



## BUPATI BARITO KUALA PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

---

PERATURAN BUPATI BARITO KUALA  
NOMOR 64 TAHUN 2020

TENTANG

PEDOMAN POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BARITO KUALA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BARITO KUALA,

- Menimbang : a. bahwa untuk menjamin keselarasan potensi Pegawai Negeri Sipil dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan perlu disusun pola karier Pegawai Negeri Sipil;
- b. bahwa dalam rangka menjamin pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten secara selaras dan seimbang antara kepentingan pegawai dan organisasi, perlu menetapkan pedoman pola karier Pegawai Negeri Sipil;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Kuala.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820), sebagai undang-undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72);
2. 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) sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);

3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali 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);
5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 260, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5948);
8. 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 diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
9. Peraturan Daerah Kabupaten Barito Kuala Nomor 15 Tahun 2016 tentang Kewenangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Barito Kuala Tahun 2016 Nomor 16);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Barito Kuala Nomor 16 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Barito Kuala Tahun 2016 Nomor 34).

## MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI BARITO KUALA TENTANG PEDOMAN POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BARITO KUALA.

### BAB I KETENTUAN UMUM

#### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Barito Kuala.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara dan tugas pembantuan dengan prinsip Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Bupati adalah Bupati Barito Kuala.
5. Peraturan Bupati adalah Peraturan Bupati Barito Kuala.
6. Perangkat Daerah adalah Unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Daerah.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten yang selanjutnya disebut Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Bupati.
8. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Kuala dalam dan dari jabatan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
9. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Kuala.
10. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
11. Karier adalah pengembangan individu pegawai dalam jenjang/pangkat yang dapat dicapai selama pengabdianya sebagai PNS.
12. Pola karier PNS yang selanjutnya disebut Pola Karier adalah pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan pensiun.
13. Alur Pengembangan Karier yang selanjutnya disebut alur karier adalah lintasan perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal maupun diagonal yang dapat dilalui PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan jabatan tertinggi.

14. Pengembangan karier adalah suatu upaya pemenuhan kebutuhan tenaga PNS secara kualitatif sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan untuk dapat mengembangkan potensinya seoptimal mungkin mencapai karier setinggi-tingginya di dalam organisasi.
15. *Assessment center* atau uji kompetensi adalah suatu proses untuk mengetahui kemampuan seseorang, terhadap suatu kompetensi, berdasarkan bukti-bukti untuk memperoleh informasi kemampuan yang diperlukan sebagai prasyarat menduduki suatu jabatan tertentu.
16. Pembinaan karier adalah pembinaan yang perlu dan harus dilakukan agar karier PNS jelas dan dapat dipertanggungjawabkan dengan cara menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara :
  - a. jabatan;
  - b. pangkat;
  - c. pendidikan formal;
  - d. pelatihan jabatan;
  - e. kompetensi; serta
  - f. pengalaman kerja PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan pension.
17. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS, mencakup pengetahuan, kecakapan dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
18. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati dan, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan dengan bidang teknis jabatan.
19. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati dan, diukur dan dikembangkan untuk memimpin dan atau mengelola unit organisasi.
20. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati dan, diukur dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran fungsi dan jabatan.
21. Standar Kompetensi Manajerial merupakan persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
22. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
23. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
24. Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi.
25. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah jabatan pimpinan tinggi yang setara dengan jabatan eselon II.
26. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
27. Jabatan Administrator adalah jabatan yang memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan dan administrasi yang setara dengan jabatan eselon III.
28. Jabatan Pengawas adalah jabatan yang mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana atau setara dengan jabatan eselon IV.

29. Jabatan Pelaksana adalah jabatan yang melaksanakan kegiatan pelayanan publik dan administrasi pemerintahan serta pembangunan.
30. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
31. Eselon adalah tingkat jabatan struktural yang menunjukkan tingkat kedudukan seseorang PNS dalam susunan organisasi.
32. Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan oleh suatu organisasi negara agar mampu melaksanakan tugas pokok untuk jangka waktu tertentu.
33. Pengangkatan jabatan adalah penetapan dalam Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
34. Perpindahan jabatan adalah perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
35. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
36. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.
37. Persyaratan sehat jasmani dan rohani dibuktikan dengan surat keterangan dari dokter pemerintah.

## BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

### Pasal 2

- (1) Maksud Peraturan Bupati ini adalah untuk menjamin kepastian arah pengembangan karier PNS di Kabupaten Barito Kuala, mulai dari karier terendah sampai karier tertinggi sesuai dengan kompetensi dan prestasi yang dimiliki.
- (2) Tujuan Peraturan Bupati ini adalah :
  - a. memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS;
  - b. menyelaraskan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan organisasi/perangkat daerah;
  - c. meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS;
  - d. mendorong peningkatan profesionalitas PNS; dan
  - e. menciptakan iklim kerja yang kondusif dan transparan.

## BAB III

### JENIS DAN UNSUR POLA KARIER Bagian Kesatu Jenis Pola Karier

### Pasal 3

- (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 4

- (1) Unsur-unsur pola karier adalah sebagai berikut :
- a. pendidikan formal;
  - b. 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) 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 waktu 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 IV  
PEMBINAAN DAN BENTUK POLA KARIER  
Bagian Kesatu  
Pembinaan Karier

Pasal 5

- (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;
  - c. Pengembangan kompetensi sosial kultural.

## Bagian Kedua Bentuk Pola Karier

### Pasal 6

Bentuk pola karier adalah sebagai berikut :

- a. Horizontal, yaitu perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- b. Vertikal, yaitu perpindahan 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;
- c. Diagonal, yaitu perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

## BAB V PENILAIAN KOMPETENSI DAN PRESTASI KERJA

### Pasal 7

- (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;
  - c. kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

### Pasal 8

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

BAB VI  
POLA KARIER DALAM JABATAN  
Bagian Kesatu  
Jabatan ASN

Pasal 9

- (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 10

- (1) Setiap jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 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 11

- (1) Persyaratan jabatan administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 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 moralitas yang baik;
  - d. bagi pemangku jabatan administrator setara jabatan struktural eselon III B memiliki pengalaman pada jabatan paling kurang selama 2 (dua) tahun;
  - e. bagi pemangku jabatan pengawas setara jabatan struktural eselon IV.A memiliki pengalaman pada jabatan paling kurang selama 3 (tiga) tahun;
  - f. bagi pemangku jabatan fungsional paling rendah memiliki pangkat Pembina golongan ruang IV/a dengan masa kerja golongan paling kurang selama 2 (dua) tahun dan sesuai dengan bidang tugas;
  - g. penilaian prestasi kerja paling kurang 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 /Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA);

- i. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang diperlukan;
  - j. sehat jasmani dan rohani; dan
  - k. persyaratan lain yang diperlukan.
- (2) Persyaratan jabatan administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 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 moralitas yang baik;
  - d. bagi pemangku jabatan pengawas setara jabatan struktural eselon IV A memiliki pengalaman pada jabatan paling kurang selama 3 (tiga) tahun;
  - e. bagi pemangku jabatan fungsional paling rendah memiliki pangkat Penata Tingkat I golongan ruang III/d dengan masa kerja golongan paling kurang selama 2 (dua) tahun dan sesuai dengan bidang tugas;
  - f. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - g. bagi pemangku jabatan pengawas setara jabatan struktural eselon IV A telah mengikuti dan lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV / Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP);
  - h. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang diperlukan;
  - i. sehat jasmani dan rohani; dan
  - j. persyaratan lain yang diperlukan.

#### Pasal 12

- (1) Persyaratan jabatan pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 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 moralitas yang baik;
  - d. bagi pemangku jabatan pengawas setara jabatan struktural Eselon IV B atau pelaksana memiliki pengalaman pada jabatan paling kurang 2 (dua) tahun;
  - e. bagi pemangku jabatan pelaksana memiliki pangkat paling rendah Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b dengan masa kerja golongan paling kurang selama 2 (dua) tahun;
  - f. bagi pemangku jabatan fungsional paling rendah memiliki pangkat Penata Muda Tk I golongan ruang III/b dengan masa kerja golongan paling kurang selama 2 (dua) tahun;
  - 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 kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - i. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang diperlukan;
  - j. sehat jasmani dan rohani; dan
  - k. persyaratan lain yang diperlukan.

- (2) Persyaratan jabatan pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b, setara jabatan struktural Eselon IV B meliputi :
- a. berstatus PNS;
  - b. tingkat pendidikan diutamakan paling rendah Diploma III (D.III);
  - c. memiliki integritas dan moral yang baik;
  - d. bagi pemangku jabatan pelaksana dan pemangku jabatan fungsional paling rendah memiliki pangkat Penata Muda golongan ruang III/a ;
  - e. memiliki pengalaman dalam jabatan pelaksana atau jabatan fungsional yang setingkat dengan jabatan pelaksana sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki paling kurang selama 4 (empat) tahun;
  - f. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - g. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang diperlukan;
  - h. sehat jasmani dan rohani; dan
  - i. persyaratan lain yang diperlukan.
- (3) Persyaratan jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (2) huruf c meliputi :
- a. berstatus PNS;
  - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau yang setara;
  - c. telah mengikuti dan lulus pelatihan terkait dengan bidang tugas dan / atau lulus pendidikan dan pelatihan terintegrasi;
  - d. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - e. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan; dan
  - f. sehat jasmani dan rohani.

Bagian Ketiga  
PERSYARATAN JABATAN FUNGSIONAL KEAHLIAN

Pasal 13

Persyaratan pengangkatan pertama jabatan fungsional keahlian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) huruf a, meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berijazah paling rendah sarjana ( S - 1 ) atau Diploma IV (D-IV) sesuai kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- g. syarat lainnya yang ditetapkan oleh Menteri/Instansi Pembina.

Pasal 14

Persyaratan perpindahan dalam jabatan fungsional keahlian meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas 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 kurang 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 15

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

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas 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 kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- f. usia paling tinggi :
  - a) 55 (lima puluh lima) tahun untuk Pejabat Fungsional Ahli Pertama, Ahli Muda, dan Ahli Madya;
  - b) 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 16

Persyaratan pengangkatan pertama jabatan fungsional keterampilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) huruf b meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- e. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- f. syarat lainnya yang ditetapkan oleh Menteri.

#### Pasal 17

Persyaratan perpindahan dalam jabatan fungsional keterampilan meliputi :

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

## Pasal 18

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

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moral yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. tingkat pendidikan paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau sesuai kualifikasi pendidikan yang ditentukan;
- e. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- f. 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.
- g. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
- h. persyaratan lain yang diperlukan.

## Bagian Kelima

### PERSYARATAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

## Pasal 19

Persyaratan pengangkatan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (4) diatur tersendiri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## BAB VII

### PENGANGKATAN, PERPINDAHAN DAN PEMBERHENTIAN

#### Bagian Kesatu

#### Pengangkatan Dalam Jabatan

## Pasal 20

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

## Pasal 21

- (1) CPNS diangkat dan ditugaskan pada Perangkat Daerah 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 22

- (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 23

- (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 24

- (1) Masing-masing Perangkat Daerah menyusun perencanaan perpindahan dalam jabatan setiap tahun.
- (2) Perencanaan perpindahan dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diusulkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (3) Perpindahan PNS dalam jabatan dilakukan dengan memperhatikan formasi, syarat jabatan dan unsur-unsur pola karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dan prinsip larangan benturan kepentingan.
- (4) Perpindahan PNS dalam jabatan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 25

- (1) Perpindahan dalam jabatan dapat dilakukan secara horizontal, vertikal maupun diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dalam 1 (satu) Perangkat Daerah atau antar Perangkat Daerah.
- (2) Perpindahan dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sekurang-kurangnya setingkat dengan jabatan terakhir.
- (3) Perpindahan dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam waktu paling kurang 2 (dua) sampai dengan 5 (lima) tahun sejak seseorang diangkat dalam jabatan.

#### Pasal 26

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 27

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

BAB VIII  
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 28

- (1) Dikecualikan dari ketentuan tingkat pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf b dan ayat (2) 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 12 ayat (1) huruf b dan ayat (2) 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 24 ayat (2) dan ayat (3), dan Pasal 25 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 IX  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 29

Peraturan ini berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Marabahan  
pada tanggal 11 Agustus 2020



Diundangkan di Marabahan  
pada tanggal 11 Agustus 2020

Pj. SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN BARITO KUALA,



H. ABDUL MANAF

BERITA DAERAH KABUPATEN BARITO KUALA TAHUN 2020 NOMOR 64