



BUPATI BANYUASIN
PROVINSI SUMATERA SELATAN

PERATURAN BUPATI BANYUASIN
NOMOR 170 TAHUN 2021

TENTANG

POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BANYUASIN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANYUASIN,

- 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;
- b. bahwa untuk menjamin pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyuasin yang selaras dan seimbang antara kepentingan pegawai dan organisasi, dipandang perlu adanya pengaturan pola karier Pegawai Negeri Sipil;
- c. bahwa sesuai ketentuan Pasal 168 ayat (4) dan ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, sebagai telah di ubah dengan Peraturan Pemerrintah Nomor 17 Tahun 2020. Setiap Instansi Pemerintah menyusun pola karier instansi secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional dan ditetapkan oleh Pejabat pembina Kepegawaian;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyuasin.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Banyuasin di Provinsi Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4181);
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 beberapa kali diubah 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. 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 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. 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);
7. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Banyuasin Tahun 2016 Nomor 18, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Banyuasin Tahun 2016 Nomor 063) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Banyuasin Tahun 2020 Nomor 3);

9. Peraturan Bupati Nomor 133 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kabupaten Banyuasin (Berita Daerah Kabupaten Banyuasin Tahun 2018 Nomor 133).
10. Peraturan Bupati Nomor 181 Tahun 2019 tentang Nomenklatur Struktur Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Banyuasin (Berita Daerah Kabupaten Banyuasin Tahun 2019 Nomor 181).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BANYUASIN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Kabupaten adalah Kabupaten Banyuasin.
2. Bupati adalah Bupati Kabupaten Banyuasin selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.
3. Pemerintah Kabupaten adalah Pemerintah Kabupaten Banyuasin.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Banyuasin.
5. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyuasin, unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam menyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
6. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin
7. Pengelola Kepegawaian adalah unsur yang berwenang dalam bidang kepegawaian dan bertugas memberikan layanan administrasi kepegawaian.
8. Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
9. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

10. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
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. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
13. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
14. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
15. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT.
16. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
17. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki JA, JP, Pelaksana pada instansi pemerintah.
18. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
19. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki JF pada instansi pemerintah.
20. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
21. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
22. 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.
23. 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.
 24. 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;
 25. Pemberhentian dari Jabatan adalah pemberhentian yang mengakibatkan PNS tidak lagi menduduki JPT, JA, JP, atau JF.
 28. Karir adalah pengembangan individu pegawai dalam jenjang/pangkat yang dapat dicapai selama pengabdian sebagai PNS.
 26. Pola karir PNS yang selanjutnya disebut Pola Karier adalah pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur pengembangan karir 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.
 27. Alur Pengembangan Karier yang selanjutnya disebut alur karir adalah lintasan perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal maupun diagonal yang dapat dilalui PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan jabatan tertinggi.
 28. Pengisian JPT secara Terbuka yang selanjutnya disebut Seleksi Terbuka adalah proses pengisian JPT yang dilakukan melalui kompetisi secara terbuka.
 29. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
 30. Layanan Administrasi Kepegawaian adalah kegiatan penataan dan penertiban dalam penerbitan dokumen dan data kepegawaian melalui pendaftaran pegawai, pencatatan pegawai, pengelolaan informasi kepegawaian serta pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan kepegawaian.
 31. Sistem Informasi Kepegawaian adalah sistem informasi untuk mengumpulkan data, menyediakan akses data dan informasi, serta mengolah data sebagai pendukung pengambilan keputusan terkait dengan layanan administrasi kepegawaian dengan menggunakan sarana teknologi informasi.
 32. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh

- setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
33. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS pertahun.
 34. Maksud Peraturan Bupati ini adalah untuk menjamin kepastian arah pengembangan karier PNS di Kabupaten Banyuasin, mulai dari karier terendah sampai karier tertinggi sesuai dengan kompetensi dan prestasi yang dimiliki.
 35. Tujuan dibentuknya Peraturan Bupati ini adalah : memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS; menyelaraskan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan Pemerintah Daerah; meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS; mendorong peningkatan profesionalitas PNS; dan menciptakan iklim kerja yang kondusif dan transparan.

BAB II JENIS DAN UNSUR POLA KARIER

Bagian Kesatu Jenis Pola Karier

Pasal 2

- (1) Pola karier terdiri dari pola karier secara instansional dan antar instansional.
- (2) Pola karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah yang terintegrasi secara nasional.

Bagian Kedua Unsur Pola Karier

Pasal 3

- (1) Unsur-unsur pola karier adalah sebagai berikut :
 - a. pendidikan formal;
 - b. pendidikan dan pelatihan jabatan;
 - c. usia;
 - d. masa kerja;
 - e. pangkat/golongan ruang;
 - f. tingkat jabatan;
 - g. pengalaman jabatan;
 - h. penilaian prestasi kerja; dan
 - i. kompetensi jabatan.
- (2) Pendidikan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, ditetapkan sesuai dengan kebutuhan jabatan.
- (3) Pendidikan dan pelatihan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, ditetapkan sesuai dengan kebutuhan jabatan.

- (4) Usia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, berkaitan dengan pendidikan formal dan masa kerja yang dimiliki dalam pengembangan karier seorang PNS.
- (5) Masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, diperhitungkan antara selisih usia saat diangkat dalam suatu jabatan setingkat lebih tinggi dengan usia saat diangkat dalam jabatan sebelumnya.
- (6) Dikecualikan dari ayat (5) bagi pengangkatan PNS dalam jabatan setingkat lebih tinggi untuk pertama kali.
- (7) Pangkat/golongan ruang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, berkaitan dengan jabatan yang diduduki dan/atau pendidikan formal yang dimiliki.
- (8) Tingkat jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, merupakan jenjang jabatan yang terendah sampai dengan jenjang jabatan yang tertinggi.
- (9) Pengalaman jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, diutamakan memiliki korelasi dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki.
- (10) Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h, dilakukan terhadap seorang PNS setiap 1 (satu) tahun sekali.
- (11) Kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i, ditetapkan pada setiap jabatan melalui uji kompetensi.
- (12) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (11) dapat dilakukan oleh assessor internal pemerintah atau bekerjasama dengan assessor independen.

BAB III PEMBINAAN DAN BENTUK POLA KARIER

Bagian Kesatu Pembinaan Karier

Pasal 4

- (1) Pembinaan karier PNS dimulai sejak pengangkatan seseorang sebagai PNS hingga pensiun atau berhenti.
- (2) Pembinaan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan kepada pertimbangan pengembangan karier dan prestasi kerja.
- (3) Pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan untuk memenuhi kebutuhan PNS secara kualitatif sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan.
- (4) Untuk memenuhi kebutuhan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) PNS dapat diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi berupa pendidikan dan pelatihan.

- (5) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) antara lain :
- a. pengembangan kompetensi teknis;
 - b. pengembangan kompetensi manajerial; dan
 - c. pengembangan kompetensi sosio kultural.

Bagian Kedua
Bentuk Pola Karier

Pasal 5

Bentuk pola karier adalah sebagai berikut :

- a. horizontal, yaitu perpindahan jabatan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara dalam satu kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- b. vertikal, yaitu perpindahan jabatan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, dan
- c. diagonal, yaitu perpindahan jabatan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, dan/atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

BAB IV

PENILIAIAN KOMPETENSI DAN PRESTASI KERJA

Pasal 6

- (1) PNS yang akan diangkat, dipindah dan diberhentikan dalam jabatan struktural dapat dilakukan penilaian kompetensi.
- (2) PNS yang akan diangkat dalam jabatan setingkat lebih tinggi harus dilakukan penilaian kompetensi.
- (3) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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, dan
 - c. kompetensi sosio kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Pasal 7

Penilaian Prestasi kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB V
POLA KARIER DALAM JABATAN

Bagian Kesatu
Jabatan ASN

Pasal 8

- (1) Jabatan ASN pada Pemerintah Daerah terdiri atas :
 - a. jabatan Administrasi;
 - b. jabatan Fungsional; dan
 - c. jabatan Pimpinan Tinggi.
- (2) Jabatan Administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas :
 - a. jabatan administrator;
 - b. jabatan pengawas; dan
 - c. jabatan pelaksana.
- (3) Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri atas :
 - a. jabatan fungsional keahlian; dan
 - b. jabatan fungsional keterampilan.
- (4) Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

Pasal 9

Setiap jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ditetapkan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, dan persyaratan lain yang dibutuhkan serta diatur sesuai ketentuan peraturan perundang undangan.

Bagian Kedua
PERSYARATAN JABATAN ADMINISTRASI

Pasal 10

- (1) Persyaratan jabatan administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf a, setara jabatan struktural Eselon III A meliputi:
 - a. berstatus PNS;
 - b. tingkat pendidikan paling rendah Sarjana (S-1) atau Diploma IV (D-IV);
 - c. memiliki integritas dan moral yang baik;
 - d. bagi pemangku jabatan administrator setara jabatan struktural eselon III B memiliki pengalaman pada jabatan paling sedikit selama 2 (dua) tahun;
 - e. bagi pemangku jabatan administrator setara jabatan struktural eselon III B diutamakan paling sedikit pernah menduduki 2 (dua) jabatan administrator setara jabatan struktural eselon III B yang berbeda;

- f. bagi pemangku jabatan fungsional paling rendah memiliki pangkat Pembina golongan ruang IV/a dengan masa kerja golongan paling sedikit selama 2 (dua) tahun dan sesuai dengan bidang tugas;
 - g. penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - h. bagi pemangku jabatan administrator setara jabatan struktural eselon III B diutamakan telah mengikuti dan lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III atau setara;
 - i. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
 - j. sehat jasmani dan rohani; dan
 - k. persyaratan lain yang diperlukan.
- (2) Persyaratan jabatan administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf a, setara jabatan struktural Eselon III B meliputi:
- a. berstatus PNS;
 - b. tingkat pendidikan paling rendah Sarjana (S-1) atau Diploma IV (D-IV);
 - c. memiliki integritas dan moral yang baik;
 - d. bagi pemangku jabatan pengawas setara jabatan struktural eselon IV A memiliki pengalaman pada jabatan paling sedikit selama 3 (tahun) tahun;
 - e. bagi pemangku jabatan pengawas setara jabatan struktural eselon IV A diutamakan paling sedikit pernah menduduki 2 (dua) jabatan pengawas setara jabatan struktural eselon IV A yang berbeda;
 - f. bagi pemangku jabatan fungsional paling rendah memiliki pangkat Penata Tingkat I golongan ruang III/d dengan masa kerja golongan paling sedikit selama 2 (dua) tahun dan sesuai dengan bidang tugas;
 - g. penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - h. bagi pemangku jabatan pengawas setara jabatan struktural eselon IV A telah mengikuti dan lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV atau setara;
 - i. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
 - j. sehat jasmani dan rohani; dan
 - k. persyaratan lain yang diperlukan.

Pasal 11

- (1) Persyaratan jabatan pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf b, setara jabatan struktural Eselon IV A meliputi :
- a. berstatus PNS;
 - b. tingkat pendidikan paling rendah Diploma III (D-III);
 - c. memiliki integritas dan moral yang baik;
 - d. bagi pemangku jabatan pengawas setara jabatan struktural Eselon IV B atau pelaksana setara

jabatan struktural Eselon V A memiliki pengalaman pada jabatan paling sedikit 2 (dua) tahun;

- e. bagi pemangku jabatan pelaksana setara fungsional umum memiliki pangkat paling rendah Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b dengan masa kerja golongan paling sedikit selama 2 (dua) tahun;
 - f. bagi pemangku jabatan fungsional paling rendah memiliki pangkat Penata golongan ruang III/c dengan masa kerja golongan paling sedikit selama 2 (dua) tahun dan sesuai dengan bidang tugas;
 - g. 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;
 - h. penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - i. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
 - j. sehat jasmani dan rohani; dan
 - k. persyaratan lain yang diperlukan.
- (2) Persyaratan jabatan pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf b, setara jabatan struktural Eselon IV B meliputi :
- a. berstatus PNS;
 - b. tingkat pendidikan diutamakan paling rendah Diploma III (D-III);
 - b. memiliki integritas dan moral yang baik;
 - c. bagi pemangku jabatan pelaksana setara jabatan struktural Eselon V A memiliki pengalaman pada jabatan paling sedikit 2 (dua) tahun;
 - d. bagi pemangku jabatan pelaksana setara fungsional umum paling rendah memiliki pangkat Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b dengan masa kerja golongan paling sedikit selama 2 (dua) tahun;
 - e. bagi pemangku jabatan fungsional paling rendah memiliki pangkat Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b dengan masa kerja golongan paling sedikit selama 2 (dua) tahun dan sesuai dengan bidang tugas;
 - f. 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;
 - g. penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - h. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
 - i. sehat jasmani dan rohani; dan
 - j. persyaratan lain yang diperlukan.

Bagian Ketiga
PERSYARATAN JABATAN FUNGSIONAL KEAHLIAN

Pasal 12

Persyaratan pengangkatan pertama jabatan fungsional keahlian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3) huruf a, meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moral yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. tingkat pendidikan paling rendah Sarjana (S-1) atau Diploma IV (D-IV) sesuai kualifikasi pendidikan yang ditentukan;
- e. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
- f. penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- g. persyaratan lain yang diperlukan.

Pasal 13

Persyaratan perpindahan dalam jabatan fungsional keahlian meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moral yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. tingkat pendidikan paling rendah Sarjana (S-1) atau Diploma IV (D-IV) sesuai kualifikasi pendidikan yang ditentukan;
- e. penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- f. usia paling tinggi :
 - 1) 50 (lima puluh) tahun untuk Pejabat Fungsional Ahli Pertama, Ahli Muda, dan Ahli Madya.
 - 2) 55 (lima puluh lima) tahun untuk Pejabat Fungsional Ahli Utama.
- g. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan; dan
- h. persyaratan lain yang diperlukan

Pasal 14

Persyaratan penyesuaian (*inpassing*) jabatan fungsional keahlian meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moral yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. tingkat pendidikan paling rendah Sarjana (S-1) atau Diploma IV (D-IV);
- e. penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- f. usia paling tinggi :
 - 1) 55 (lima puluh lima) tahun untuk Pejabat Fungsional Ahli Pertama, Ahli Muda, dan Ahli Madya;
 - 2) 57 (lima puluh tujuh) tahun untuk Pejabat Fungsional Ahli Utama.

- g. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan; dan
- h. persyaratan lain yang diperlukan.

Bagian Keempat
PERSYARATAN JABATAN FUNGSIONAL KETERAMPILAN

Pasal 15

Persyaratan pengangkatan pertama jabatan fungsional keterampilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3) huruf b meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moral yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. tingkat pendidikan paling rendah SLTA atau sesuai kualifikasi pendidikan yang ditentukan;
- e. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
- f. penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- g. persyaratan lain yang diperlukan.

Pasal 16

Persyaratan perpindahan dalam jabatan fungsional keterampilan meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moral yang baik;
- b. sehat jasmani dan rohani;
- c. tingkat pendidikan paling rendah SLTA atau sesuai kualifikasi pendidikan yang ditentukan;
- d. penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- e. usia paling tinggi 50 (lima puluh) tahun;
- f. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan; dan
- g. persyaratan lain yang diperlukan.

Pasal 17

Persyaratan penyesuaian (inpassing) jabatan fungsional keterampilan meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moral yang baik;
- b. sehat jasmani dan rohani;
- c. tingkat pendidikan paling rendah SLTA atau sesuai kualifikasi pendidikan yang ditentukan;
- d. penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- e. usia paling tinggi :
 - 1) 55 (lima puluh lima) tahun untuk Pejabat Fungsional Pemula, Terampil, dan Mahir;
 - 2) 57 (lima puluh tujuh) tahun untuk Pejabat Fungsional Penyelia.
- f. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan; dan
- g. persyaratan lain yang diperlukan.

Bagian Kelima
PERSYARATAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

Pasal 18

Persyaratan pengangkatan jabatan pimpinan tinggi pratama diatur dalam Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

BAB VI
PENGANGKATAN, PERPINDAHAN DAN PEMBERHENTIAN

Bagian Kesatu
Pengangkatan Dalam Jabatan

Pasal 19

- (1) Pengangkatan dalam jabatan dilakukan dengan memperhatikan formasi dan syarat jabatan.
- (2) Penyusunan formasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan pada analisa jabatan dan analisa beban kerja.

Pasal 20

- (1) CPNS diangkat dan ditugaskan pada PD sesuai dengan formasi yang ditetapkan untuk yang bersangkutan.
- (2) CPNS yang telah memenuhi syarat diangkat menjadi PNS sesuai dengan formasi yang ditetapkan untuk yang bersangkutan.

Pasal 21

- (1) Karier awal PNS dilakukan melalui pengangkatan pertama dalam jabatan pelaksana maupun jabatan fungsional.
- (2) Pengangkatan PNS dalam pangkat dan jabatan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 22

- (1) PNS dapat dipromosikan dalam dan/atau antar jabatan administrasi dan jabatan fungsional keterampilan atau keahlian sepanjang memenuhi persyaratan.
- (2) PNS yang menduduki jabatan administrator dan jabatan fungsional jenjang ahli madya dapat dipromosikan ke dalam jabatan pimpinan tinggi pratama sepanjang memenuhi persyaratan jabatan, mengikuti dan lulus seleksi.

Bagian Kedua
Perpindahan Dalam Jabatan

Pasal 23

- (1) Masing-masing PD menyusun perencanaan perpindahan dalam jabatan setiap tahun.
- (2) Perencanaan perpindahan dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diusulkan kepada Pejabat Pembina kepegawaian melalui BKPSDM.
- (3) Perpindahan PNS dalam jabatan dilakukan dengan memperhatikan formasi, syarat jabatan dan unsur-unsur pola karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan prinsip larangan benturan kepentingan.
- (4) Perpindahan PNS dalam jabatan ditetapkan oleh Pejabat Pembina kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 24

- (1) Perpindahan dalam jabatan dapat dilakukan secara horizontal, vertikal maupun diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dalam 1 (satu) PD atau antar PD.
- (2) Perpindahan dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling sedikit setingkat dengan jabatan terakhir.
- (3) Perpindahan dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam waktu paling sedikit 2 (dua) sampai dengan 5 (lima) tahun sejak seseorang diangkat dalam jabatan.

Pasal 25

PNS yang memasuki batas usia pensiun 1 (satu) tahun atau kurang dari 1 (satu) tahun tidak dapat dilakukan perpindahan dalam jabatan.

Bagian Ketiga
Pemberhentian dari Jabatan

Pasal 26

Pemberhentian PNS dari jabatan ditetapkan oleh Pejabat Pembina kepegawaian sesuai dengan Peraturan perundang-undangan.

BAB VII
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 27

- (1) Dikecualikan dari ketentuan tingkat pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b, bagi Pejabat Administrator yang telah menduduki jabatan tersebut sebelum pemberlakuan Peraturan Bupati ini.
- (2) Dikecualikan dari ketentuan tingkat pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf b, bagi Pejabat Pengawas yang telah menduduki jabatan sebelum pemberlakuan Peraturan Bupati ini.
- (3) Dikecualikan dari ketentuan perpindahan dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada Pasal 22 ayat (2) dan ayat (3), dan Pasal 23 bagi PNS yang mengundurkan diri dari jabatan, diberhentikan dari jabatan karena tidak cakap jasmani dan rohani, dijatuhi hukuman disiplin, adanya kebutuhan organisasi, penataan organisasi dan ketentuan lain sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 28

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Pangkalan Balai
pada tanggal 29 Oktober 2021

BUPATI BANYUASIN,


H. ASKOLANI

Diundangkan di Pangkalan Balai
pada tanggal 29 Oktober 2021

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BANYUASIN,


H.M. SENEN HAR

BERITA DAERAH KABUPATEN BANYUASIN TAHUN 2021 NOMOR 130