



BUPATI AGAM
PROVINSI SUMATERA BARAT
PERATURAN BUPATI AGAM
NOMOR 72 TAHUN 2022
TENTANG
PEDOMAN POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI AGAM,

- 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 Agam secara selaras dan seimbang antara kepentingan pegawai dan organisasi, perlu menetapkan pedoman pola karier Pegawai Negeri Sipil;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten Dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 25);
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 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);

4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
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 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

MEMUTUSKAN :

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Agam.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Agam.
3. Bupati adalah Bupati Agam.
4. Perangkat Daerah adalah perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Agam.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah perangkat daerah yang mempunyai tugas, pokok dan fungsi melaksanakan urusan pemerintahan dibidang kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Agam.

6. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut Kepala BKPSDM adalah Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disebut PPK adalah Bupati.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Agam.
9. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
10. Karier adalah pengembangan individu pegawai dalam jenjang/Pangkat yang dapat dicapai selama pengabdianya sebagai PNS.
11. 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.
12. 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.
13. 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 didalam organisasi.
14. 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.
15. Pembinaan Karier adalah pembinaan yang perlu dan harus dilakukan agar karier PNS jelas dan dapat dipertanggungjawabkan dengan cara menunjukkan

keterkaitan dan keserasian antara jabatan, Pangkat, pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan jabatan dan kompetensi serta pengalaman kerja PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan pensiun.

16. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS, mencakup pengetahuan, kecakapan dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
17. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
18. Kompetensi Manajerial adalah *soft competency* yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.
19. Standar Kompetensi Manajerial merupakan persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
20. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi Negara.
21. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah jabatan pimpinan tinggi yang setara dengan jabatan eselon II.
22. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
23. Jabatan Administrator adalah jabatan yang memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan dan administrasi yang setara dengan jabatan eselon III.
24. Jabatan Pengawas adalah jabatan yang mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana atau setara dengan jabatan eselon IV.
25. Jabatan Pelaksana adalah jabatan yang melaksanakan kegiatan pelayanan publik dan administrasi pemerintahan serta pembangunan yang dilakukan oleh pejabat setara jabatan eselon V atau fungsional umum.
26. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

27. Eselon adalah tingkat jabatan struktural yang menunjukkan tingkat kedudukan seseorang PNS dalam susunan organisasi.
28. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi Negara.
29. Formasi adalah jumlah dan susunan Pangkat PNS yang diperlukan oleh suatu organisasi negara agar mampu melaksanakan tugas pokok untuk jangka waktu tertentu.
30. Pengangkatan Jabatan adalah penetapan dalam Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
31. Perpindahan Jabatan adalah perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain, baik didalam satu kelompok maupun antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
32. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
33. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.
34. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Pasal 2

- (1) Maksud Peraturan Bupati ini adalah untuk menjamin kepastian arah Pengembangan Karier PNS di Daerah, 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 Pemerintah Daerah;
 - b. meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS;
 - c. mendorong peningkatan profesionalitas PNS; dan
 - d. menciptakan iklim kerja yang kondusif dan transparan.

BAB II
PRINSIP DAN UNSUR POLA KARIER
Bagian Kesatu
Prinsip Pola Karier
Pasal 3

- (1) Pola Karier PNS dilaksanakan atas dasar prinsip:
 - a. kepastian;
 - b. profesionalisme;
 - c. transparan;
 - d. integritas;
 - e. keadilan; dan
 - f. rasional.
- (2) Kepastian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu Pola Karier harus menggambarkan kepastian tentang arah Alur Karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Profesionalisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Pola Karier harus dapat mendorong peningkatan kompetensi dan prestasi kerja PNS.
- (4) Transparan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu Pola Karier harus diketahui oleh setiap PNS dan memberi kesempatan yang sama kepada PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu karier seseorang dapat meningkat jika mempunyai rekam jejak yang baik.
- (6) Keadilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu memberikan kesempatan kepada PNS yang memenuhi Standar Kompetensi ASN untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi.
- (7) Rasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu sesuai kebutuhan masing-masing instansi untuk mencapai visi yang telah ditetapkan.

Bagian Kedua
Unsur Pola Karier
Pasal 4

- (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 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; dan
 - c. Pengembangan kompetensi sosiokultural.

Bagian Kedua

Bentuk Pola Karier

Pasal 6

Bentuk Pola Karier PNS 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 lain yang lebih tinggi, di dalam

satu kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;

- 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

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 sosiokultural 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 V

POLA KARIER DALAM JABATAN

Bagian Kesatu

Jabatan PNS

Pasal 9

- (1) Jabatan PNS 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

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

Persyaratan Jabatan Administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf a meliputi:

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah Sarjana (S.1) atau Diploma IV (D.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; dan
- g. sehat jasmani dan rohani.

Pasal 12

Persyaratan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b meliputi :

- d. berstatus PNS;
- e. tingkat pendidikan paling rendah Diploma III (D.III);
- f. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- 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. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- i. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS; dan
- j. 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 atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;
- f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- g. syarat lainnya yang ditetapkan oleh Menteri dan instansi pembina jabatan fungsional.

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. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;
- f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
- g. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) 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; dan
 - 3) 60 (enam puluh) tahun untuk JF ahli utama bagi PNS yang telah menduduki JPT;
- i. syarat lainnya yang ditetapkan oleh Menteri dan instansi pembina jabatan fungsional.

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. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV;
- e. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
- f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
- g. syarat lainnya yang ditetapkan oleh Menteri dan instansi pembina jabatan fungsional.

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. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;
- f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- g. syarat lainnya yang ditetapkan oleh Menteri dan instansi pembina jabatan fungsional.

Pasal 17

Persyaratan perpindahan dalam jabatan fungsional keterampilan 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. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;
- f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
- g. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- h. usia paling tinggi 53 (lima puluh tiga) tahun; dan
- i. syarat lainnya yang ditetapkan oleh Menteri dan instansi pembina jabatan fungsional.

Pasal 18

Persyaratan penyesuaian (*inpassing*) jabatan fungsional keterampilan 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;
- e. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling singkat 2 (dua) tahun;
- f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
- g. syarat lainnya yang ditetapkan oleh Menteri dan instansi pembina jabatan fungsional.

Bagian Kelima

Persyaratan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 19

Persyaratan pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah sebagai berikut :

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

Pasal 20

- (1) Tatacara pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama berpedoman pada Peraturan atau ketentuan lainnya yang dikeluarkan oleh Menteri.

- (2) Dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, PPK berkoordinasi dan berkonsultasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara.

BAB VI

PENGANGKATAN, PERPINDAHAN DAN PEMBERHENTIAN

Bagian Kesatu

Pengangkatan Dalam Jabatan

Pasal 21

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

Pasal 22

- (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 23

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

Pasal 24

- (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 kedalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sepanjang memenuhi persyaratan jabatan, mengikuti dan lulus seleksi.

Bagian Kedua
Perpindahan Dalam Jabatan

Pasal 25

- (1) Masing-masing Perangkat Daerah menyusun perencanaan perpindahan dalam jabatan sesuai kebutuhan.
- (2) Perencanaan perpindahan dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diusulkan kepada PPK 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 PPK sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 26

Perpindahan dalam jabatan dapat dilakukan secara horizontal, vertikal maupun diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dalam 1 (satu) Perangkat Daerah atau antar Perangkat Daerah.

Pasal 27

PNS yang memasuki batas usia pensiun 6 (enam) bulan atau kurang dari 6 (enam) bulan tidak dapat dilakukan perpindahan dalam jabatan.

Bagian Ketiga

Pemberhentian dari Jabatan

Pasal 28

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

BAB VII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 29

- (1) Dikecualikan dari ketentuan tingkat pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 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 huruf b, bagi Pejabat Pengawas yang telah menduduki jabatan sebelum pemberlakuan Peraturan Bupati ini.

BAB VIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 30

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Lubuk Basung
pada tanggal 21 Oktober 2022

BUPATI AGAM,


ANDRI WARMAN

Diundangkan di Lubuk Basung
pada tanggal 21 Oktober 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN AGAM,



EDI BUSTI

BERITA DAERAH KABUPATEN AGAM TAHUN 2022 NOMOR