



BUPATI ASAHAN  
PROVINSI SUMATERA UTARA

PERATURAN BUPATI ASAHAN  
NOMOR 74 TAHUN 2022

TENTANG

Pedoman Pola Karier Pegawai Negeri Sipil  
Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI ASAHAN,

- 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 Lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan 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 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Darurat Nomor 7 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten-Kabupaten dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092);
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. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
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 Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
7. Peraturan Daerah Kabupaten Asahan Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Asahan (Lembaran Daerah Kabupaten Asahan Tahun 2016 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Asahan Nomor 6) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Asahan Nomor 2 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Asahan Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Asahan (Lembaran Daerah Kabupaten Asahan Tahun 2022 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Asahan Nomor 2);

## MEMUTUSKAN:

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

### BAB I

#### KETENTUAN UMUM

##### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Asahan.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Asahan.
4. Peraturan Bupati adalah Peraturan Bupati Asahan.
5. Organisasi Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Daerah.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten yang selanjutnya disebut Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Bupati.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan.
8. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
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. 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.

13. 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.
14. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS, mencakup pengetahuan, kecakapan dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
15. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
16. Kompetensi Manajerial adalah *soft competency* yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.
17. Standar Kompetensi Manajerial merupakan persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
18. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi Negara.
19. Pimpinan Tinggi Pratama adalah jabatan pimpinan tinggi yang setara dengan jabatan eselon II.
20. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
21. Jabatan Administrator adalah jabatan yang memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan dan administrasi yang setara dengan jabatan eselon III.
22. Jabatan Pengawas adalah jabatan yang mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana atau setara dengan jabatan eselon IV.
23. 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.
24. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
25. Eselon adalah tingkat jabatan struktural yang menunjukkan tingkat kedudukan seseorang PNS dalam susunan organisasi.
26. Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi Negara.

27. Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan oleh suatu organisasi negara agar mampu melaksanakan tugas pokok untuk jangka waktu tertentu.
28. Pengangkatan jabatan adalah penetapan dalam Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
29. 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.
30. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
31. 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 Kabupaten Asahan, 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;
  - c. meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS;
  - d. mendorong peningkatan profesionalitas PNS; dan
  - e. menciptakan iklim kerja yang kondusif dan transparan.

## BAB III JENIS DAN UNSUR POLA KARIER

### Bagian Kesatu Jenis Pola Karier

### Pasal 3

- (1) Jenis Pola Karier terdiri dari pola Karier secara instansional dalam lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan.

- (2) Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah yang terintegrasi secara nasional.

## Bagian Kedua Unsur Pola Karier

### Pasal 4

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

### Bagian Kesatu Pembinaan Karier

#### Pasal 5

- (1) Pembinaan Karier PNS dimulai sejak pengangkatan seseorang sebagai PNS hingga pensiun atau berhenti.
- (2) Pembinaan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan kepada pertimbangan pengembangan Karier dan prestasi kerja.
- (3) Pengembangan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan untuk memenuhi kebutuhan PNS secara kualitatif sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan.
- (4) Untuk memenuhi kebutuhan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) PNS dapat diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi berupa pendidikan dan pelatihan.
- (5) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) antara lain:
  - a. Pengembangan kompetensi teknis;
  - b. Pengembangan kompetensi manajerial;
  - c. Pengembangan kompetensi sosio kultural.

### Bagian Kedua Bentuk Pola Karier

#### Pasal 6

Bentuk pola Karier 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 yang 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 V PENILAIAN KOMPETENSI DAN PRESTASI KERJA

### Pasal 7

- (1) PNS yang akan diangkat, dipindah dan diberhentikan dalam jabatan struktural dapat dilakukan penilaian kompetensi.
- (2) PNS yang akan diangkat dalam jabatan setingkat lebih tinggi harus dilakukan penilaian kompetensi.
- (3) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain :
  - a. kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi diklat teknis fungsional, serta pengalaman bekerja secara teknis;
  - b. kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat diklat struktural/manajerial, dan pengalaman kepemimpinan;
  - c. kompetensi 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 PNS

### Pasal 9

- (1) Jabatan PNS pada Pemerintah Daerah terdiri atas :
  - a. jabatan Administrasi;
  - b. jabatan Fungsional; dan
  - c. jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.



- (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

- (1) Persyaratan jabatan administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf a, setara jabatan struktural Eselon III.a meliputi :
- a. berstatus PNS;
  - b. tingkat pendidikan paling rendah Sarjana (S.1) atau Diploma IV (D.IV);
  - c. memiliki integritas dan moral yang baik;
  - d. bagi pemangku jabatan administrator setara jabatan struktural eselon III.b memiliki pengalaman pada jabatan paling kurang selama 2 (dua) tahun;
  - e. bagi pemangku jabatan administrator setara jabatan struktural eselon III.b diutamakan paling sedikit pernah menduduki 2 (dua) jabatan administrator setara jabatan struktural eselon III.b yang berbeda;
  - f. bagi pemangku jabatan fungsional paling rendah memiliki pangkat Pembina golongan ruang IV/a dengan masa kerja golongan paling kurang selama 2 (dua) tahun dan sesuai dengan bidang tugas;

- g. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- h. bagi pemangku jabatan administrator setara jabatan struktural eselon III.b diutamakan telah mengikuti dan lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III atau setara;
- i. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
- j. sehat jasmani dan rohani; dan
- k. persyaratan lain yang diperlukan.

(2) Persyaratan jabatan administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf a, setara jabatan struktural Eselon III.b meliputi:

- a. berstatus PNS;
- b. tingkat pendidikan paling rendah Sarjana (S.1) atau Diploma IV (D.IV);
- c. memiliki integritas dan moral yang baik;
- d. bagi pemangku jabatan pengawas setara jabatan struktural eselon IV.a memiliki pengalaman pada jabatan paling kurang selama 3 (tahun) tahun;
- e. bagi pemangku jabatan pengawas setara jabatan struktural eselon IV.a diutamakan paling sedikit pernah menduduki 2 (dua) jabatan pengawas setara jabatan struktural eselon IV.a yang berbeda;
- f. bagi pemangku jabatan fungsional paling rendah memiliki pangkat Penata Tingkat I golongan ruang III/d dengan masa kerja golongan paling kurang selama 2 (dua) tahun dan sesuai dengan bidang tugas;
- g. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- h. bagi pemangku jabatan pengawas setara jabatan struktural eselon IV.a telah mengikuti dan lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV atau setara;
- i. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
- j. sehat jasmani dan rohani; dan
- k. persyaratan lain yang diperlukan.

## Pasal 12

(1) Persyaratan jabatan pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b, setara jabatan struktural Eselon IV.a meliputi :

- a. berstatus PNS;

- b. tingkat pendidikan paling rendah Diploma III (D.III) atau yang setara;
  - c. memiliki integritas dan moral yang baik;
  - d. bagi pemangku jabatan fungsional paling rendah memiliki pangkat Penata golongan ruang III/c dengan masa kerja golongan paling kurang selama 2 (dua) tahun dan sesuai dengan bidang tugas;
  - e. 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;
  - f. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - g. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
  - h. sehat jasmani dan rohani; dan
  - i. persyaratan lain yang diperlukan.
- (2) Persyaratan jabatan pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b, setara jabatan struktural Eselon IV.b meliputi :
- a. berstatus PNS;
  - b. tingkat pendidikan paling rendah Diploma III (D.III) atau yang setara;
  - c. memiliki integritas dan moral yang baik;
  - d. bagi pemangku jabatan pelaksana paling rendah memiliki pangkat Penata Muda golongan ruang III/a;
  - e. bagi pemangku jabatan fungsional paling rendah memiliki pangkat Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b dengan masa kerja golongan paling kurang selama 2 (dua) tahun dan sesuai dengan bidang tugas;
  - f. 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;
  - g. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - h. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
  - i. sehat jasmani dan rohani; dan
  - j. persyaratan lain yang diperlukan.

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 (S.1) atau Diploma IV (D.IV) sesuai kualifikasi pendidikan yang ditentukan;
- e. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
- f. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- g. persyaratan lain yang diperlukan.

Pasal 14

Persyaratan perpindahan dari jabatan lain dalam jabatan fungsional keahlian meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moral yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. tingkat pendidikan paling rendah Sarjana (S.1) atau Diploma IV (D.IV) sesuai kualifikasi pendidikan yang ditentukan;
- e. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- f. berusia paling tinggi :
  - 1) 53 (lima puluh tiga) tahun untuk Jabatan Fungsional Ahli Pertama dan Jabatan Fungsional Ahli Muda;
  - 2) 55 (lima puluh lima) tahun untuk Jabatan Fungsional Ahli Madya; dan
  - 3) 60 (enam puluh) tahun untuk Jabatan Fungsional Ahli Utama bagi PNS yang telah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
- g. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan; dan
- h. persyaratan lain yang diperlukan.

#### Pasal 15

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

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moral yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. tingkat pendidikan paling rendah Sarjana (S.1) atau Diploma IV (D.IV);
- e. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- f. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan; dan
- g. persyaratan lain yang diperlukan.

#### Bagian Keempat Persyaratan Jabatan Fungsional Keterampilan

#### Pasal 16

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

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moral yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. tingkat pendidikan paling rendah SLTA atau sesuai kualifikasi pendidikan yang ditentukan;
- e. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
- f. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- g. persyaratan lain yang diperlukan.

#### Pasal 17

Persyaratan perpindahan dalam jabatan fungsional keterampilan meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moral yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. tingkat pendidikan paling rendah SLTA atau sesuai kualifikasi pendidikan yang ditentukan;

- e. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- f. usia paling tinggi 53 (lima puluh tiga) tahun;
- g. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan; dan
- h. persyaratan lain yang diperlukan.

#### Pasal 18

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

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

### Bagian Kelima Persyaratan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

#### Pasal 19

Persyaratan pengangkatan jabatan pimpinan tinggi pratama diatur dalam Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

## BAB VII PENGANGKATAN, PERPINDAHAN DAN PEMBERHENTIAN

### Bagian Kesatu Pengangkatan Dalam Jabatan

#### Pasal 20

- (1) Pengangkatan dalam jabatan dilakukan dengan memperhatikan formasi dan syarat jabatan.

- (2) Penyusunan formasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan pada analisa jabatan dan analisa beban kerja.

#### Pasal 21

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

#### Pasal 22

- (1) PNS dapat dipromosikan dalam dan/atau antar jabatan administrasi dan jabatan fungsional keterampilan atau keahlian sepanjang memenuhi persyaratan.
- (2) PNS yang menduduki jabatan administrator dan jabatan fungsional jenjang ahli madya dapat dipromosikan ke dalam jabatan pimpinan tinggi pratama sepanjang memenuhi persyaratan jabatan, mengikuti dan lulus seleksi.

### Bagian Kedua Perpindahan Dalam Jabatan

#### Pasal 23

- (1) Masing-masing Perangkat Daerah menyusun perencanaan perpindahan dalam jabatan setiap tahun.
- (2) Perencanaan perpindahan dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diusulkan kepada Pejabat Pembina kepegawaian 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 Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 24

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

#### Pasal 25

PNS yang memasuki batas usia pensiun 1 (satu) tahun atau kurang dari 1 (satu) tahun tidak dapat dilakukan perpindahan dalam jabatan.

#### Bagian Ketiga Pemberhentian dari Jabatan

#### Pasal 26

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

### BAB VIII KETENTUAN LAIN-LAIN

#### Pasal 27

- (1) Dikecualikan dari ketentuan tingkat pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf b, bagi Pejabat Pengawas yang telah menduduki jabatan sebelum pemberlakuan Peraturan Bupati ini.
- (2) Dikecualikan dari ketentuan perpindahan dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada Pasal 24 ayat (2) dan ayat (3), dan Pasal 25 bagi PNS yang mengundurkan diri dari jabatan, diberhentikan dari jabatan karena tidak cakap jasmani dan rohani, dijatuhi hukuman disiplin, adanya kebutuhan organisasi, penataan organisasi dan ketentuan lain sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.



BAB IX  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 28

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kisaran  
pada tanggal 27 Desember 2022

BUPATI ASAHAN,

ttd

S U R Y A

Diundangkan di Kisaran  
pada tanggal 27 Desember 2022  
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN ASAHAN,

ttd

JOHN HARDI NASUTION  
**BERITA DAERAH KABUPATEN ASAHAN TAHUN 2022 NOMOR 75**