



BUPATI INDRAGIRI HILIR
PROVINSI RIAU

PERATURAN BUPATI INDRAGIRI HILIR
NOMOR 3 TAHUN 2022

TENTANG

TATA CARA DAN MEKANISME PROMOSI DAN MUTASI PEGAWAI NEGERI
SIPIIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR MELALUI
TALENT POOL DAN RENCANA SUKSESI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

BUPATI INDRAGIRI HILIR,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 72 dan pasal 73 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dalam rangka memperkuat penerapan Sistem Merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara perlu mengatur tata cara dan mekanisme promosi dan mutasi;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati Indragiri Hilir tentang Tata Cara dan Mekanisme Promosi dan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir melalui *Talent Pool* dan Rencana Suksesi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1965 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Indragiri Hilir Dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Sumatra Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2754);
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 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);

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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara. (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil. (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
10. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI INDRAGIRI HILIR TENTANG TATA CARA DAN MEKANISME PROMOSI DAN MUTASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR MELALUI *TALENT POOL* DAN RENCANA SUKSESI

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Bupati adalah Bupati Indragiri Hilir.
3. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.
4. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah.

5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen PNS di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen PNS yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
8. *Talent Pool* adalah hasil uji kompetensi dan potensi PNS yang menghasilkan profil jabatan PNS yang bersangkutan (kader potensial).
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
10. Jabatan Kritis adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
11. Jabatan Target adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan jabatan administrasi setingkat lebih tinggi yang sedang/akan lowong atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta.
12. Manajemen Talenta PNS disingkat Manajemen Talenta PNS adalah Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir.
13. Rencana Suksesi adalah Perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
14. Pola Karier PNS adalah Pola Dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan.
15. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disingkat JPT Pratama adalah sekelompok Jabatan Tinggi pada Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir.
16. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan berisi Fungsi dan Tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
17. Pejabat Administrasi adalah PNS yang menduduki JA.
18. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok jabatan yang berisi Fungsi dan Tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
19. Pejabat Fungsional adalah PNS yang menduduki JF.
20. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
21. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.

Pasal 2

Maksud ditetapkan Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman pelaksanaan Promosi dan Mutasi berdasarkan Sistem Merit dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 3

Tujuan ditetapkan Peraturan Bupati ini adalah untuk :

- a. Mewujudkan proses pembinaan karir yang terencana, bertahap, terarah, objektif dan berkeadilan sehingga akan berimplikasi positif terhadap peningkatan motivasi dan kinerja PNS;
- b. Memberikan kejelasan dan kepastian karier bagi PNS.
- c. Mendapatkan pejabat yang memenuhi kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan jabatan serta memiliki integritas melalui penyiapan kader potensial.
- d. Tersedianya *Talent Pool*.

Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini adalah :

- (1) Pola Karier PNS;
- (2) Jalur Pola Karier PNS;
- (3) Pembiayaan.

Pasal 5

- (1) Penyelenggaraan Promosi dan Mutasi 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 karir 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.
- (6) Keadilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu memberikan kesempatan kepada PNS yg memenuhi Standar Kompetensi ASN untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi.
- (7) Rasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu sesuai kebutuhan masing-masing instansi untuk mencapai visi yang telah ditetapkan.

BAB II POLA KARIER PNS

Bagian Kesatu Umum Pasal 6

- (1) Pola karier PNS disusun dan dilaksanakan sebagai bagian dari sistem Manajemen Talenta dan sistem informasi PNS.
- (2) Pola karir sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan mempertimbangkan kelompok jabatan kritikal, dalam kerangka Manajemen Talenta.

Pasal 7

PPK melaksanakan promosi dan mutasi PNS berdasarkan rencana pola karir yang telah disusun dan ditetapkan.

Pasal 8

Rencana pola karier sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 meliputi jumlah, komposisi, distribusi calon pemegang jabatan, dalam jangka waktu melintasi Alur karier/ jabatan, dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- a. Kompetensi manajerial, kompetensi sosial kultural, dan kompetensi teknis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. Komposisi dalam pembinaan karier harus seimbang untuk seluruh calon peserta seleksi yang ada dalam arti bagi setiap 1 (satu) jabatan yang akan diisi para calon harus memiliki syarat kompetensi, kualifikasi dan kinerja.
- c. Distribusi calon pemegang jabatan harus merata dalam arti tidak terlalu banyak untuk jabatan tertentu dan tidak terlalu sedikit untuk jabatan lainnya

Pasal 9

Perencanaan karir untuk JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dilakukan melalui Rencana Suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit.

Pasal 10

Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada pasal 9 dilaksanakan melalui penyiapan kader potensial (*Talent Pool*) dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam penerapan sistem merit.

Pasal 11

Penetapan daftar kelompok kader potensial (*Talent Pool*) sebagaimana dimaksud pasal 10 berlaku selama 3 (tiga) tahun.

Pasal 12

- (1) Perencanaan pola karier untuk jabatan administrasi dilakukan melalui rotasi, mutasi dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Jabatan administrasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah:
 - a. Jabatan Administrator
 - b. Jabatan Pengawas
 - c. Jabatan Pelaksana
- (3) Perencanaan karier untuk JF dilakukan melalui pengangkatan pertama, perpindahan jabatan, penyesuaian/ inpassing dan promosi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pola Karier untuk JF sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) ditetapkan dalam jenjang jabatan berdasarkan pencapaian angka kredit sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB III JALUR POLA KARIER PNS

Bagian Kesatu Umum Pasal 13

- (1) Jalur karir adalah lintasan posisi jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang jabatan yang setara maupun jenjang jabatan yang lebih tinggi.
- (2) Pola karir PNS dapat berbentuk:
 - a. Horizontal di dalam satu rumpun maupun antarkelompok JA, JF atau JPT;
 - b. Vertikal di dalam satu kelompok JA, JF atau JPT; dan
 - c. Diagonal, antara kelompok JA, JF atau JPT.

Bagian kedua Pola Karier Horizontal (mutasi) Pasal 14

Pola karier horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a merupakan perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara dilakukan melalui mutasi, baik dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF atau JPT.

Pasal 15

Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dapat berpindah secara horizontal ke JPT Pratama lainnya sesuai dengan persyaratan jabatan.

Pasal 16

Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau jabatan yang setara dapat berpindah secara horizontal ke dalam JF Ahli Utama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 17

- (1) JF dapat berpindah ke JF lain di dilaksanakan sesuai kualifikasi kompetensi dan syarat jabatan.
- (2) Perpindahan JF ke JF lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jenjang jabatan dan dan Angka kredit yang setara.
- (3) Perpindahan JF ke JF lain yang setara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan melalui uji kompetensi.
- (4) Uji kompetensi sebagai sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan oleh instansi pembina JF.

Pasal 18

- (1) JF dapat berpindah ke JA sesuai jenjang jabatan, kualifikasi, kompetensi dan syarat Jabatan.
- (2) JF Ahli Utama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPT Pratama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasar 19

- (1) Perpindahan karier horizontal JA ke JF yaitu :
 - a. Administrator dapat berpindah secara horizontal ke fungsional Ahli Madya atau
 - b. Pengawas dapat berpindah secara horizontal ke fungsional Ahli Muda
- (2) Mekanisme perpindahan karier Horizontal JA ke JF sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan melalui mekanisme sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (1) Dalam kondisi tertentu perpindahan karier dapat dilakukan melalui mekanisme penyetaraan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 20

JA dapat berpindah ke JA lain yang setara sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat jabatan.

Bagian Ketiga
Pola karier Vertikal (Promosi)
Pasal 21

- (1) Pola karier vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf b merupakan perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi dilakukan melalui promosi.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan bagi:
 - a. JA dalam satu kelompok JA;
 - b. JF dalam satu kelompok JF kategori keterampilan atau JF kategori keahlian; dan
 - c. JPT dalam satu kelompok JPT.

Pasal 22

- (1) Promosi dalam JA sebagaimana dimaksud pada pasal 21 ayat (2) huruf a dilakukan sesuai dengan kelompok Rencana Suksesi.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bagi:
 - a. Jabatan Pengawas ke Jabatan Administrator; atau
 - b. Jabatan Pelaksana ke Jabatan Pengawas.
- (3) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sepanjang memenuhi persyaratan jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

Pasal 23

- (1) Promosi dalam kelompok JF sebagai 21 ayat (2) huruf b dilakukan dalam hal kenaikan jenjang JF.
- (2) Dalam hal kenaikan jenjang jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pejabat Fungsional dapat berpindah dari jenjang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi dalam 1 (satu) kategori JF nya.
- (3) Pejabat fungsional kategori keterampilan dapat berpindah ke kategori keahlian dalam satu rumpun/ klasifikasi JF yang memiliki tugas dan fungsi yang sama.
- (4) Promosi dalam kelompok JF dapat dilakukan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat jabatan berdasarkan kebutuhan organisasi dan peta Jabatan yang telah ditetapkan.

Pasal 24

Promosi ke dalam JPT sebagaimana dimaksud dalam pasal 21 ayat (2) huruf c dilakukan sepanjang memenuhi persyaratan jabatan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka, atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

Bagian keempat
Pola karir diagonal (Promosi)

Pasal 25

- (1) Pola karier diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf c merupakan perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi tidak berdasarkan garis lini melalui promosi atau mekanisme pengangkatan dalam JF.
- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bagi :
 - a. JA ke JF;
 - b. JF ke JA;
 - c. JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama.

Pasal 26

- (1) Perpindahan karier diagonal bagi JA ke JF sebagaimana dimaksud Pasal 25 ayat (2) huruf a yaitu :
 - a. Administrator dapat berpindah secara diagonal ke Fungsional Ahli Utama;
 - b. Pengawas dapat berpindah secara diagonal ke fungsional Ahli Madya; atau;
 - c. Pelaksana dapat berpindah dalam bentuk diagonal ke Fungsional Kategori Keahlian atau Kategori Keterampilan.
- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme perpindahan, penyesuaian/ inpassing atau promosi dalam JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 27

- (1) Perpindahan karier diagonal bagi JF ke JA sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat (2) huruf b yaitu :
 - a. Kategori keterampilan atau JF Ahli Pertama dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Pengawas; atau
 - b. JF Ahli Muda dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Administrator.

Pasal 28

Perpindahan karier diagonal JA atau JF ahli Madya ke dalam JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) huruf c dilaksanakan melalui promosi secara seleksi terbuka atau menggunakan Sistem Merit.

BAB III PEMBERHENTIAN DARI JPT PRATAMA DAN JA

Pasal 29

- (1) PNS diberhentikan dari JPT Pratama dan JA apabila :
 - a. mengundurkan diri dari Jabatan;
 - b. diberhentikan sebagai PNS;
 - c. menjalani cuti diluar tanggungan negara;
 - d. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
 - e. ditugaskan secara penuh diluar JPT Pratama atau JA;
 - f. akibat terjadinya penataan organisasi;
 - g. tidak melaksanakan Perjanjian Kinerja/ Pakta Integritas yang telah ditetapkan; atau
 - h. Tidak lagi memenuhi persyaratan jabatan
- (2) Dalam keadaan tertentu, permohonan pengunduran diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dapat ditunda untuk paling lama 1 (satu) tahun.
- (3) Selain alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dan Pejabat Administrasi dapat juga diberhentikan apabila tidak melaksanakan kewajiban untuk memenuhi capaian kinerja setelah mendapatkan Pertimbangan Tim Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam pada ayat (1) huruf g.

BAB IV PEMBIAYAAN

Pasal 30

Penyelenggaraan Mutasi dan Rotasi PNS melalui *Talent Pool* dan Rencana Suksesi dilaksanakan sesuai kemampuan Keuangan Daerah berdasarkan ketentuan yang berlaku.

BAB V KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 31

Pengaturan pola karir sebagaimana diatur di dalam Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 65 Tahun 2020 tentang Pedoman Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir (Berita Daerah Kabupaten Indragiri Hili Tahun 2020 Nomor 65) dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan belum diubah berdasarkan Peraturan Bupati ini.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 32

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Tembilahan
pada tanggal 6 Januari 2022

BUPATI INDRAGIRI HILIR,

ttd

H. MUHAMMAD WARDAN

Diundangkan di Tembilahan
pada tanggal 6 Januari 2022

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR,

ttd

AFRIZAL

BERITA DAERAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR TAHUN 2022 NOMOR 3

