JF ke JF lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jenjang Jabatan dan angka kredit yang setara;
 - b. Perpindahan JF ke JF lain yang setara dapat dilakukan dalam satu atau lintas rumpun/klasifikasi JF;
 - c. Perpindahan JF ke JF lain yang setara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan melalui uji kompetensi; dan
 - d. Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat dilaksanakan oleh Instansi Pembina JF.
- (3) JF dapat berpindah ke JA sesuai jenjang Jabatan, kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan:
- a. JF Ahli Utama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPTP sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. Perpindahan karier horizontal bagi JA ke JF yaitu:
 - 1. administrator dapat berpindah secara horizontal ke Fungsional Ahli Madya;
 - 2. pengawas dapat berpindah secara horizontal ke Fungsional Ahli Muda; dan
 - 3. Dalam hal kondisi tertentu perpindahan karier dapat dilakukan melalui mekanisme penyetaraan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) JA dapat berpindah ke JA lain yang setara sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan.

Pasal 6

- (1) Pola Karier Vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (5) huruf b merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi dilakukan melalui promosi, bagi:
 - a. JA dalam satu kelompok JA;
 - b. JF dalam satu kelompok JF kategori keterampilan; atau
 - c. JF kategori keahlian, dan JPT dalam satu kelompok JPT.
- (2) Promosi dalam JA sebagaimana dimaksud pada Pasal ayat (1) dilakukan sesuai dengan kelompok rencana suksesi atau melalui seleksi internal.
- (3) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bagi:
 - a. Jabatan Pengawas ke Jabatan Administrator; atau
 - b. Jabatan Pelaksana ke Jabatan Pengawas;
 - c. Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (4) Promosi dalam kelompok JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal dilakukan dalam hal kenaikan jenjang JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - a. Dalam hal kenaikan jenjang Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Pejabat Fungsional dapat berpindah dari jenjang paling rendah sampai dengan jenjang paling tinggi dalam satu kategori JF nya;
 - b. Pejabat Fungsional kategori keterampilan dapat berpindah ke kategori keahlian dalam satu rumpun/klasifikasi JF yang memiliki tugas dan fungsi yang sama. Promosi dalam kelompok JF sebagaimana dimaksud ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat dilakukan apabila memenuhi syarat kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan berdasarkan formasi kebutuhan organisasi Pemerintah Daerah dan peta jabatan yang telah ditetapkan.
- (5) Promosi ke dalam JPTP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (5) angka 2 dilakukan sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

- (6) Rencana suksesi, seleksi terbuka, dan ketentuan Sistem Merit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 7

- (1) Pola Karier Diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf c merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi tidak berdasarkan garis lini, melalui promosi atau mekanisme pengangkatan dalam JF.
- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bagi:
 - a. JA ke JF,
 - b. JF ke JA, atau
 - c. JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPTP.
- (3) Perpindahan karier diagonal bagi JA ke JF sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf a yaitu:
 - a. Administrator dapat berpindah secara diagonal ke Fungsional Ahli Utama;
 - b. Pengawas dapat berpindah secara diagonal ke Fungsional Ahli Madya, atau
 - c. Pelaksana dapat berpindah dalam bentuk diagonal ke Fungsional kategori keahlian atau kategori keterampilan.
- (4) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme perpindahan, penyesuaian/inpassing atau promosi dalam JF berdasarkan formasi yang ada dan dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- (5) Perpindahan karier diagonal bagi JF ke JA sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf b yaitu:
 - 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.
- (6) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan melalui mekanisme penugasan pada Jabatan di luar JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (7) Perpindahan karier diagonal JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPTP sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c dilaksanakan melalui promosi secara seleksi terbuka, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, dan Jabatan, dan kebutuhan organisasi.

BAB III

PENYUSUNAN DAN PENETAPAN POLA KARIER

Perencanaan Pola Karier

Bagian Kesatu

Pasal 8

- (1) Pyb menyusun rencana pengembangan karier dengan memperhatikan:
- a. urutan karier yang berkesinambungan kecuali dari JF ke JPTP atau Jabatan Administrator;
 - b. tugas serumpun, kompetensi yang berkaitan; dan
 - c. kualifikasi pendidikan yang diperlukan.
- (2) Penyusunan rencana Pola Karier meliputi rencana Pola Karier untuk:
- a. JPTP;
 - b. JA; dan
 - c. JF
- (3) Rencana Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jumlah, komposisi, distribusi calon pemegang Jabatan, dan jangka waktu melintasi jalur karier/Jabatan, dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
- a. Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural;
 - b. Kompetensi Teknis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. Komposisi dalam pembinaan karier harus seimbang untuk seluruh calon peserta seleksi yang ada di instansi bersangkutan, dalam arti bagi setiap 1 (satu) Jabatan yang akan diisi, para calon harus memiliki syarat kompetensi, kualifikasi, dan kinerja; dan

- d. Distribusi calon pemegang Jabatan harus merata dalam arti tidak terlalu banyak untuk Jabatan tertentu dan terlalu sedikit untuk Jabatan lainnya.

Pasal 9

- (1) Perencanaan Pola Karier untuk JPTP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf a dilakukan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perencanaan Pola Karier untuk JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf b dilakukan melalui seleksi rotasi, mutasi, dan promosi, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Perencanaan Pola Karier untuk JA, mempertimbangkan proyeksi jangka waktu paling kurang PNS harus dipromosikan tanpa mengurangi syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan
- (4) Perencanaan Pola Karier untuk JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf c dilakukan pengangkatan pertama, perpindahan Jabatan, penyesuaian/ inpassing, dan promosi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pola Karier untuk JF ditetapkan dalam jenjang Jabatan berdasarkan pencapaian angka kredit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

- (1) Perencanaan Pola Karier untuk JPTP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf a dilakukan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perencanaan Pola Karier untuk JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b dilakukan melalui seleksi rotasi, mutasi, dan promosi, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Perencanaan Pola Karier untuk JA, mempertimbangkan proyeksi jangka waktu paling kurang PNS harus dipromosikan tanpa mengurangi syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

- (4) Perencanaan Pola Karier untuk JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf c dilakukan pengangkatan pertama, perpindahan Jabatan, penyesuaian/ inpassing, dan promosi sesuai dengan ketentuan peraturanperundang-undangan.
- (5) Pola Karier untuk JF ditetapkan dalam jenjang Jabatan berdasarkan pencapaian angka kredit sesuai denganketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Penyusunan Rencana Pengembangan Karier

Pasal 11

- (1) Penyusunan Rencana Pengembangan Karier paling sedikit meliputi unsur-unsur Pola Karier, yaitu:
 - a. jenis, rumpun /klasifikasi, dan profil Jabatan;
 - b. Standar Kompetensi ASN;
 - c. pengembangan kompetensi dan pembinaan karier;
 - d. profil pegawai;
 - e. masa kerja;
 - f. kelas Jabatan;
 - g. pengalaman Jabatan;
 - h. profil dan struktur organisasi;
 - i. peta Jabatan; dan
 - j. penilaian kinerja dan pembinaan disiplin.
- (2) Penyusunan Rencana Pengembangan Karier dilakukan oleh Tim yang diketuai oleh PyB dengan anggota Tim dari BKPSDM;

Pasal 12

- (1) Jenis, rumpun/klasifikasi, dan profil Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf a paling sedikit terdiri dari jenis Jabatan dan jenjang Jabatan, rumpun/klasifikasi Jabatan, persyaratan Jabatan, dan tugas Jabatan.
- (2) Jenis dan jenjang Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:

- a. JPTP,
 - b. JA terdiri dari:
 - 1. Jabatan Administrator,
 - 2. Jabatan Pengawas, dan
 - 3. Jabatan Pelaksana,
 - c. JF terdiri dari:
 - 1. JF Kategori Keterampilan dengan jenjang Jabatan dari paling rendah sampai paling tinggi yaitu:
 - a) Terampil
 - b) mahir, dan
 - c) penyelia
 - 2.. JF Kategori Keahlian dengan jenjang Jabatan dari paling rendah sampai paling tinggi yaitu:
 - a) Ahli Pertama,
 - b) Ahli Muda,
 - c) Ahli Madya, dan
 - d) Ahli Utama.
- (3) Rumpun/klasifikasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Pasal 13

- (1) Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf b meliputi Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis, dan Kompetensi Sosial Kultural.
- (2) Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Pasal 14

- (1) Pengembangan kompetensi dan pembinaan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf c dilaksanakan untuk mendukung pembinaan dan peningkatan karier sesuai dengan jenis Jabatan.
- (2) Pengembangan kompetensi paling sedikit didasarkan pada:
 - a. Jenis dan jenjang pendidikan dan pelatihan Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- b. Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan pendidikan dan pelatihan fungsional merupakan unsur yang harus dipenuhi bagi setiap pegawai yang akan menduduki masing-masing jenis Jabatan.
- c. Pendidikan dan pelatihan teknis dapat menjadi persyaratan setiap jenjang mulai dari Jabatan paling rendah sampai Jabatan paling tinggi sesuai karakteristik dan kebutuhan masing-masing instansi.
- d. Untuk kelancaran pelaksanaan tugas Jabatan yang sifatnya mendesak dan harus diisi, dalam hal persyaratan Pendidikan dan pelatihan belum dipenuhi untuk sementara dapat dilakukan uji kompetensi dalam pengisian Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 15

- (1) Profil pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf d paling sedikit memuat :
 - a. Data personal;
 - b. kualifikasi pendidikan;
 - c. rekam jejak Jabatan;
 - d. kompetensi;
 - e. riwayat pengembangan;
 - f. riwayat hasil penilaian kinerja; dan
 - g. Pendidikan dan pelatihan, usia, dan informasi kepegawaian lainnya.
- (2) Penyusunan Profil Pegawai dilakukan oleh BKPSDM.
- (3) Usia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) paling rendah didasarkan pada:
 - a. paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum mencapai batas usia pensiun untuk menduduki Jabatan Pengawas atau Administrator;
 - b. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun untuk menduduki JPTP.

Pasal 16

- (1) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf e untuk JA diatur sebagai berikut:
 - a. Untuk menduduki Jabatan Pengawas paling singkat 4 (empat) tahun dalam Jabatan Pelaksana atau JF yang setingkat dengan jabatan pengawas sesuai bidang tugas jabatan yang akan diduduki;

- b. Untuk menduduki Jabatan Administrator paling kurang 3 (tiga) tahun dalam Jabatan Pengawas atau atau JF yang setingkat dengan jabatan administrator sesuai bidang tugas jabatan yang akan diduduki.
- (2) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e untuk JPTP diatur sebagai berikut:
- a. Untuk menduduki JPTP, paling kurang 2 (dua) tahun dalam Jabatan Administrator atau JF jenjang Ahli Madya.
 - b. Untuk menduduki JPTP Sekda paling kurang 2 (dua) tahun dalam JPTP atau JF jenjang Ahli Madya dengan pangkat minimal Pembina Tingkat I.
- (3) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam (1) huruf e untuk JF berdasarkan angka kredit yang diperoleh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 17

Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf f memuat informasi kelas Jabatan masing-masing Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Pasal 18

Pengalaman Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf g diatur sebagai berikut:

- a. untuk menduduki JPTP seorang PNS, 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 seorang PNS memiliki pengalaman pada Jabatan pengawas 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 seorang PNS 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.
- d. untuk menduduki JPTP dan JA, seorang PNS dari JF harus dalam satu rumpun /klasifikasi Jabatan dan sesuai dengan jenjang yang dipersyaratkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 19

Profil dan struktur organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf h memuat informasi tentang profil dan struktur organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah dan tata kerja untuk menggambarkan Jalur Karier.

Pasal 20

Peta Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf i ditetapkan oleh Bupati berdasarkan analisis Jabatan dan tata kerja organisasi Instansi Pemerintah sebagai dasar penyusunan Jalur Karier sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

- (1) Penilaian kinerja dan pembinaan disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf j dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Penilaian Kinerja JPTP dan Jabatan Administrasi dilakukan berdasarkan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penilaian Kinerja JF dilakukan berdasarkan pencapaian Angka Kredit Kumulatif, Sasaran Kinerja Pegawai, dan Perilaku Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga

Pelaksanaan Pola Karier

Paragraf 1

Umum

Pasal 22

PPK melaksanakan pengisian Jabatan berdasarkan rencana Pola Karier yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 ayat (2)

Paragraf 2
Pola Karier JPTP

Pasal 23

- (1) Pengisian JPTP untuk Jabatan yang lowong dilakukan melalui seleksi terbuka dan kompetitif, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Ketentuan pengisian JPTP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan apabila Pemerintah Daerah telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN dengan persetujuan Komisi Aparatur Sipil Negara.
- (3) Pengisian JPTP yang lowong melalui mutasi dari satu JPTP ke JPTP yang lain dapat dilakukan melalui uji kompetensi dari pejabat yang ada sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pengisian JPTP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a. rumpun /klasifikasi Jabatan;
 - b. memenuhi standar kompetensi Jabatan; dan
 - c. telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (5) Dalam hal pelaksanaan pengisian JPTP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memperoleh calon pejabat pimpinan tinggi yang memiliki kompetensi sesuai pengisian JPTP dilakukan melalui Seleksi Terbuka.

Pasal 24

- (1) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang telah menduduki jabatan selama 5 (lima) tahun sejak diangkat menjadi pejabat pimpinan tinggi pratama.
- (2) PPK dapat memperpanjang masa jabatan yang bersangkutan dengan terlebih dahulu melakukan evaluasi terhadap kinerja dan kompetensi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi.
- (3) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh Tim yang dibentuk oleh PPK, dan dilakukan 3 (tiga) bulan sebelum masa jabatannya berakhir.

- (4) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dalam melaksanakan evaluasi dapat dibantu oleh Tim penilai kompetensi/asesor yang independent, bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya.
- (5) Hasil evaluasi yang dilakukan oleh tim sebagaimana diatur pada ayat (4) dilaporkan kepada PPK. Untuk pejabat pimpinan tinggi pratama yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana tersebut pada ayat (4), maka PPK menetapkan Surat Keputusan perpanjangan/pengangkatan kembali dalam jabatan tersebut.
- (6) Pejabat pimpinan tinggi setelah menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun dapat pula ditempatkan ke jabatan pimpinan tinggi yang setara atau jabatan fungsional yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan penilaian kompetensi.
- (7) Pejabat pimpinan tinggi yang tidak diperpanjang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang bersangkutan.
- (8) Pejabat pimpinan tinggi sebagaimana tersebut pada ayat dapat mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif kembali untuk jabatan lainnya.

Pasal 25

- (1) Dalam hal terjadi penataan organisasi Instansi Pemerintah yang mengakibatkan adanya pengurangan JPTP, penataan Pejabat Pimpinan Tinggi dapat dilakukan melalui uji kompetensi dari pejabat yang ada oleh panitia seleksi.
- (2) Dalam hal pelaksanaan penataan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memperoleh calon pejabat pimpinan tinggi yang memiliki kompetensi sesuai, pengisian JPTP dilakukan melalui Seleksi Terbuka.

Paragraf 3

Pola Karier Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas

Pasal 26

- (1) Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilaksanakan sesuai dengan kelompok rencana suksesi atau melalui seleksi internal, berdasarkan prinsip Sistem Merit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Seleksi internal sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan oleh Tim Penilai Kinerja PNS berdasarkan:
 - a. perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, syarat jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerjasama, kreativitas tanpa membedakan gender, suku, agama, ras dan golongan;
 - b. hasil uji kompetensi dan atau penelusuran talenta;
- (3) PPK menetapkan keputusan pengangkatan dalam jabatan pengawas dan administrator berdasarkan hasil seleksi internal sebagaimana dimaksud ayat (2).
- (4) Pengisian Jabatan Administrator sebagaimana dapat dilakukan melalui jalur percepatan Sekolah Kader.
- (5) Sekolah kader sebagaimana dimaksud pada ayat (4) merupakan jenis pengembangan kompetensi bagi calon-calon kader pimpinan yang bertalenta dan berkinerja tinggi di Pemerintah Daerah.

Paragraf 4

Pola Karier Jabatan Pelaksana

Pasal 27

- (1) Pengisian Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud pada Pasal 26 ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kelompok rencana suksesi, berdasarkan Sistem Merit melalui pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil.
- (2) Persyaratan jabatan pelaksana sebagai berikut:
 - a. PNS di lingkungan Pemerintah Daerah;
 - b. memiliki tingkat pendidikan paling rendah sesuai dengan Syarat Jabatan;
 - c. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi;
 - d. sehat jasmani dan rohani;
 - e. memiliki integritas dan moral yang baik, dan persyaratan lain yang diperlukan.
- (3) PNS di lingkungan Pemerintah Daerah, memiliki tingkat pendidikan paling rendah sesuai dengan Syarat Jabatan, memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi, sehat jasmani dan rohani, memiliki integritas dan moral yang baik, dan persyaratan lain yang diperlukan.

- (4) Tingkat pendidikan sebagai syarat jabatan sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf b adalah sebagai berikut:
- a. Pelaksana kelas jabatan 7 minimal Pendidikan S1/ DIV;
 - b. Pelaksana kelas jabatan 6 minimal Pendidikan D3 atau sederajat;
 - c. Pelaksana kelas jabatan 5 minimal Pendidikan SLTA atau sederajat;
 - d. Pelaksana kelas jabatan 3 dan 4 minimal Pendidikan SLTP;
 - e. Pelaksana kelas jabatan 1 dan 2 minimal Sekolah Dasar.
- (3) Syarat tingkat pendidikan sebagaimana dimaksud ayat (3) dapat setingkat lebih rendah apabila memiliki kompetensi yang layak untuk menduduki jabatan dibuktikan dengan hasil uji kompetensi.

Pasal 28

Perpindahan Pejabat Pelaksana dapat dilakukan secara horizontal, vertikal maupun diagonal.

asal 29

- (1) Perpindahan jabatan Pelaksana secara horizontal sebagaimana dimaksud pada pasal 28, dilakukan melalui perpindahan antar jabatan Pelaksana dengan kelas jabatan yang sama.
- (2) Perpindahan jabatan Pelaksana secara horizontal memperhatikan kesesuaian kompetensi yang dimiliki berdasarkan hasil analisa jabatan dan analisa beban kerja.
- (3) Perpindahan jabatan Pelaksana secara horizontal sesuai dengan rumpun jabatan pelaksana antara jabatan sebelumnya dan yang akan dituju.

Pasal 30

- (1) Perpindahan jabatan Pelaksana secara vertikal sebagaimana dimaksud pada pasal 28, dilakukan melalui pengisian jabatan Pengawas atau perpindahan Jabatan Pelaksana dengan kelas jabatan yang lebih tinggi.
- (2) Perpindahan jabatan Pelaksana secara vertikal harus memenuhi syarat pendidikan dan kompetensi sebagaimana dimaksud Pasal 29 ayat (2).
- (3) Perpindahan jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui assessment atau uji kompetensi dan penilaian kinerja.

Pasal 31

- (1) Perpindahan Pejabat Pelaksana secara diagonal sebagaimana dimaksud pada Pasal 28, dilakukan dengan pengangkatan kembali ke dalam JF atau melalui penyesuaian/inpassing.
- (2) Perpindahan Pejabat Pelaksana secara diagonal memperhatikan rekomendasi Kepala Perangkat Daerah.
- (3) Pengangkatan kembali dan penyesuaian/inpassing JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan ketersediaan formasi berdasarkan hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja.
- (4) Perpindahan pejabat Pelaksana secara diagonal dengan pengangkatan kembali ke dalam JF dapat dilakukan apabila pernah menduduki JF dengan jenjang | dan nilai angka kredit terakhir yang dimiliki.
- (5) Perpindahan pejabat Pelaksana secara diagonal dengan penyesuaian/inpassing dilakukan melalui uji kompetensi dan rekomendasi instansi pembina JF.

Paragraf 5

Pola Karier JF

Pasal 32

- (1) Pengisian JF dilakukan melalui pengangkatan (pertama, perpindahan Jabatan, penyesuaian/ inpassing, dan promosi dalam Pola Karier Horizontal, Pola Karier Vertikal maupun Pola Karier Diagonal.
- (2) Pengangkatan dalam JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturanperundang-undangan.

BAB IV

PENILAIAN KINERJA DAN PENILAIAN KOMPETENSI PNS

Bagian Kesatu

Tim Penilai Kinerja PNS

Pasal 33

- (1) Tim penilai kinerja PNS dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang.

- (2) Tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Pejabat yang Berwenang;
 - b. pejabat yang menangani bidang kepegawaian;
 - c. pejabat yang menangani bidang pengawasan internal; dan
 - d. pejabat pimpinan tinggi terkait.
- (3) Tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berjumlah gasal paling sedikit 5 (lima) orang.
- (4) Tim penilai kinerja PNS bertanggung jawab kepada Pejabat yang Berwenang.
- (5) Tim penilai kinerja PNS mempunyai tugas memberikan pertimbangan kepada PPK atas dasar hasil penilaian kinerja.
- (6) Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) digunakan oleh PPK untuk pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi serta pemberian penghargaan bagi PNS.
- (7) Dalam melaksanakan tugas Tim Penilai Kinerja PNS dibantu oleh sekretariat.
- (8) Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah yang menangani urusan kepegawaian.
- (9) Tim Penilai Kinerja PNS melaksanakan rapat pembahasan sekurang-kurangnya sekali dalam sebulan atau sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan.
- (10) Rapat pembahasan dinyatakan sah apabila dihadiri ketua, sekurang-kurangnya 2 (dua) orang anggota dan sekretaris dengan Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan dan mekanisme kerja Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Penilaian Kerja

Pasal 34

- (1) Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada system prestasi dan sistem karier.

- (2) Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.
- (3) Penilaian Kinerja PNS dilakkan berdasarkan prinsip:
 - a. Objektif;
 - b. Terukur;
 - c. Akuntabel;
 - d. partisipatif; dan
 - e. transparan.

Pasal 35

- (1) PNS yang akan diangkat, dipindah dan atau diberhentikan
- (2) dalam jabatan dilakukan penilaian kompetensi
- (3) Penilaian Kompetensi antara lain:
 - a. Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi diklat teknis fungsional, serta pengalaman bekerja secara teknis;
 - b. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat diklat struktural/manajerial dan pengalaman kepemimpinan;
 - c. Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan; dan
- (4) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan oleh assesor internal pemerintah daerah atau bekerjasama dengan assesor independen.
- (5) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dilakukan secara berkala dan berlaku paling singkat 2 (dua) tahun sejak hasil penilaian kompetensi ditetapkan.
- (6) Pada saat peraturan bupati ini mulai berlaku, untuk pertama kali penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan paling lambat 1 (satu) tahun terhitung sejak peraturan bupati ini diundangkan.

BAB V
KELOMPOK RENCANA SUKSESI

Pasal 36

- (1) Kelompok rencana suksesi ditetapkan oleh PPK.
- (2) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatas memperhatikan hasil penilaian kompetensi yang dilakukan oleh asesor internal pemerintah daerah dan atau bekerjasama dengan asesor independen.
- (3) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) 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.
- (4) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh BKPSDM.
- (5) Ketentuan teknis tentang penyusunan kelompok rencana suksesi diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

BAB VI
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 37

- (1) Dalam hal pengisian JPT, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 dan Pasal 27 tidak dapat dilaksanakan atau tidak memperoleh hasil pengisian dalam Jabatan, PPK dapat menugaskan Pejabat Pemerintahan sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas.
- (2) Selain ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penugasan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas dapat ditunjuk apabila pejabat definitif berhalangan sementara atau berhalangan tetap.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 38

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam *Berita Daerah Kabupaten Batu Bara*.

Ditetapkan di Lima Puluh
pada tanggal, 20 Nopember 2023

BUPATI BATU BARA

TTD

ZAHIR

Diundangkan di Lima Puluh
pada tanggal, 20 Nopember 2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BATU BARA,

TTD

NORMA DELI SIREGAR

BERITA DAERAH KABUPATEN BATUBARA TAHUN 2023 NOMOR 94

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM



DEDE IRFAN, SH.
NIP. 198409192011011009