



**BUPATI GRESIK
PROVINSI JAWA TIMUR**

**PERATURAN BUPATI GRESIK
NOMOR 94 TAHUN 2022**

TENTANG

**PEDOMAN POLA KARIR PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI GRESIK,

- Menimbang : a. bahwa pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan serta syarat obyektif lainnya;
- b. bahwa pengangkatan dalam jabatan dimaksudkan untuk pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang jabatan dalam suatu organisasi sesuai dengan alur karier yang telah ditetapkan;
- c. bahwa dalam rangka pelaksanaan ketentuan dalam Pasal 188 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, perlu diatur ketentuan mengenai Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 32) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
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 beberapakali 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 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Tahun 2016 Nomor 114) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 186, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);

6. 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);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 483);
8. 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);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1606);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2018 tentang Penugasan Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Pemerintah dan di Luar Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1225);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);

12. 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);
13. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil; dan
14. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2016 Nomor 18) sebagaimana telah diubah beberapakali terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2021 Nomor 24);
15. Peraturan Bupati Gresik Nomor 37 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2021 Nomor 37);

MEMUTUSKAN :

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Gresik
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Gresik.
3. Bupati adalah Bupati Gresik.
4. Perangkat Daerah adalah Unsur Pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Daerah.
5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik.

6. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan manajemen Pegawai Negeri Sipil di Instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik.
9. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada Instansi Pemerintah.
10. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah Warga Negara Republik Indonesia yang baru lulus dalam mengikuti tes seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil pada tahap pertama sebelum menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS).
11. Instansi Pembina adalah kementerian, Lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan Lembaga negara, dan kesekretariatan nonstruktural yang memiliki dan melaksanakan tugas dan fungsi pembinaan sesuai bidang tugas Jabatan Fungsional.
12. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
13. Karier adalah pengembangan individu pegawai dalam jenjang/pangkat yang dapat dicapai selama pengabdianya sebagai PNS.
14. 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, dan pendidikan seorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan pensiun.

15. 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.
16. 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.
17. *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.
18. 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.
19. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS yang mencakup pengetahuan, kecakapan, dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
20. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
21. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
22. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.

23. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
24. Kompetensi Manajerial adalah *soft competency* yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.
25. Standar Kompetensi Manajerial merupakan persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
26. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi Negara
27. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disingkat JPT adalah Jabatan Pimpinan Tinggi yang setara dengan Jabatan Eselon II.
28. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
29. Jabatan Administrator adalah jabatan yang memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik dan administrasi pemerintahan dan pembangunan yang setara dengan Jabatan Eselon III.
30. Jabatan Pengawas adalah jabatan yang mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh Pejabat Pelaksana atau setara dengan Jabatan Eselon IV.
31. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
32. Eselon adalah tingkat Jabatan Struktural yang menunjukkan tingkat kedudukan seseorang PNS dalam susunan organisasi.
33. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.
34. Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan oleh suatu organisasi negara agar mampu melaksanakan tugas pokok untuk jangka waktu tertentu.

35. Pengangkatan Jabatan adalah penetapan dalam Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
36. 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.
37. Penilaian Prestasi Kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

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 dengan kebutuhan Pemerintah Daerah;
 - c. meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS;
 - d. mendorong peningkatan profesionalitas PNS; dan
 - e. menciptakan iklim kerja yang kondusif dan transparan.

BAB III

POLA KARIER

Pasal 3

Pola Karier instansi disusun sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah yang terintegrasi secara nasional.

Pasal 4

- (1) 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) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) tidak berlaku 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 asesor internal pemerintah atau bekerjasama dengan asesor independen.

BAB IV
PEMBINAAN DAN POLA PERPINDAHAN JABATAN

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 (3) PNS dapat diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi berupa pendidikan dan pelatihan.
- (5) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) antara lain:
 - a. Pengembangan kompetensi teknis;
 - b. Pengembangan kompetensi manajerial; dan
 - c. Pengembangan kompetensi sosio kultural.

Bagian Kedua
Pola Perpindahan Jabatan

Pasal 6

- (1) Karier awal PNS dilakukan melalui pengangkatan pertama dalam Jabatan Pengawas maupun Jabatan Fungsional dengan Alur Pengembangan Karier melalui pola perpindahan jabatan diantaranya:
 - 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; dan

- c. diagonal, yaitu perpindahan jabatan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional dan/atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
- (2) Pola perpindahan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan faktor sebagai berikut:
- a. formasi jabatan;
 - b. jenjang pangkat dalam jabatan;
 - c. tingkat dan kualifikasi pendidikan;
 - d. pendidikan dan pelatihan;
 - e. pengalaman jabatan;
 - f. kompetensi; dan
 - g. penilaian prestasi kerja.

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) dan ayat (2) antara lain:
 - a. kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi diklat teknis fungsional serta pengalaman bekerja secara teknis;
 - b. kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat diklat struktural/manajerial dan pengalaman kepemimpinan; dan/atau
 - c. kompetensi sosio 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; dan
 - b. Jabatan Pengawas.
- (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, yang setara dengan Jabatan Struktural Eselon III meliputi:

- a. berstatus PNS;
- b. tingkat pendidikan paling rendah Sarjana (S1) atau Diploma IV (D-IV);
- c. memiliki pengalaman pada Jabatan Pengawas paling singkat 2 (dua) tahun atau Jabatan Fungsional yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;

- d. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) Tahun terakhir;
- e. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
- f. sehat jasmani dan rohani; dan
- g. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin minimal tingkat sedang 1 (satu) Tahun terakhir.

Pasal 12

Persyaratan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b, setara Jabatan Struktural Eselon IV meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau yang setara;
- c. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) Tahun terakhir;
- d. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
- e. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural dan Kompetensi Pemerintahan sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja PNS di instansinya;
- f. sehat jasmani dan rohani; dan
- g. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin minimal tingkat sedang 1 (satu) Tahun terakhir.

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 moral yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. tingkat pendidikan paling rendah Sarjana (S1) atau Diploma IV (D-IV) sesuai kualifikasi pendidikan yang ditentukan;
- e. mengikuti dan lulus Uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh instansi pembina;

- f. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- g. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

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 (S1) atau Diploma IV (D-IV) sesuai kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- e. mengikuti dan lulus Uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh instansi pembina;
- f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Jabatan Fungsional 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 Jabatan Fungsional jenjang Ahli Pertama dan Jabatan Fungsional jenjang Ahli Muda;
 - 2) 55 (lima puluh lima) Tahun untuk Jabatan Fungsional jenjang Ahli Madya;
 - 3) 60 (enam puluh) Tahun untuk Jabatan Fungsional jenjang Ahli Utama bagi PNS yang telah menduduki JPT; dan
 - 4) Atau usia paling tinggi sesuai jenjang jabatan yang ditentukan oleh instansi pembina.
- i. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

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 (S1) atau Diploma IV (D-IV) sesuai kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- e. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) Tahun;
- f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) Tahun terakhir; dan
- g. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan; dan
- h. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat

Persyaratan Jabatan Fungsional Keterampilan

Pasal 16

Persyaratan pengangkatan pertama dalam 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. tingkat pendidikan paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara sesuai kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- e. mengikuti dan lulus Uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh instansi pembina;
- f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) Tahun terakhir; dan
- g. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

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 kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- e. mengikuti dan lulus Uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh instansi pembina;
- f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Jabatan Fungsional 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 53 (lima puluh tiga) Tahun atau usia paling tinggi sesuai jenjang jabatan yang ditentukan oleh instansi pembina; dan
- i. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

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 sesuai kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- e. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Jabatan Fungsional 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 sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 19

- (1) Selain persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 sampai dengan Pasal 18, pengangkatan PNS dalam jabatan juga memperhatikan ketersediaan formasi Jabatan dan anggaran.
- (2) Penyusunan formasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada analisa jabatan dan analisa beban kerja.

Bagian Kelima

Persyaratan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 20

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Pratama sebagai berikut:

- a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
- b. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural dan Kompetensi Pemerintahan sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
- c. sedang atau pernah menduduki Jabatan Administrator atau Jabatan Fungsional jenjang Ahli Madya paling singkat 2 (dua) tahun;
- d. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- e. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun;
- f. sehat jasmani dan rohani; dan
- g. syarat lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII

PANGKAT

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 21

- (1) Pangkat merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkat jabatan berdasarkan tingkat kesulitan, tanggung jawab, dampak, dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penggajian.

- (2) Kenaikan Pangkat pegawai merupakan penghargaan yang diberikan atas Prestasi Kerja dan Pengabdian PNS yang bersangkutan terhadap Negara.
- (3) Pemberian Kenaikan Pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan penghargaan dari Negara untuk para PNS yang berprestasi, maka prinsip yang harus dijalankan adalah Kenaikan Pangkat diberikan pada orang yang tepat dan pada waktu yang tepat.
- (4) Pemberian Kenaikan Pangkat sebagai penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan secara adil, dibedakan bagi pegawai yang memiliki prestasi tinggi, dengan pegawai yang tidak memiliki prestasi tinggi, dengan pegawai yang tidak memiliki prestasi, yang pada akhirnya dapat memacu setiap pegawai untuk senantiasa meningkatkan kemampuan diri.
- (5) Dalam Pola Karier PNS, Kenaikan Pangkat menduduki tempat yang penting dan strategis, karena sangat berpengaruh terhadap jenjang jabatan, keikutsertaan pada diklat dalam Jabatan, dan kesejahteraan pegawai.
- (6) Kenaikan Pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan atas persetujuan Tim Penilai Kinerja.

Bagian Kedua

Kenaikan Pangkat Reguler

Pasal 22

- (1) Kenaikan Pangkat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 diberikan kepada PNS yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan.
- (2) Kenaikan Pangkat Reguler diberikan kepada PNS yang tidak menduduki Jabatan Struktural/Fungsional tertentu dan diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsungnya.
- (3) Kenaikan Pangkat Reguler untuk kenaikan pangkat pertama dihitung sejak pengangkatan sebagai CPNS.
- (4) Kenaikan Pangkat Reguler dapat diberikan sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir dan setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Bagian Ketiga
Kenaikan Pangkat Pilihan
Pasal 23

- (1) Kenaikan Pangkat Pilihan diberikan kepada :
 - a. PNS yang menduduki Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional Tertentu;
 - b. PNS berprestasi yang mendapatkan penghargaan;
 - c. PNS yang memangku jabatan struktural yang jenjang pangkatnya telah memenuhi atau masih dalam jenjang terendah dapat dinaikkan setingkat lebih tinggi; dan
 - d. PNS yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa dan menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, berlaku setelah pelantikan Jabatan Struktural atau Jabatan Fungsional Tertentu dalam batas-batas jenjang pangkat memenuhi angka kredit yang ditentukan.

Bagian Keempat
Kenaikan Pangkat Anumerta
Pasal 24

- (1) Kenaikan Pangkat Anumerta diberikan kepada PNS atau CPNS yang tewas untuk menghargai pengabdian dan jasa-jasanya kepada Negara dan Bangsa.
- (2) Kenaikan Pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan atas persetujuan Tim Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan.
- (3) PNS yang dinyatakan tewas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah PNS yang:
 - a. tewas karena menjalankan tugas kewajibannya;
 - b. tewas dalam keadaan lain yang ada hubungannya dengan dinasnyanya, sehingga kematian itu disamakan dengan meninggal dunia karena menjalankan tugas kewajibannya;
 - c. tewas yang langsung diakibatkan oleh luka atau cacat jasmani atau cacat rohani karena menjalankan tugas kewajibannya; atau
 - d. tewas karena perbuatan anasir yang tidak bertanggung jawab ataupun sebagai akibat tindakan terhadap anasir itu.

- (4) Bagi CPNS yang tewas, diangkat menjadi PNS terhitung mulai awal bulan yang bersangkutan tewas.

Bagian Kelima

Kenaikan Pangkat Pengabdian

Pasal 25

- (1) Kenaikan Pangkat Pengabdian diberikan kepada PNS yang meninggal dunia atau PNS yang mencapai batas usia pensiun.
- (2) Kenaikan Pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan apabila:
- a. memiliki masa kerja sebagai PNS selama:
 - 1) sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) Tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) Bulan dalam pangkat terakhir;
 - 2) sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) Tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir; dan
 - 3) sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) Tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 2 (dua) Tahun dalam pangkat terakhir.
 - b. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) Tahun terakhir; dan
 - c. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 1 (satu) Tahun terakhir.
- (3) Kenaikan Pangkat Pengabdian diberikan kepada PNS yang oleh Tim Penguji Kesehatan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua Jabatan.
- (4) PNS yang dinyatakan cacat karena dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah PNS yang:
- a. cacat yang disebabkan oleh kecelakaan yang terjadi:
 - 1) dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya;
 - 2) dalam keadaan lain yang ada hubungannya dengan dinas, sehingga kecelakaan itu disamakan dengan kecelakaan yang terjadi dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya; atau

- 3) karena perbuatan anasir yang tidak bertanggung jawab ataupun sebagai akibat tindakan terhadap anasir itu.
- b. cacat yang disebabkan oleh sakit yang diderita sebagai akibat langsung dari pelaksanaan tugas.
- (5) CPNS yang oleh Tim Penguji Kesehatan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua Jabatan Negeri, diangkat menjadi PNS dan diberikan Kenaikan Pangkat Pengabdian.

BAB VIII

PENGANGKATAN, PERPINDAHAN DAN PEMBERHENTIAN

Bagian Kesatu

Pengangkatan Dalam Jabatan

Pasal 26

- (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 27

- (1) CPNS diangkat dan ditugaskan pada Perangkat Daerah sesuai dengan formasi yang ditetapkan untuk yang bersangkutan.
- (2) CPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang telah memenuhi syarat diangkat menjadi PNS sesuai dengan formasi yang ditetapkan untuk yang bersangkutan.

Pasal 28

- (1) Karier awal PNS dilakukan melalui pengangkatan pertama dalam Jabatan Pengawas maupun Jabatan Fungsional.
- (2) Pengangkatan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam Pangkat dan Jabatan ditetapkan oleh PPK sesuai dengan peraturan perundang-undang.

Pasal 29

- (1) PNS dapat dipromosikan dalam dan/atau 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 30

- (1) Perpindahan PNS Dalam Jabatan dilakukan dengan memperhatikan formasi, syarat jabatan, dan unsur-unsur pola karier sebagaimana dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perpindahan PNS dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 31

- (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 sekurang-kurangnya 2 (dua) sampai dengan 5 (lima) Tahun sejak seseorang diangkat dalam Jabatan.

Pasal 32

Pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian PNS dari Jabatan ditetapkan oleh PPK sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB IX

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 33

- (1) Tingkat pendidikan Pejabat Administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b, tidak berlaku bagi Pejabat yang telah menduduki Jabatan Administrator sebelum peraturan yang berlaku.

- (2) Kualifikasi dan tingkat pendidikan bagi Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf b, tidak berlaku bagi Pejabat yang telah menduduki Jabatan Pengawas sebelum peraturan yang berlaku.

Pasal 34

Pedoman Teknis tentang Tata Cara dalam Pengangkatan Jabatan Fungsional diatur lebih lanjut dengan Peraturan Kepala BKPSDM.

BAB X

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 35

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Gresik

pada tanggal 28 Desember 2022

BUPATI GRESIK,

Ttd.

FANDI AKHMAD YANI

Diundangkan di Gresik
pada tanggal 28 Desember 2022

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN GRESIK,

Ttd.

Ir. ACHMAD WASHIL M. R., M.T.

Pembina Utama Muda
NIP. 19661027 199803 1 001