



# BUPATI KUTAI KARTANEGARA

---

## PERATURAN BUPATI KUTAI KARTANEGARA NOMOR 6 TAHUN 2014

### T E N T A N G

#### POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

#### DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

#### BUPATI KUTAI KARTANEGARA,

- Menimbang : a. bahwa dalam peningkatan profesionalisme, kinerja dan sumber daya manusia dilakukan untuk menjamin kepastian arah pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara;
- b. bahwa upaya kebijakan dalam pembinaan pola karier Pegawai seimbang antara kepentingan pegawai dan organisasi perlu adanya pedoman maupun penataan bagi setiap Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara selama pengabdianya;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, dan huruf b, perlu membentuk Peraturan Bupati tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6), Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
4. 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);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4018) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4019);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindaahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5121);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5136);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL.**

B A B I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Pejabat Pembina Kepegawaian Kabupaten adalah Bupati.
2. Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan yang selanjutnya disingkat BAPERJAKAT adalah Tim yang memberikan pertimbangan tentang jabatan dan kepangkatan Pegawai Negeri Sipil.

3. Tim Penguji adalah Tim yang terdiri dari BAPERJAKAT, Akademisi dan Praktisi.
4. 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.
5. Pola Karier adalah pola pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seseorang Pegawai Negeri Sipil sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun.
6. Eselon adalah tingkatan jabatan struktural.
7. Alur pengembangan karier adalah tatanan yang menggambarkan jenjang karier jabatan struktural dan jabatan fungsional.
8. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan Organisasi Negara.
9. Jabatan Fungsional adalah kedudukan yang menunjukan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan.
10. Mutasi Jabatan adalah suatu perubahan jabatan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal.
11. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukan tingkat seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai penggajian.
12. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.
13. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
14. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

15. Batas usia pensiun adalah batasan akhir usia Pegawai Negeri Sipil untuk dapat bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
16. Masa Kerja adalah jangka waktu bekerja sejak diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.
17. Kondite adalah potensi diri seorang Pegawai Negeri Sipil yang meliputi perilaku dan kinerja serta tidak mempunyai rekam jejak negatif atau pelanggaran disiplin di bidang kepegawaian.
18. Promosi adalah penghargaan berupa kenaikan jabatan yang diberikan bagi Pegawai Negeri Sipil dalam pemerintahan.
19. Rotasi adalah perpindahan jabatan pada eselon yang sama.
20. Demosi adalah penurunan jabatan dalam suatu instansi yang disebabkan oleh beberapa alasan.
21. Rekam jejak adalah semua hal yang telah dilakukan Pegawai Negeri Sipil sejak diangkat yang dapat menunjukkan catatan prestasi Pegawai Negeri Sipil dalam melakukan pekerjaan.

## BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

### Pasal 2

- (1) Pola Karier Pegawai Negeri Sipil dimaksudkan untuk memberikan jaminan kepastian arah dan pedoman pengembangan pada perjalanan karier Pegawai Negeri Sipil mulai dari karier terendah sampai karier tertinggi sesuai dengan kompetensi dan prestasi yang dimilikinya.
- (2) Pola Karier Pegawai Negeri Sipil disusun dengan tujuan sebagai berikut :
  - a. mendayagunakan seoptimal mungkin Pegawai Negeri Sipil untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan jenjang dan kompetensinya;
  - b. membina kemampuan, kecakapan, dan keterampilan secara efisien, efektif dan rasional, sehingga potensi, energi, bakat, minat dan motivasi pegawai tersalur secara objektif kearah tujuan organisasi;

- c. menyetrasikan kemampuan, kecakapan dan keterampilan Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan jenjang dan jenis penugasan dalam jabatan yang tersedia untuk menghasilkan potensi kerja yang optimal; dan
- d. menciptakan iklim kerja yang kondusif dan transparan sehingga mampu memberi motivasi kerja dan pengembangan potensi diri bagi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara sebagai sumber daya manusia yang berkualitas.

### BAB III RUANG LINGKUP POLA KARIER

#### Pasal 3

Ruang Lingkup Pedoman Pola Karier Pegawai Negeri Sipil mengatur :

- a. pembinaan karier;
- b. pendidikan dan pelatihan;
- c. pengangkatan dalam jabatan struktural;
- d. mutasi jabatan;
- e. pemberhentian dari jabatan; dan
- f. uji kelayakan dan kepatutan atau uji kompetensi.

### BAB IV PEMBINAAN KARIER

#### Pasal 4

- (1) Pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil merupakan upaya meningkatkan kedudukan seseorang dalam susunan jabatan.
- (2) Pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil dimulai sejak diangkat sampai masa pensiun atau berhenti.

#### Pasal 5

- (1) Pegawai Negeri Sipil yang diprioritaskan dalam pembinaan karier adalah :
  - a. PNS yang berprestasi dan melakukan inovasi yang bermanfaat bagi organisasi;

- b. PNS yang lulus pendidikan dan pelatihan dalam jabatan, dengan predikat terbaik; dan
  - c. PNS yang lulus dalam uji kompetensi dengan predikat terbaik.
- (2) Prioritas pembinaan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap mempertimbangkan kondite yang bersangkutan dan memperhatikan pertimbangan hasil rapat BAPERJAKAT.

#### Pasal 6

- (1) Pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil melalui :
- a. Alur pengembangan karier jabatan struktural; dan
  - b. Alur pengembangan karier jabatan fungsional.
- (2) Ketentuan mengenai alur pengembangan karier jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;

#### Pasal 7

Penilaian untuk pembinaan karier dalam jabatan struktural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a didasarkan pada pertimbangan meliputi :

- a. prestasi kerja;
- b. pangkat/golongan;
- c. masa kerja; dan
- d. pendidikan terakhir.

#### Pasal 8

- (1) Pembinaan karier dalam jabatan fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b didasarkan atas penilaian prestasi kerja dalam bentuk angka kredit.
- (2) Tata cara pengajuan, penilaian dan penetapan angka kredit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB V  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Pasal 9

- (1) Pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan secara berjenjang dan berkesinambungan yang diarahkan untuk meningkatkan kompetensi, meliputi :
  - a. wawasan;
  - b. pengetahuan;
  - c. keahlian;
  - d. keterampilan;
  - e. semangat pengabdian; dan
  - f. sikap dan perilaku.
- (2) Pendidikan dan Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan prinsip sebagai berikut :
  - a. adanya keterkaitan antara pendidikan dan pelatihan dengan jabatan;
  - b. didasarkan pada kebutuhan organisasi; dan
  - c. diperlukan untuk pembinaan karier pegawai.
- (3) Jenis pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil antara lain :
  - a. pendidikan dan pelatihan kepemimpinan bagi calon atau pemangku jabatan struktural;
  - b. pendidikan dan pelatihan fungsional bagi calon atau pemangku jabatan fungsional;
  - c. pendidikan dan pelatihan teknis bagi pegawai yang bertugas di bidang operasional; dan
  - d. pendidikan dan pelatihan lainnya untuk menunjang dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan profesionalisme.

BAB VI  
PENGANGKATAN DALAM JABATAN STRUKTURAL

Pasal 10

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural dilaksanakan secara berjenjang berdasarkan alur pengembangan karier jabatan struktural.

## Pasal 11

- (1) Persyaratan umum dalam pengangkatan jabatan struktural terdiri dari :
  - a. berstatus Pegawai Negeri Sipil;
  - b. serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan;
  - c. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan;
  - d. semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - e. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
  - f. memiliki rekam jejak yang baik;
  - g. sehat jasmani dan rohani; dan
  - h. tidak pernah dikenakan tindakan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil tingkat sedang dan/ atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- (2) Ketentuan mengenai eselon dan jenjang pangkat jabatan struktural sebagaimana tersebut pada ayat (1) huruf b di atas tercantum dalam lampiran II dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- (3) Persyaratan khusus dalam pengangkatan jabatan struktural mulai dari eselon IV.b sampai dengan eselon II.b meliputi :
  - a. persyaratan khusus jabatan eselon IV.b :
    1. pendidikan serendah-rendahnya SLTA
    2. masa kerja minimal 4 (empat) tahun; dan
    3. memiliki nilai uji kompetensi baik.
  - b. persyaratan khusus jabatan eselon IV.a :
    1. pendidikan serendah-rendahnya SLTA
    2. masa kerja minimal 4 (empat) tahun;
    3. memiliki nilai uji kompetensi baik; dan
    4. diutamakan pernah / sedang menduduki jabatan struktural eselon IV.b minimal 2 (dua) tahun.
  - c. persyaratan khusus jabatan eselon III.b :
    1. pendidikan serendah-rendahnya S.1
    2. memiliki nilai prestasi kerja baik;
    3. memiliki nilai uji kompetensi baik; dan
    4. diutamakan pernah/sedang menduduki jabatan struktural eselon IV.a minimal 2 (dua) tahun.



d. persyaratan khusus jabatan eselon III.a :

1. pendidikan minimal S.1;
2. memiliki nilai uji kompetensi baik; dan
3. menduduki jabatan struktural eselon IV.a atau diutamakan pernah/sedang menduduki jabatan struktural eselon III.b minimal 2 (dua) tahun.

e. persyaratan khusus jabatan eselon II.b :

1. pendidikan minimal S.1;
2. lulus uji kelayakan dan kepatutan; dan
3. menduduki jabatan struktural eselon III.b atau diutamakan pernah/sedang menduduki jabatan struktural eselon III.a minimal 2 (dua) tahun.

f. persyaratan khusus jabatan eselon II.a :

1. pendidikan minimal S.1;
2. lulus uji kelayakan dan kepatutan; dan
3. pernah menduduki minimal 2 (dua) kali jabatan berbeda di eselon II.b.

#### Pasal 12

- (1) Pengangkatan dalam jabatan struktural dilakukan melalui rapat BAPERJAKAT.
- (2) Hal yang berkaitan dengan BAPERJAKAT dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### BAB VII MUTASI JABATAN

#### Pasal 13

- (1) Mutasi jabatan harus dilakukan secara terencana.
- (2) Mutasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dilakukan dalam satu satuan kerja dalam rangka mengisi jabatan.

#### Pasal 14

- (1) Mutasi jabatan Pegawai Negeri Sipil yang telah menduduki jabatan struktural dapat dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut :
  - a. mutasi ke jabatan struktural yang lebih tinggi (promosi), atau;
  - b. mutasi ke jabatan struktural yang setingkat (rotasi); dan
  - c. mutasi ke jabatan struktural yang setingkat lebih rendah (demosi).

#### Pasal 15

- (1) Dalam kondisi normal, mutasi jabatan bagi pejabat struktural dapat dilaksanakan dalam waktu antara 2 (dua) tahun sampai 5 (lima) tahun.
- (2) Mutasi jabatan bagi pejabat struktural dapat dilakukan kurang dari 2 (dua) tahun disebabkan :
  - a. terjadi perubahan organisasi;
  - b. prestasi luar biasa;
  - c. kebutuhan organisasi
  - d. pelanggaran disiplin PNS tingkat sedang sampai berat; dan
  - e. tidak memenuhi kinerja yang baik.

#### Pasal 16

- (1) Dalam hal keadaan sebagaimana pasal 15 huruf a,b, dan c dapat dilakukan mutasi jabatan promosi dan/ atau rotasi.
- (2) Dalam hal keadaan sebagaimana pasal 15 huruf d dan e dilakukan mutasi jabatan demosi.

#### Pasal 17

Mutasi Jabatan struktural ke jabatan fungsional, atau sebaliknya dapat dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 18

- (1) Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural tidak dapat menduduki jabatan rangkap, baik dengan jabatan struktural maupun dengan jabatan fungsional.
- (2) Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat lebih rendah tidak boleh membawahi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat lebih tinggi, kecuali membawahi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional tertentu.

#### Pasal 19

Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan struktural, dan atau menduduki jabatan struktural yang ditingkatkan eselonnya, dan atau yang mengalami perubahan jabatan atau perubahan fungsi/tugas jabatan, selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak penetapan pengangkatannya wajib dilantik dan diambil sumpahnya oleh pejabat yang berwenang.

#### Pasal 20

Pegawai Negeri Sipil yang telah mendapatkan surat keputusan mutasi jabatan tetapi menolak untuk dilantik dan diambil sumpah jabatan, maka yang bersangkutan dinyatakan mundur dari jabatan dimaksud, dan diberhentikan dari jabatan.

### BAB VIII

#### PEMBERHENTIAN DARI JABATAN STRUKTURAL

#### Pasal 21

- (1) Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dari jabatan struktural harus memenuhi ketentuan sebagai berikut :
  - a. menggundurkan diri dari jabatannya, dengan masa penundaan maksimum 1 (satu) tahun;
  - b. mencapai batas usia pensiun;
  - c. diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil;
  - d. diangkat dalam jabatan struktural lainnya atau jabatan fungsional;

- e. cuti diluar tanggungan negara, kecuali karena persalinan;
  - f. tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
  - g. tidak memenuhi persyaratan kompetensi dan kapasitas sesuai perkembangan tugas pokok dan fungsi;
  - h. adanya perampingan organisasi;
  - i. tidak memenuhi persyaratan kesehatan jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan surat keterangan yang sah dari rumah sakit milik pemerintah/pemerintah daerah; dan
  - j. dikenakan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil tingkat berat.
- (2) Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dari jabatan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf j dilakukan melalui proses pemeriksaan khusus.
- (3) Pejabat struktural yang diberhentikan dari jabatannya dapat diangkat menjadi pejabat fungsional sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

## BAB IX UJI KELAYAKAN DAN KEPATUTAN ATAU UJI KOMPETENSI

### Pasal 22

- (1) Pejabat eselon III yang akan diangkat dalam jabatan struktural eselon II wajib mengikuti dan lulus uji kepatutan dan kelayakan.
- (2) Uji kepatutan dan kelayakan dilakukan oleh tim penguji yang dibentuk dan ditetapkan pejabat Pembina Kepegawain

### Pasal 23

- (1) Pejabat eselon IV yang akan diangkat dalam jabatan struktural eselon III, harus melalui uji kompetensi.
- (2) Pegawai yang akan diangkat dalam jabatan struktural eselon IV harus melalui uji kompetensi
- (3) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) dan (2) dilakukan oleh tim penguji yang dibentuk dan ditetapkan oleh Sekretaris Daerah.

#### Pasal 24

Pegawai yang akan mengikuti uji kepatutan dan kelayakan atau uji kompetensi harus memenuhi persyaratan meliputi :

- a. memenuhi kepangkatan yang dipersyaratkan dalam jabatannya;
- b. telah memiliki masa jabatan lebih dari 2 (dua) tahun dalam jabatan yang didudukinya dan bagi PNS yang belum menduduki jabatan sekurang-kurangnya memiliki masa kerja 4 (empat) tahun;
- c. memiliki prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik;
- d. memiliki latar belakang pendidikan dan/atau pengalaman yang sesuai dengan jabatan yang akan diduduki;
- e. direkomendasikan/diusulkan oleh kepala satuan kerja dan/atau BAPERJAKAT (bagi pejabat struktural eselon IV dan III); dan
- f. memiliki loyalitas dan dedikasi yang baik bagi Instansi.

#### Pasal 25

- (1) Uji kepatutan dan kelayakan atau uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada pasal 22 dan pasal 23 meliputi :
  - a. penilaian kualifikasi,
  - b. kompetensi manegerial,
  - c. kompetensi teknis; dan
  - d. psikologi.
- (2) Khusus untuk calon pejabat struktural eselon II dilakukan uji kesehatan (*general check up*).
- (3) Hasil uji kepatutan dan kelayakan atau uji kompetensi bersifat rahasia.
- (4) Hasil uji kepatutan dan kelayakan atau uji kompetensi sebagai salah satu bahan pertimbangan bagi pejabat pembina kepegawaian untuk menetapkan pengangkatan PNS dalam jabatan struktural.

**BAB X  
KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 26**

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.

Ditetapkan di Tenggarong  
pada tanggal 4 Februari 2014

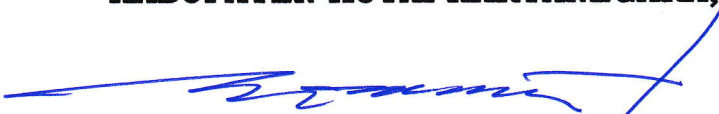
**BUPATI KUTAI KARTANEGARA,**



**RITA WIDYASARI**

Diundangkan di Tenggarong  
pada tanggal 5 Februari 2014

**SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA,**



**Drs. EDI DAMANSYAH, M.Si**  
**NIP. 19650302 199403 1 011**

BERITA DAERAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA TAHUN 2014 NOMOR 6

LAMPIRAN I : PERATURAN BUPATI KUTAI KARTANEGARA  
 NOMOR 6 TAHUN 2014  
 TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

ALUR PENGEMBANGAN KARIER JABATAN STRUKTURAL DAN JABATAN

NO	JENJANG KARIER	PETA MUTASI	PERSYARATAN				Job Pricing	Jenjang Fungsional
			Masa Jabatan	Pangkat Awal-Tinggi	Nilai Prestasi (SKP)	Gradings		
1.	Eselon II.a		2-5 thn	IV/c - IV/d	80		Ahli Utama	
2.	Eselon II.b		2-5 thn	IV/b - IV/c	80		Ahli Madya	
3.	Eselon III.a		2-5 thn	IV/a - IV/b	75-80		Ahli Madya	
4.	Eselon III.b		2-5 thn	III/d - IV/a	70-75		Ahli Madya	
5.	Eselon IV.a		2-5 thn	III/c - III/d	65-70		Penyelia/ Ahli Muda	
6.	Eselon IV.b		2-5 thn	III/b - III/c	65-70		Pelaksana lanjutan/ Ahli Pratama	
7.	Awal Karier/ Staf		4 thn	I/a - IV/a	65-70		Pelaksana/ Pelaksana Pemula	

Keterangan :

□ = Jabatan Struktural

○ = Jabatan Fungsional

↗ = Mutasi Struktural ke Fungsional

↖ = Mutasi Fungsional ke Struktural

↑ = Mutasi Jenjang Lebih Tinggi (Promosi)

↔ = Jabatan Fungsional setara dengan eselon IV.b

↔ = Jabatan Fungsional setara dengan eselon IV.a

LAMPIRAN II : PERATURAN BUPATI KUTAI KARTANEGARA  
 NOMOR 6 TAHUN 2014  
 TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

ESELON DAN JENJANG PANGKAT JABATAN STRUKTURAL  
PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

NO	ESELON	JENJANG PANGKAT, GOLONGAN RUANG			
		TERENDAH		TERTINGGI	
		PANGKAT	GOL/RUANG	PANGKAT	GOL/RUANG
1.	II.a	Pembina Utama Muda	IV/c	Pembina Utama Madya	IV/d
2.	II.b	Pembina Tingkat I	IV/b	Pembina Utama Muda	IV/c
3.	III.a	Pembina	IV/a	Pembina Tingkat I	IV/b
4.	III.b	Penata Tingkat I	III/d	Pembina	IV/a
5.	IV.a	Penata	III/c	Penata Tingkat I	III/d
6.	IV.b	Penata Muda Tingkat I	III/b	Penata	III/c

**BUPATI KUTAI KARTANEGARA,**



**RITA WIDYASARI**