



SALINAN

BUPATI MAMUJU TENGAH
PROVINSI SULAWESI BARAT

PERATURAN BUPATI MAMUJU TENGAH
NOMOR 37 TAHUN 2021
TENTANG
MANAJEMEN POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MAMUJU TENGAH,

- ,Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 188 ayat (1), ayat (3) huruf a, ayat (4), dan ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, untuk menjamin keselarasan potensi PNS dengan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan, perlu disusun pola karier instansi daerah secara khusus sesuai kebutuhan yang terintegrasi secara nasional dan ditetapkan oleh PPK;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2004 tentang Pembentukan Provinsi Sulawesi Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4422);
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) 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);
4. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2013 tentang Pembentukan Daerah Kabupaten Mamuju Tengah Dalam Lingkungan Provinsi Sulawesi Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5397);
 5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 6. 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 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 Prestasi Kerja 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 2020 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 dengan 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 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1273);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 42 Tahun 2018 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional melalui Penyesuaian/Inpassing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1274);
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 834);

14. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
15. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1565);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI MAMUJU TENGAH TENTANG
MANAJEMEN POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Mamuju Tengah;
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom;
3. Bupati adalah Bupati Mamuju Tengah;
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah;
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah;
6. Pejabat Pembina Kepegawaian 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;
7. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
8. Sekretaris Daerah yang selanjutnya disebut Sekda adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Mamuju Tengah selaku pejabat yang berwenang;

9. 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;
10. Pegawai Negeri Sipil Daerah selanjutnya disingkat PNSD adalah PNSD Kabupaten Mamuju Tengah;
11. Pola Karier adalah pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antar jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi serta masa jabatan seseorang PNS, sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun;
12. Alur Pengembangan Karier yang selanjutnya disebut Alur Karier, adalah lintasan perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal maupun diagonal yang dapat dilalui PNSD sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan jabatan tertinggi;
13. Penempatan PNS adalah penempatan PNSD pada jabatan sesuai formasi PNSD dan/atau kebutuhan organisasi;
14. Masa Kerja adalah masa jabatan seorang PNSD dalam menduduki suatu jabatan;
15. Kenaikan Pangkat adalah suatu bentuk penghargaan kepada PNSD atas prestasi kerja dan pengabdianya;
16. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT, adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah;
17. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA, adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan;
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. Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses belajar mengajar dan penambahan pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan lain sebagainya dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalisme PNSD atau Calon PNSD;
20. 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;

21. Batas Usia Pensiun adalah batas usia PNSD harus diberhentikan dengan hormat dari PNSD.

Pasal 2

- (1) Maksud penyusunan Pola Karir adalah untuk menjamin kepastian arah pengembangan di Pemerintahan Kabupaten Mamuju Tengah, mulai dari karir terendah sampai karir tertinggi sesuai dengan kompetensi dan prestasi yang dimiliki
- (2) Tujuan Penyusunan Pola Karir adalah :
 - a. memberi Kejelasan dan kepastian karir kepada PNS untuk dapat meningkatkan kompetensi, kinerja serta dapat mendorong peningkatan karir PNS
 - b. mendayagunakan PNS dalam membina kemampuan, kecakapan dan kererampilan secara efisien, efektif dan rasional sehingga bakat, minat dan motivasi pegawai dapat tersalurkan secara obyektif:
 - c. menyetarakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki bagi pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Mamuju Tengah sesuai dengan jenjang dan penugasan dalam jabatan yang tersedia untuk menghasilkan prestasi kerja yang maksimal
- (3) Prinsip Pola Karier adalah:
 - a. kepastian, yaitu pola karier harus menggambarkan kepastian tentang arah alur karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam Perundang-undangan;
 - b. profesionalisme, yaitu penyusunan pola karier harus dapat mendorong PNS dalam meningkatkan kompetensi dan prestasi kerja;
 - c. transparansi, pola karier harus diketahui oleh setiap PNS dan memberikan kesempatan yang sama kepada PNS yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam Perundang-undangan;
 - d. keadilan, yaitu bahwa ketentuan dalam pola karier berlaku sama pada setiap PNS dan tidak bersifat diskriminatif

BAB II
JENIS, UNSUR DAN ALUR POLA KARIER

Bagian Kesatu
Jenis Pola Karier

Pasal 3

- (1) Pola karier nasional adalah Pola Karier secara Nasional yang ditetapkan oleh Menteri;
- (2) Pola karier instansi adalah Pola Karier yang disusun sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah yang terintegrasi secara Nasional.

Bagian Kedua
Unsur Pola Karier

Pasal 4

- (1) Unsur pola karier adalah sebagai berikut:
 - a. pendidikan formal;
 - b. Diklat 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) Diklat 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 PNSD;
- (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, kecuali pengangkatan PNS untuk pertama kali dalam jabatan setingkat lebih tinggi;

- (6) Pangkat atau golongan ruang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, berkaitan dengan jabatan yang diduduki dan/atau pendidikan formal yang dimiliki;
- (7) Tingkat jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f merupakan jenjang jabatan yang terendah sampai dengan jenjang jabatan yang tertinggi.
 - a. Jabatan Struktural:
Jabatan Pelaksanan (Eselon IV), Jabatan Pengawas (Eselon IV-B dan Eselon IV-A), Jabatan Administrator (Eselon III-B dan Eselon III-A) dan Jabatan Pemimpin Tinggi Pratama (Eselon II-B dan Eselon II-A).
 - b. Jabatan Fungsional:
 - 1) Pemula, Terampil, Mahir, Penyelia (JF Terampil);
 - 2) Pertama, Muda, Madya, Utama (JF Keahlian).
- (8) Pengalaman jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g memiliki korelasi dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
- (9) Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses belajar mengajar dan penambahan pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan lain sebagainya dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalisme PNSD atau Calon PNSD;
- (10) Kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i ditetapkan pada setiap jabatan.

Bagian Ketiga

Ruang Lingkup Pola Karier PNS

Pasal 5

Ruang lingkup Pola karier PNS meliputi:

- a. Alur Karier PNS;
- b. tahapan pengembangan karier PNS;
- c. pola pembinaan karier PNS;
- d. Penempatan PNS;
- e. Kenaikan Pangkat PNS;
- f. Pengangkatan dalam JPT, JA dan JF;
- g. perpindahan PNS;
- h. Diklat PNS;
- i. Studi Lanjut;
- j. Disiplin PNS;
- k. Penilaian Kinerja PNS; dan
- l. pemberhentian PNS.

BAB III
ALUR POLA KARIER

Pasal 6

- (1) Alur pola karier PNS terdiri atas:
 - a. alur karier secara reguler;
 - b. alur karier secara *fast track*.
- (2) Alur karier PNS secara reguler dan *fast track* berdasarkan pada pendidikan formal, usia, kepangkatan dan masa kerja sejak pengangkatan PNS
- (3) Alur karier secara reguler mendasarkan pada asumsi sebagai berikut:
 - a. pendidikan dan usia:
 - 1) untuk pendidikan SLTA/D.I, D.II, D.III, S1/D.IV, S2, dan S3 pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 35 (tiga puluh lima) tahun;
 - 2) tidak terjadi penyesuaian ijazah.
 - b. kepangkatan dan masa kerja :
 - 1) satu tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan;
 - 2) kenaikan pangkat pilihan dipercepat selama 1 (satu) tahun dalam jabatan dan 1 (satu) tahun dalam pangkat.
- (4) Alur Karier secara *Fast track* mendasarkan pada asumsi sebagai berikut:
 - a. pendidikan dan usia :
 - 1) untuk pendidikan SLTA, pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 18 (delapan belas) tahun;
 - 2) untuk pendidikan D.II, pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 20 (dua puluh) tahun;
 - 3) untuk pendidikan D.III, pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 21 (dua puluh satu) tahun;
 - 4) untuk pendidikan S1/D.IV, pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 23 (dua puluh tiga) tahun;
 - 5) untuk pendidikan S2, pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 25 (dua puluh lima) tahun;
 - 6) untuk pendidikan S3, pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 27 (dua puluh tujuh) tahun; dan

- 7) tidak terjadi penyesuaian ijazah.
- b. kepangkatan dan masa kerja :
- 1) satu tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan;
 - 2) kenaikan pangkat pilihan dipercepat selama 1 (satu) tahun dalam jabatan dan 1 (satu) tahun dalam pangkat.

BAB IV

PEMBINAAN DAN BENTUK POLA KARIER

Bagian Kesatu

Pembinaan Karier

Pasal 7

- (1) Pembinaan karier PNS dimulai sejak pengangkatan seseorang sebagai PNS hingga pensiun atau berhenti;
- (2) Pembinaan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada pertimbangan pengembangan karier dan prestasi kerja;
- (3) Pengembangan karier sebagaimana dimaksudkan pada ayat (2) dilakukan untuk memenuhi kebutuhan kompetensi PNS sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier;
- (4) Untuk memenuhi kebutuhan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) , PNS dapat diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan.

Pasal 8

- (1) Pendidikan dan Pelatihan yang dimaksud pada pasal 7 ayat (4), terdiri atas:
 - a) Pendidikan dan Pelatihan Kader Pemerintah pada:
 1. Lembaga Pendidikan Ikatan Dinas;
 2. Perguruan Tinggi dalam dan luar negeri yang ditetapkan oleh kementerian yang membidangi pendidikan tinggi;
 3. Perguruan tinggi lainnya yang programnya sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Kabupaten Mamuju Tengah.
 - b) Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan;
 - c) Pendidikan dan Pelatihan Dalam Jabatan, terdiri atas:
 1. Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan;
 2. Pendidikan dan pelatihan teknis;
 3. Pendidikan dan pelatihan fungsional.
- (2) Untuk memenuhi standar kebutuhan pembinaan karier PNS sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 ayat (3) huruf a, maka PNS wajib mengikuti pelatihan kepemimpinan secara berjenjang sesuai jabatan dan kepangkatan.

Bagian Kedua
Bentuk Pola Karier
Pasal 9

Bentuk pola karier, yaitu:

- a. horizontal, yaitu perpindahan jabatan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara dalam satu kelompok JA, JF, atau JPT Pratama;
- b. vertikal, yaitu perpindahan jabatan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok JA, JF, atau JPT Pratama;
- c. diagonal, yaitu perpindahan jabatan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain antar kelompok JA, JF, dan/atau JPT Pratama.

BAB V
PENILAIAN KOMPETENSI DAN PRESTASI KERJA
Bagian Kesatu
Penilaian Kompetensi

Pasal 10

- (1) PNS yang akan diangkat, dipindahkan dan diberhentikan dalam jabatan dapat dilakukan penilaian kompetensi sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
- (2) Penilaian Kompetensi anatara 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 soial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga menambah wawasan kebangsaan.
- (3) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) untuk jabatan administrator dan pengawas dapat dilakukan dengan uji kompetensi (*asesment*)

Bagian kedua
Penilaian Prestasi Kerja

Pasal 11

- (1) Penilaian Prestasi Kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- (2) Untuk melakukan penilaian prestasi kerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib membentuk Tim Penilai Kinerja PNS lingkup Pemerintah Kabupaten Mamuju Tengah
- (3) Penilaian Kinerja PNS dilakukan setiap triwulan dan dilakukan evaluasi serta edukasi
- (4) Akumulasi penilaian Tim Evaluasi Kinerja PNS dituangkan dalam bentuk raport kinerja perangkat daerah yang akan diserahkan setiap akhir tahun

BAB VI

POLA KARIER DALAM JABATAN

Bagian Kesatu

Jabatan PNS

Pasal 12

- (1) Jabatan PNS pada Pemerintah Kabupaten Mamuju Tengah terdiri atas
 - a. Jabatan Adminitrasi;
 - b. Jabatan Fungsional; dan
 - c. Jabatan Pimpinan Tinggi
- (2) Jabatan administrasi sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas:
 - a. jabatan administrator
 - b. jabatan pengawas
 - c. jabatan pelaksana
- (3) Jabatan fungsional sebagaimana yang 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 13

Setiap jabatan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 12 ditetapkan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan dan persyaratan lain yang dibuthkan serta diatur sesuai ketentuan Perundang-undangan.

Bagian kedua

Persyaratan Jabatan Administrasi

Pasal 14

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan administrator sebagai berikut:
 - a. berstatus PNS;
 - b. tingkat pendidikan sarjana atau diploma IV;
 - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - d. 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;
 - e. setiap unsur Penilaian Prestasi Kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - f. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS di instansinya; dan
 - g. sehat jasmani dan rohani;
 - h. Persyaratan lain yang diperlukan.
- (2) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan pengawas sebagai berikut:
 - a. berstatus PNS;
 - b. tingkat pendidikan diploma III atau yang setara;
 - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - d. memiliki pengalaman dalam jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan jabatan pelaksana sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
 - e. setiap unsur Penilaian Prestasi Kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - f. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS di instansinya; dan
 - g. sehat jasmani dan rohani;
 - h. Persyaratan lain yang diperlukan.

- (3) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan pengawas sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. tingkat pendidikan sekolah lanjutan tingkat atas atau yang setara;
 - c. telah mengikuti dan lulus pelatihan terkait dengan bidang tugas dan/atau lulus Diklat 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.
- (4) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi PNS yang mengikuti dan lulus sekolah kader dengan predikat sangat memuaskan.

Pasal 15

- (1) Kompetensi Jabatan administrator, Jabatan pengawas dan Jabatan pelaksana sebagaimana meliputi Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural;
- (2) Kompetensi Teknis sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis;
- (3) Kompetensi Manajerial sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) diukur dari tingkat pendidikan , pelatihan struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan;
- (4) Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Bagian Ketiga

Tata Cara Pengangkatan dalam Jabatan Administasi

Pasal 16

- (1) Setiap PNS yang memenuhi syarat jabatan mempunyai kesempatan yang sama untuk diangkat dalam Jabatan Administasi yang lowong;
- (2) PyB mengusulkan pengangkatan PNS dalam jabatan administrasi kepada PPK setelah pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah;

- (3) Pertimbangan tim penilai kinerja PNS sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) dilakukan berdasarkan perbandingan objektif sanantara kompetensi, kualifikasi, syarat jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, tanpa membedakan gender, suku, agama, ras dan golongan;
- (4) PPK menetapkan keputusan penagngkatan dalam jabatan administrasi;
- (5) PPK sebagaimana yang dimaksud pada ayat (4) memberi kuasa kepada pejabat dilingkungannya untuk menetapkan pengangkatan dalam jabatan administrasi.

Bagian Keempat

Pengangkatan dan PersyaratanJabatan Fungsional

Pasal 17

- (1) Pengangkatan PNS ke dalam JF keahlian dan JF keterampilan dilakukan melalui pengangkatan:
 - a. pertama;
 - b. perpindahan dari Jabatan lain;
 - c. penyesuaian;
 - d. promosi.
- (2) Selain pengangkatan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), pengangkatan kedalam JF tertentu dapat dilakukan melalui pengangakatn PPPK.

Pasal 18

- (1) Pengangkatan dalam JF keahlian melalui pengangkatan pertama, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. berstatus PNS;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
 - e. mengikuti dan lulus Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;
 - f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1(satu) tahun terakhir.

- (2) Pengangkatan dalam JF keahlian melalui perpindahan dari jabatan lain, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
 - e. mengikuti dan lulus Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;
 - f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas dibidang JF yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
 - g. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1(satu) tahun terakhir;
 - h. berusia paling tinggi:
 - 1) 53 (lima puluh tiga) tahun untuk JF ahli pertama dan JF ahli muda;
 - 2) 55 (lima puluh lima) tahun untuk JF ahli madya;
 - 3) 60 (enam puluh) tahun utk JF ahli utama untuk PNS yang menduduki JPT; dan
- (3) Pengangkatan dalam JF keahlian melalui penyesuaian sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 17 huruf c, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
 - e. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas dibidang JF yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
 - f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1(satu) tahun terakhir;
 - g. Penyesuaian dilaksanakan 1 (satu) kali untuk paling lambat 2 (dua) tahun sejak penetapan JF dengan mempertimbangkan kebutuhan jabatan.

Pasal 19

- (1) Pengangkatan dalam JF keterampilan melalui pengangkatan pertama, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. berstatus PNS;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
 - e. mengikuti dan lulus Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;
 - f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1(satu) tahun terakhir.
- (2) Pengangkatan dalam JF keterampilan melalui perpindahan dari jabatan lain, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. berstatus PNS;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
 - e. mengikuti dan lulus Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;
 - f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas dibidang JF yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
 - g. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1(satu) tahun terakhir;
 - h. usia paling tinggi 53 (lima puluh tiga) tahun.
- (3) Pengangkatan dalam JF keterampilan melalui penyesuaian, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. berstatus PNS;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
 - e. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas dibidang JF yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;

- f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1(satu) tahun terakhir;
- g. Penyesuaian dilaksanakan 1 (satu) kali untuk paling lambat 2 (dua) tahun sejak penetapan JF dengan mempertimbangkan kebutuhan jabatan.

Pasal 20

- (1) Pengangkatan dalam JF keahlian dan JF keterampilan melalui promosi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 17 huruf d, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. mengikuti dan lulus Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;
 - b. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1(satu) tahun terakhir
- (2) Pengangkatan dalam JF keahlian dan JF keterampilan melalui promosi sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) harus mempertimbangkan ketersediaan lowongan kebutuhan untuk JF yang akan diduduki.

Pasal 21

Dalam rangka optimalisasi pelaksanaan dan pencapaian kinerja organisasi, pejabat fungsional dilarang rangkap Jabatan dengan JA atau JPT, kecuali untuk JA dan JPT yang kompetensi dan bidang tugas jabatannya sama dan tidak dapat dipisahkan dengan kompetensi dan bidang tugas JF.

Bagian Kelima

Pengangkatan dan Pensyaratan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 22

JPT berfungsi memimpin dan meotivasi setiap Pegawai ASN pada Instansi Pemerintah

Pasal 23

- (1) Setiap pejabat pimpinan tinggi harus menjamin akuntabilitas Jabatan;
- (2) Akuntabilitas Jabatan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. tersusunnya rumusan alternatif kebijakan yang memberikan solusi;
 - b. tercapainya hasil kerja unit selaras dengan tujuan organisasi;

- c. Terwujudnya pengembangan strategi yang terintegrasi;
- d. Terwujudnya pencapaian tujuan organisasi; dan
- e. Terwujudnya kapabilitas pada unit kerja untuk mencapai outcome organisasi.

Pasal 24

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT sebagai berikut:

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

Pasal 25

- (1) Kompetensi Teknis diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis;
- (2) Kompetensi Manajerial diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan;
- (3) Kompetensi Sosial Kultural diukur dengan pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Bagian Keenam

Tata Cara Pengisian dan Pengangkatan Jabatan Pimpinan

Tinggi Pratama

Pasal 26

- (1) Pengisian JPT pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif dikalangan PNS sesuai dengan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 24;
- (2) Pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) Provinsi.

Pasal 27

Pengisian JPT dilakukan melalui tahapan:

- a. perencanaan;
- b. pengumuman lowongan;
- c. pelamaran;
- d. seleksi;
- e. pengumuman hasil seleksi; dan
- f. pengangkatan dan penetapan.

Pasal 28

- (1) Perencanaan pengisian JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf a meliputi:
 - a. penentuan JPT yang akan diisi;
 - b. pembentukan panitia seleksi;
 - c. penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian JPT;
 - d. penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi; dan
 - e. Penentuan sistem yang akan digunakan pada setiap tahapan pengisian JPT.
- (2) Pengumuman lowongan pengisian JPT sebagaimana dimaksud dalam pasal 27 huruf b wajib dilakukan secara terbuka pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi melalui media cetak nasional dan/atau media elektronik;
- (3) Pelamaran pengisian JPT sebagaimana dimaksud dalam pasal 27 huruf c disampaikan kepada panitia seleksi setelah direkomendasikan oleh Bupati Mamuju Tengah;
- (4) Seleksi pengisian JPT sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 27 huruf d dilakukan dengan tahapan paling sedikit terdiri:
 - a. seleksi administrasi dan penelusuran rekam jejak Jabatan, integritas dan moralitas;
 - b. seleksi kompetensi;
 - c. wawancara akhir; dan
 - d. tes kesehatan dan tes kejiwaan.
- (5) Pengumuman hasil seleksi pengisian JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf e wajib dilakukan untuk setiap tahapan seleksi. Pada tahapan akhir, panitia seleksi memilih 3 (tiga) orang, peserta seleksi dengan nilai terbaik untuk setiap Jabatan yang lowong, sebagai calon pejabat pimpinan tinggi pratama untuk disampaikan kepada Bupati Mamuju Tengah melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Mamuju Tengah;

- (6) Penetapan dan pengangkatan JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf f dilakukan oleh Bupati Mamuju Tengah sesuai kewenangan berdasarkan hasil seleksi;
- (7) PPK memiliki 1 (satu) dari 3 (tiga) nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama untuk ditetapkan sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dengan memperhatikan pertimbangan Sekretaris Daerah Kabupaten Mamuju Tengah;
- (8) Khusus untuk pejabat pimpinan tinggi pratama yang memimpin Sekretaris Daerah Kabupaten sebelum ditetapkan oleh Bupati Mamuju Tengah, dikoordinasikan dengan Gubernur Sulawesi Barat;
- (9) Khusus untuk pejabat pimpinan tinggi pratama yang memimpin Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, sebelum ditetapkan oleh Bupati Mamuju Tengah dikonsultasikan dengan pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah.

Pasal 29

- (1) JPT hanya dapat diduduki paling lama 5 (lima) tahun;
- (2) Sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang berdasarkan pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi dan berdasarkan kebutuhan instansi setelah mendapat persetujuan Bupati Mamuju Tengah dan berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara.

Pasal 30

PNS diberhentikan dari JPT apabila:

- a. Mengundurkan diri dari Jabatan;
- b. diberhentikan sebagai PNS;
- c. diberhentikan sementara sebagai PNS;
- d. menjalani cuti di luar tanggungan negara;
- e. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
- f. ditugaskan secara penuh di luar JPT;
- g. terjadi penataan organisasi;
- h. tidak memenuhi persyaratan Jabatan.

Pasal 31

- (1) Tata Cara Pemberhentian dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama diusulkan oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Mamuju Tengah kepada Bupati Mamuju Tengah
- (2) Pemberhentian dari JPT pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Bupati Mamuju Tengah.

BAB VII
PENGEMBANGAN KARIER

Bagian Kesatu

Pelaksanaan Pengembangan Karier

Pasal 32

- (1) Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah;
- (2) Pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui manajemen pengembangan karier dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas;
- (3) Pengembangan Karier dilakukan melalui:
 - a. Mutasi; dan/
 - b. Promosi.

Bagian Kedua

Pasal 33

- (1) Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Daerah;
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun paling lama 5 (lima) tahun;
- (3) Mutasi sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan Jabatan, kualifikasi jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi;
- (4) Mutasi PNS sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan;
- (5) Selain mutasi karena tugas dan/atau lokasi sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), PNS dapat mengajukan mutasi tugas dan/atau lokasi atas permintaan sendiri;
- (6) Mutasi dalam 1 (satu) Instansi Daerah dilakukan oleh Bupati Mamuju Tengah setelah memperoleh pertimbangan tim penilai kinerja PNS.

Pasal 34

- (1) Mutasi PNS antar kabupaten/kota dalam Provinsi Sulawesi Barat ditetapkan oleh Gubernur Sulawesi Barat setelah memperoleh pertimbangan Kepala BKN;
- (2) Pertimbangan Kepala BKN sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) berdasarkan usul dari PPK instansi penerima dan persetujuan Bupati Mamuju Tengah dengan menyebutkan Jabatan yang akan diduduki;
- (3) Berdasarkan pertimbangan Kepala BKN sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2), Gubernur Sulawesi Barat menetapkan keputusan mutasi;

- (4) Penetapan Gubernur Sulawesi Barat sebagaimana yang dimaksud pada ayat (3), PPK instansi penerima menetapkan pengangkatan PNS dalam jabatan.

Pasal 35

- (1) Mutasi PNS antar kabupaten/kota antar provinsi ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri setelah memperoleh pertimbangan Kepala BKN;
- (2) Pertimbangan Kepala BKN sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) berdasarkan usul dari PPK instansi penerima dan persetujuan Bupati Mamuju Tengah dengan menyebutkan Jabatan yang akan diduduki;
- (3) Berdasarkan pertimbangan Kepala BKN sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2), Menteri Dalam Negeri, PPK instansi penerima menetapkan pengangkatan PNS dalam Jabatan.

Bagian Ketiga

Promosi

Pasal 36

- (1) Promosi merupakan bentuk pola karier yang dapat berbentuk vertikal atau diagonal;
- (2) PNS dapat dipromosikan di dalam dan/atau antar JA dan JF keterampilan, JF ahli pertama dan JF ahli muda sepanjang memenuhi persyaratan jabatan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi;
- (3) Promosi dalam JA dapat dilakukan melalui seleksi internal oleh panitia seleksi yang dibentuk Oleh PPK;
- (4) PNS yang menduduki jabatan administrator dan JF ahli madya dapat dipromosikan ke dalam JPT pratama sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan, mengikuti dan lulus seleksi terbuka dengan memperhatikan kebutuhan organisasi;
- (5) Promosi PNS dalam JA dan JF dilakukan oleh PPK setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada instansi pemerintah.

BAB VIII

PENGEMBANGAN KARIER

Pasal 37

- (1) Pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier;
- (2) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan;

- (3) Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam perajaran dalam 1 (satu) tahun;
- (4) Pengembangan kompetensi dapat dilakukan dalam bentuk:
 - a. pendidikan; dan/atau
 - b. pelatihan.
- (5) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
- (6) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b dilakukan melalui jalur pelatihan klasikal dan nonklasikal;
- (7) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, paling kurang melalui pelatihan, seminar, kursus dan penataran;
- (8) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal dilakukan paling/kurang melalui e-learning, bimbingan ditempat kerja, pelatihan jarak jauh, magang dan pertukaran PNS dengan pegawai swasta.

Pasal 38

Pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan secara:

- a. Mandiri oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mamuju Tengah;
- b. bersama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat atau Instansi Pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pengembangan kompetensi tertentu;
- c. bersama dengan lembaga pengembangan kompetensi yang independen.

BAB IX

PEMBERHENTIAN

Pasal 39

PNS dapat diberhentikan atas dasar:

- a. Pemberhentian atas permintaan sendiri;
- b. Pemberhentian karena mencapai Batas Usia Pensiun;
- c. Pemberhentian karena perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah;
- d. Pemberhentian karena tidak cakap jasmani dan/atau rohani;
- e. Pemberhentian karena meninggal dunia, tewas atau hilang;

- f. Pemberhentian karena melakukan tindak pidana/penyelewengan;
- g. Pemberhentian karena pelanggaran disiplin;
- h. Pemberhentian karena mencalonkan diri atau dicalonkan menjadi Presiden dan Wakil Presiden, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur dan Wakil Gubernur, atau Bupati/Walikota dan Wakil Bupati/Wakil Walikota; dan
- i. Pemberhentian karena menjadi Anggota dan/atau Pengurus Partai Politik.

BAB X
PENUTUP
Pasal 40

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Mamuju Tengah

Ditetapkan di Tobadak
Pada tanggal, 28 Desember 2021
BUPATI MAMUJU TENGAH,

ttd

ARAS TAMMAUNI

Diundangkan di Tobadak
pada tanggal, 28 Desember 2021

SEKRETARIS DAERAH

ttd

ASKARY

BERITA DAERAH KABUPATEN MAMUJU TENGAH TAHUN 2021 NOMOR 37

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



SABRY, S. Ag
Pangkat: Pembina Tk.I
NIP.19720619 200312 1 004