



SALINAN

BUPATI JOMBANG
PROVINSI JAWA TIMUR
PERATURAN BUPATI JOMBANG
NOMOR 54 TAHUN 2022
TENTANG
POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN JOMBANG
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI JOMBANG,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan dalam Pasal 188 ayat (6) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, setiap instansi pemerintah menyusun pola karier instansi secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan dalam Pasal 28 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, pola karier instansi wajib disusun dan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi berdasarkan pola karier nasional;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jombang;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 41) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 (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 beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

5. 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);
6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
7. Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Jombang (Lembaran Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2016 Nomor 8/D, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2016 Nomor 8/D) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 3 Tahun 2021 (Lembaran Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2021 Nomor 3/D);
8. Peraturan Bupati Jombang Nomor 60 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang (Lembaran Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2021 Nomor 60/D);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Jombang.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Jombang.
3. Bupati adalah Bupati Jombang.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati.
6. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah Sekretaris Daerah.
7. Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat dengan PNS adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dilingkungan Pemerintah Kabupaten Jombang.
9. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian sistem kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.

10. Karier adalah pengembangan individu (pegawai) dalam jenjang jabatan/pangkat yang dapat dicapai selama pengabdian 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, 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 di dalam organisasi.
14. 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.
15. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS, mencakup pengetahuan, kecakapan dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
16. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
17. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.
18. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
19. Standar Kompetensi Jabatan adalah standar kemampuan dan/atau keahlian yang harus dimiliki oleh seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
20. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi negara.
21. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disingkat JPTP adalah jabatan pimpinan tinggi yang setara dengan jabatan eselon II.
22. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA 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 yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan ketrampilan tertentu.
27. Eselon adalah tingkat jabatan struktural yang menunjukkan tingkat kedudukan seseorang PNS dalam susunan organisasi.
28. Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan oleh suatu organisasi negara agar mampu melaksanakan tugas pokok untuk jangka waktu tertentu.
29. Pengangkatan jabatan adalah penetapan dalam Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
30. 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.

BAB II

MAKSUD, TUJUAN DAN PRINSIP

Pasal 2

Pengaturan Pola Karier dimaksudkan untuk:

- a. sebagai pedoman dalam pengembangan karier PNS mulai dari terendah sampai karier yang tertinggi sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan prestasi yang dimiliki;
- b. menjamin keselarasan potensi PNS dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas dan fungsi Pemerintah Daerah;
- c. pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi pada setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.

Pasal 3

Pengaturan Pola Karier bertujuan untuk:

- a. Memberikan kejelasan dan kepastian dalam pengembangan karier PNS;
- b. Memberikan kesempatan yang sama bagi PNS dalam mengembangkan karier sesuai kompetensinya;
- c. Meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS;
- d. Meningkatkan profesionalitas PNS.

Pasal 4

Pola Karier dilaksanakan sejak pengangkatan pertama sebagai PNS berdasarkan prinsip:

- a. Kepastian, yaitu harus menggambarkan kepastian tentang arah alur karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan;
- b. Profesionalisme, yaitu Pola Karier akan mendorong peningkatan kompetensi dan prestasi kerja PNS;
- c. Transparan, yaitu Pola Karier dilakukan secara nyata, jelas, terbuka, dan dapat dipertanggungjawabkan;
- d. Integritas, yaitu karier seseorang dapat meningkat jika mempunyai rekam jejak yang baik;
- e. Keadilan, yaitu Pola Karier memberikan kesempatan kepada PNS yang memenuhi Standar Kompetensi ASN untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi;
- f. Nasional, yaitu Pola Karier dapat mendorong persatuan melalui rotasi dan mutasi antar instansi baik pusat maupun daerah sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia; dan
- g. Rasional, yaitu Pola Karier harus sesuai kebutuhan masing-masing instansi untuk mencapai visi yang telah ditetapkan.

BAB II RUANG LINGKUP

Pasal 5

Ruang lingkup pengaturan Pola Karier meliputi:

- a. Jabatan;
- b. Profil PNS;
- c. Standar Kompetensi PNS;
- d. Jalur Karier;
- e. Pola Dasar Karier;
- f. Pengangkatan Dalam Jabatan;
- g. Bentuk Pola Karier;
- h. Pembinaan dan Evaluasi.

BAB III JABATAN

Bagian Kesatu Jenis Jabatan

Pasal 6

Jenis jabatan PNS terdiri dari:

- a. JPTP;
- b. JA; dan
- c. JF.

Pasal 7

- (1) JPTP sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 huruf a setara dengan jabatan eselon II.a dan jabatan eselon II.b;
- (2) Pejabat JPTP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi memimpin dan memotivasi setiap PNS masing-masing perangkat daerah.
- (3) JPTP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas Sekretaris Daerah, Asisten, Staf Ahli Bupati, Kepala Badan, Kepala Dinas, Inspektur, Sekretaris DPRD, dan Direktur RSUD Jombang.

Bagian Kedua Jenjang Jabatan Pasal 8

- (1) Jenjang JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b terdiri atas:
 - a. jabatan Administrator;
 - b. jabatan Pengawas; dan
 - c. jabatan Pelaksana.
- (2) Jabatan Administrator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a setara dengan jabatan eselon III.a atau jabatan eselon III.b mempunyai fungsi untuk bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
- (3) Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b setara dengan jabatan eselon IV.a dan jabatan eselon IV.b mempunyai fungsi untuk bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat Pelaksana.
- (4) Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mempunyai fungsi untuk bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

Pasal 9

- (1) Jabatan Administrator yang setara dengan pejabat eselon III.a sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) adalah:
 - a. Kepala Bagian pada Sekretariat Daerah;
 - b. Kepala Bagian pada Sekretariat DPRD;
 - c. Sekretaris pada Badan/Dinas;
 - d. Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah; dan
 - e. Camat.
- (2) Jabatan Administrator yang setara dengan pejabat eselon III.b sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) adalah:
 - a. Direktur RSUD Ploso;
 - b. Kepala Bidang pada Badan/Dinas; dan
 - c. Sekretaris pada Kecamatan.

Pasal 10

- (1) Jabatan Pengawas yang setara dengan pejabat eselon IV.a sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3) adalah:
 - a. Kepala Subbidang pada Badan/Dinas;
 - b. Kepala Subbagian pada Badan/Dinas;
 - c. Kepala Seksi pada Dinas/Kecamatan;
 - d. Lurah, Sekretaris pada BPBD; dan
 - e. Kepala UPT Penyuluh Pertanian.
- (2) Pejabat Pengawas yang setara dengan pejabat eselon IV.b sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3) adalah:
 - a. Kepala Subbagian pada Kecamatan;
 - b. Sekretaris/Kepala Seksi pada Kelurahan;
 - c. Kepala UPT; dan
 - d. Kepala Subbagian Tata Usaha pada UPT Penyuluh Pertanian.

Pasal 11

- (1) JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c terdiri atas:
 - a. JF keahlian; dan
 - b. JF ketrampilan.
- (2) Jenjang JF keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. jenjang ahli utama;
 - b. jenjang ahli madya;
 - c. jenjang ahli muda; dan
 - d. jenjang ahli pertama.
- (3) Jenjang JF keterampilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - a. jenjang penyelia;
 - b. jenjang mahir;
 - c. jenjang trampil; dan
 - d. jenjang pemula.

Bagian Ketiga

Rumpun Jabatan

Pasal 12

- (1) Rumpun Jabatan adalah himpunan jabatan yang berkaitan erat satu sama lain dalam melaksanakan salah satu tugas umum pemerintahan.
- (2) Rumpun Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:
 - a. Rumpun Administrasi, meliputi:
 - 1) Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah;
 - 2) Bagian Umum Sekretariat Daerah;
 - 3) Bagian Organisasi Sekretariat Daerah;
 - 4) Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan;
 - 5) Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah;
 - 6) Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah;
 - 7) Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah;

- 8) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
 - 9) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah;
 - 10) Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
 - 11) Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - 12) Inspektorat;
 - 13) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan;
 - 14) Sekretariat DPRD; dan
 - 15) Dinas Komunikasi dan Informatika.
- b. Rumpun Pemerintahan, meliputi:
- 1) Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah;
 - 2) Badan Kesatuan Bangsa dan Politik; dan
 - 3) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.
- c. Rumpun Kemasyarakatan, meliputi:
- 1) Dinas Kesehatan;
 - 2) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan;
 - 3) Bagian Kesejahteraan Rakyat;
 - 4) Dinas Sosial;
 - 5) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa;
 - 6) Dinas Tenaga Kerja;
 - 7) Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak;
 - 8) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
 - 9) RSUD Jombang; dan
 - 10) RSUD Ploso.
- d. Rumpun Hukum, meliputi:
- 1) Bagian Hukum Sekretariat Daerah; dan
 - 2) Satuan Polisi Pamong Praja.
- e. Rumpun Perekonomian, meliputi:
- 1) Badan Pendapatan Daerah;
 - 2) Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
 - 3) Dinas Perdagangan dan Perindustrian;
 - 4) Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata;
 - 5) Dinas Koperasi dan Usaha Mikro; dan
 - 6) Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah.
- f. Rumpun Teknik Ke-PU-an, meliputi:
- 1) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang;
 - 2) Dinas Perumahan dan Permukiman;
 - 3) Dinas Perhubungan;
 - 4) Dinas Lingkungan Hidup;
 - 5) Dinas Komunikasi dan Informatika;
 - 6) Badan Penanggulangan Bencana Daerah;
 - 7) Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah.
- g. Rumpun Pertanian, meliputi:
- 1) Dinas Pertanian;
 - 2) Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan; dan
 - 3) Dinas Peternakan.

BAB IV PROFIL PNS

Pasal 13

- (1) Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS Pemerintah Daerah yang terdiri dari:
 - a. data personal;
 - b. kualifikasi pendidikan;
 - c. rekam jejak jabatan;
 - d. kompetensi;
 - e. riwayat pengembangan kompetensi;
 - f. riwayat hasil penilaian kinerja;
 - g. pendidikan dan pelatihan; dan
 - h. informasi kepegawaian lainnya.
- (2) Informasi kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat digunakan dalam pengambilan keputusan terkait dengan:
 - a. mutasi yang disebabkan adanya perubahan data pegawai yaitu kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, pensiun, pindah unit kerja, dan pindah instansi;
 - b. bahan pertimbangan jabatan dan kepangkatan;
 - c. daftar penilaian prestasi kerja pegawai; dan
 - d. informasi kepegawaian lainnya.

BAB V STANDAR KOMPETENSI PNS

Pasal 14

- (1) Standar Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c memuat informasi tentang:
 - a. nama jabatan;
 - b. uraian jabatan;
 - c. kode jabatan;
 - d. pangkat/kelas jabatan;
 - e. kompetensi teknis;
 - f. kompetensi manajerial; dan
 - g. kompetensi sosial kultural.
- (2) Standar Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dimanfaatkan untuk:
 - a. seleksi pengisian jabatan; dan
 - b. pemetaan kompetensi.

BAB VI JALUR KARIER

Pasal 15

- (1) Jalur karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf d adalah lintasan posisi jabatan yang dapat dilalui oleh PNS Pemerintah Daerah baik pada jenjang jabatan yang setara maupun jenjang jabatan yang lebih tinggi.

- (2) Jalur karier PNS Pemerintah Daerah dapat berbentuk:
- horizontal, di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF atau JPTP;
 - vertikal, di dalam satu kelompok JA, JF, atau JPTP; dan
 - diagonal, antar kelompok JA, JF, atau JPTP.

Pasal 16

- (1) Jalur Karier Horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 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 JPTP.
- (2) Perpindahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.

Pasal 17

- (1) Jalur Karier Vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf b merupakan perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi dilakukan melalui promosi, baik dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPTP.
- (2) Perpindahan JA atau JPTP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (3) Perpindahan JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan perundang-undangan.

Pasal 18

Jalur Karier Diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf c merupakan perpindahan antar kelompok JA, JPTP ke JF atau sebaliknya.

BAB VII

POLA DASAR KARIER PNS

Pasal 19

- (1) Pola dasar karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf e disusun berdasarkan aspek jenjang pendidikan formal, pangkat/golongan ruang, periode penugasan, riwayat pekerjaan, usia, kualifikasi pendidikan dan pelatihan serta riwayat jabatan.
- (2) Pola dasar karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan jenjang pendidikan:
- lulusan sekolah lanjutan tingkat atas atau sederajat;
 - lulusan diploma III/sarjana muda;
 - lulusan diploma IV/sarjana; dan
 - lulusan pasca sarjana.
- (3) Pola dasar karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikategorikan beberapa periode, meliputi:

- a. periode pengenalan tugas;
- b. periode penguasaan tugas;
- c. periode pengembangan dan pematapan kemampuan;
dan
- d. periode puncak karier.

Bagian Kesatu
Pola Dasar Karier PNS Lulusan
Sekolah Lanjutan Tingkat Atas atau Sederajat
Pasal 20

- (1) Periode pengenalan tugas PNS lulusan sekolah lanjutan tingkat atas atau sederajat adalah sebagai berikut:
- a. rentang waktu 0-8 tahun masa kerja:
 - 1) PNS mulai mengenal tugas dan tanggung jawabnya, tugas dari unit kerjanya, lingkungannya, pengintegrasian diri serta mempraktekkan kemampuan teknis sesuai dengan latar belakang pendidikannya;
 - 2) masa kerja 0-1 atau 2 tahun merupakan masa percobaan dengan status calon PNS, pada masa ini tugas yang diberikan masih bersifat pengenalan; dan
 - 3) masa kerja 3-8 tahun merupakan masa pemahaman tugas pokok dan fungsi dari unit kerjanya, dalam rentang waktu ini diharapkan sudah dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.
 - b. usia pada periode pengenalan tugas diperkirakan 18-26 tahun;
 - c. jenjang kepangkatan pada periode ini adalah Pengatur Muda (II/a) sampai dengan Pengatur (II/c);
 - d. pengembangan kompetensi:
 - 1) mengikuti dan lulus pelatihan dasar/pendidikan dan pelatihan prajabatan;
 - 2) pendidikan dan pelatihan yang bersifat teknis/teknis fungsional sesuai dengan jenis tugas yang sedang atau akan diberikan; dan
 - 3) diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan formal setingkat lebih tinggi.
 - e. PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dalam Jabatan Pelaksana atau JF.
- (2) Periode Penguasaan Tugas PNS lulusan sekolah lanjutan tingkat atas atau sederajat adalah sebagai berikut:
- a. rentang waktu mulai 9-16 tahun masa kerja:
 - 1) PNS diharapkan sudah menguasai tugas-tugasnya sesuai dengan minat, bakat, dan ketrampilannya; dan
 - 2) PNS diharapkan dapat meningkat ketrampilannya dalam melaksanakan tugas, serta telah mengetahui dan memahami perjalanan karier yang akan ditempuh dan puncak karier yang dapat dicapai.
 - b. usia pada periode ini diperkirakan 28-35 tahun;

- c. jenjang kepangkatan pada periode ini adalah Pengatur (II/c) sampai dengan Penata Muda (III/a);
 - d. pengembangan kompetensi:
 - 1) mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis/teknis fungsional sesuai dengan ketrampilannya;
 - 2) dapat diberikan peluang untuk mengikuti pendidikan formal setingkat lebih tinggi sesuai dengan bidang tugasnya.
 - e. jabatan:
 - 1) Jabatan Pelaksana;
 - 2) JF.
- (3) Periode pengembangan dan pemantapan kemampuan PNS lulusan sekolah lanjutan tingkat atas atau sederajat adalah sebagai berikut:
- a. rentang waktu masa kerja mulai 17-24 tahun:
 - 1) PNS telah dapat mengembangkan diri secara optimal, terutama dalam bidang teknis, sehingga mampu bekerja secara mandiri, serta mulai dapat terlihat kematangannya dalam melaksanakan beberapa tugas secara bersamaan;
 - 2) PNS sudah dapat diberikan tanggung jawab yang bersifat manajerial atau dipersiapkan untuk menduduki Jabatan Pengawas.
 - b. usia pada periode ini diperkirakan 36-43 tahun;
 - c. jenjang kepangkatan pada periode ini adalah Penata Muda (III/a) sampai dengan Penata (III/c);
 - d. pengembangan kompetensi:
 - 1) mengikuti diklat teknis/teknis fungsional sesuai dengan ketrampilannya;
 - 2) dapat diberikan peluang untuk mengikuti pendidikan formal setingkat lebih tinggi sesuai dengan bidang tugasnya;
 - 3) dapat diikuti dalam pelatihan kepemimpinan pengawas/diklatpim IV.
 - e. jabatan:
 - 1) apabila kualifikasi pendidikan telah meningkat dapat diusulkan untuk menduduki jabatan pengawas;
 - 2) JF.
- (4) Periode puncak karier PNS lulusan sekolah lanjutan tingkat atas atau sederajat adalah sebagai berikut:
- a. rentang waktu mulai 25-37 tahun masa kerja:
 - 1) pada periode ini segala potensi yang dimiliki PNS diharapkan telah terwujud menjadi kemampuan nyata yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi;
 - 2) PNS diharapkan sudah dapat diberikan tanggung jawab yang bersifat manajerial;
 - 3) bagi PNS yang sudah menduduki jabatan pengawas, dan jabatan fungsional dapat meningkatkan kemampuannya atau paling tidak mampu mempertahankan kemampuannya agar tidak mengalami penurunan prestasi.
 - b. usia pada periode ini diperkirakan 44-58 tahun;

- c. jenjang kepangkatan pada periode ini adalah Penata (III/c) sampai dengan Penata Tingkat I (III/d);
- d. pengembangan kompetensi:
 - 1) mengikuti diklat teknis/teknis fungsional sesuai dengan ketrampilannya;
 - 2) dapat diberikan peluang untuk mengikuti pendidikan formal setingkat lebih tinggi sesuai dengan bidang tugasnya.
- e. jabatan:
 - 1) apabila kualifikasi pendidikan telah meningkat dapat diusulkan untuk menduduki jabatan pengawas atau jabatan administrator;
 - 2) JF.

Bagian Kedua

Pasal 21

Pola Dasar Karier PNS Lulusan Diploma III atau Sarjana Muda

- (1) Periode pengenalan tugas PNS lulusan diploma III atau sarjana muda adalah sebagai berikut:
 - a. rentang waktu 0-4 tahun masa kerja:
 - 1) PNS mulai mengenal tugas dan tanggung jawabnya, tugas dari unit kerjanya, lingkungannya, pengintegrasian diri serta mempraktekkan kemampuan teknis sesuai dengan latar belakang pendidikannya;
 - 2) masa kerja 0-1 atau 2 tahun merupakan masa percobaan dengan status calon PNS. Pada masa ini tugas yang diberikan masih bersifat pengenalan;
 - 3) masa kerja 3-4 tahun merupakan masa pemahaman tugas pokok dan fungsi dari unit kerjanya, dalam rentang waktu ini diharapkan sudah dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.
 - b. usia pada periode pengenalan tugas diperkirakan 22-26 tahun.
 - c. jenjang kepangkatan pada periode ini adalah Pengatur (II/c) sampai dengan Pengatur Tingkat I (II/d).
 - d. pengembangan kompetensi:
 - 1) mengikuti dan lulus pelatihan dasar/diklat prajabatan;
 - 2) diklat yang bersifat teknis/teknis fungsional sesuai dengan jenis tugas yang sedang atau akan diberikan;
 - 3) diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan formal setingkat lebih tinggi.
 - e. jabatan:
 - 1) Jabatan Pelaksana;
 - 2) JF.
- (2) Periode Penguasaan Tugas PNS lulusan diploma III atau sarjana muda adalah sebagai berikut:

- a. rentang waktu mulai 5-12 tahun masa kerja:
 - 1) PNS diharapkan sudah menguasai tugas-tugasnya, sehingga mampu bekerja secara mandiri, serta mulai dapat terlihat kematangannya dalam melaksanakan tugas secara bersamaan;
 - 2) PNS diharapkan sudah dapat diberikan tanggung jawab yang bersifat manajerial atau dipersiapkan untuk menduduki jabatan pengawas.
 - b. usia pada periode ini diperkirakan 27-34 tahun;
 - c. jenjang kepangkatan pada periode ini adalah Pengatur (II/c) sampai dengan Penata Muda (III/a);
 - d. pengembangan kompetensi:
 - 1) mengikuti diklat teknis/teknis fungsional sesuai dengan ketrampilannya;
 - 2) dapat diberikan peluang untuk mengikuti pendidikan formal setingkat lebih tinggi sesuai dengan bidang tugasnya.
 - e. jabatan:
 - 1) Jabatan Pelaksana;
 - 2) JF.
- (3) Periode pengembangan dan pematapan kemampuan PNS lulusan diploma III atau sarjana muda adalah sebagai berikut:
- a. rentang waktu mulai 13-24 tahun masa kerja:
 - 1) segala potensi PNS yang dimiliki diharapkan telah terwujud menjadi kemampuan nyata yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi;
 - 2) PNS sudah dapat diberikan tanggung jawab yang bersifat manajerial atau dipersiapkan untuk menduduki jabatan pengawas.
 - b. usia pada periode ini diperkirakan 35-46 tahun;
 - c. jenjang kepangkatan pada periode ini adalah Penata Muda (III/a) sampai dengan Penata Tingkat I (III/d);
 - d. pengembangan kompetensi:
 - 1) dapat diikutsertakan PKP/Diklatpim Tingkat IV;
 - 2) mengikuti diklat teknis/teknis fungsional sesuai dengan ketrampilannya;
 - 3) dapat diberikan peluang untuk mengikuti pendidikan formal setingkat lebih tinggi sesuai dengan bidang tugasnya.
 - e. jabatan:
 - 1) apabila memenuhi kompetensi yang dipersyaratkan dapat diusulkan untuk menduduki jabatan pengawas;
 - 2) JF.
- (4) Periode Puncak Karier PNS lulusan diploma III atau sarjana muda adalah sebagai berikut:
- a. rentang waktu mulai 25-34 tahun masa kerja:

- 1) pada periode ini segala potensi yang dimiliki PNS diharapkan telah terwujud menjadi kemampuan nyata yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi;
 - 2) bagi PNS yang sudah menduduki Jabatan Pengawas, dan Jabatan Fungsional dapat meningkatkan kemampuannya atau paling tidak mampu mempertahankan kemampuannya agar tidak mengalami penurunan prestasi.
- b. usia pada periode ini diperkirakan 47-58 tahun;
- c. jenjang kepangkatan pada periode ini adalah Penata Tingkat I (III/d) sampai dengan Pembina Tingkat I (IV/b);
- d. pengembangan kompetensi:
- 1) dapat diikutsertakan PKA/Diklatpim Tingkat III;
 - 2) mengikuti diklat teknis/teknis fungsional sesuai dengan ketrampilannya;
 - 3) dapat diberikan peluang untuk mengikuti pendidikan formal setingkat lebih tinggi sesuai dengan bidang tugasnya.
- e. jabatan:
- 1) apabila kualifikasi pendidikan telah meningkat dan memenuhi kompetensi yang dipersyaratkan dapat diusulkan untuk menduduki jabatan administrator;
 - 2) dapat mengikuti seleksi terbuka JPTP;
 - 3) JF.

Bagian Ketiga
Pola Dasar Karier PNS Lulusan Sarjana
Pasal 22

- (1) Periode pengenalan tugas PNS lulusan sarjana adalah sebagai berikut:
- a. rentang waktu 0-4 tahun masa kerja:
 - 1) PNS mulai mengenal tugas dan tanggung jawabnya, tugas dari unit kerjanya, lingkungannya, pengintegrasian diri serta mempraktekkan kemampuan teknis sesuai dengan latar belakang pendidikannya;
 - 2) masa kerja 0-1 atau 2 tahun merupakan masa percobaan dengan status calon PNS. Pada masa ini tugas yang diberikan masih bersifat pengenalan; dan
 - 3) masa kerja 3-4 tahun merupakan masa pemahaman tugas pokok dan fungsi dari unit kerjanya, dalam rentang waktu ini diharapkan sudah dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.
 - b. usia pada periode pengenalan tugas diperkirakan 22-26 tahun.
 - c. jenjang kepangkatan pada periode ini adalah Penata Muda (III/a) sampai dengan Penata Muda Tingkat I (III/b).
 - d. pengembangan kompetensi:
 - 1) mengikuti dan lulus pelatihan dasar/diklat prajabatan;

- 2) diklat yang bersifat teknis/teknis fungsional sesuai dengan jenis tugas yang sedang atau akan diberikan;
 - 3) diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan formal setingkat lebih tinggi.
- e. jabatan:
- 1) Jabatan Pelaksana;
 - 2) JF.
- (2) Periode Penguasaan Tugas PNS lulusan sarjana adalah sebagai berikut:
- a. rentang waktu mulai 5-12 tahun masa kerja:
 - 1) PNS diharapkan sudah menguasai tugas-tugasnya, sehingga mampu bekerja secara mandiri, serta mulai dapat terlihat kematangannya dalam melaksanakan tugas secara bersamaan;
 - 2) PNS diharapkan sudah dapat diberikan tanggung jawab yang bersifat manajerial atau dipersiapkan untuk menduduki jabatan pengawas.
 - b. usia pada periode ini adalah 27-34 tahun;
 - c. jenjang kepangkatan pada periode ini adalah Penata Muda Tingkat I (III/b) sampai dengan Penata (III/c);
 - d. pengembangan kompetensi:
 - 1) mengikuti diklat teknis/teknis fungsional sesuai dengan ketrampilannya;
 - 2) dapat diikutkan dalam PKP/Diklatpim Tingkat IV;
 - 3) dapat diberikan peluang untuk mengikuti pendidikan formal setingkat lebih tinggi sesuai dengan bidang tugasnya.
 - e. jabatan:
 - 1) apabila memenuhi kompetensi yang dipersyaratkan dapat diusulkan untuk menduduki jabatan pengawas;
 - 2) JF.
- (3) Periode pengembangan dan pementapan kemampuan PNS lulusan sarjana adalah sebagai berikut:
- a. rentang waktu mulai 13-24 tahun masa kerja:
 - 1) segala potensi PNS yang dimiliki diharapkan telah terwujud menjadi kemampuan nyata yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi;
 - 2) PNS sudah dapat diberikan tanggung jawab yang bersifat manajerial atau dipersiapkan untuk menduduki Jabatan Pengawas.
 - b. usia pada periode ini diperkirakan 35-46 tahun;
 - c. jenjang kepangkatan pada periode ini adalah Penata (III/c) sampai dengan Penata Tingkat I (III/d);
 - d. pengembangan kompetensi:
 - 1) dapat diikutkan dalam Diklatpim Tingkat IV;
 - 2) mengikuti diklat teknis/teknis fungsional sesuai dengan ketrampilannya;
 - 3) dapat diikutkan dalam Diklatpim Tingkat III;
 - 4) dapat diberikan peluang untuk mengikuti pendidikan formal setingkat lebih tinggi sesuai dengan bidang tugasnya.

- e. jabatan:
 - 1) dapat diangkat kedalam Jabatan Pengawas;
 - 2) dapat dipromosikan kedalam Jabatan Administrator;
 - 3) JF.
- (4) Periode Puncak Karier PNS lulusan sarjana adalah sebagai berikut:
 - a. rentang waktu mulai 25-34 tahun masa kerja:
 - 1) pada periode ini segala potensi yang dimiliki PNS diharapkan telah terwujud menjadi kemampuan nyata yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi;
 - 2) bagi PNS yang sudah menduduki Jabatan Pengawas dan Jabatan Fungsional dapat meningkatkan kemampuannya atau paling tidak mampu mempertahankan kemampuannya agar tidak mengalami penurunan prestasi.
 - b. usia pada periode ini diperkirakan 47-58 tahun;
 - c. jenjang kepangkatan pada periode ini adalah Penata Tingkat I (III/d) sampai dengan Pembina Tingkat I (IV/b);
 - d. pengembangan kompetensi:
 - 1) mengikuti Diklatpim Tingkat III;
 - 2) mengikuti diklat teknis/teknis fungsional sesuai dengan ketrampilannya;
 - 3) dapat diberikan peluang untuk mengikuti pendidikan formal setingkat lebih tinggi sesuai dengan bidang tugasnya.
 - e. jabatan:
 - 1) dapat diangkat untuk menduduki Jabatan Administrator;
 - 2) dapat mengikuti seleksi terbuka JPTP;
 - 3) JF.

Bagian Keempat

Pola Dasar Karier PNS Lulusan Pasca Sarjana

Pasal 23

- (1) Periode pengenalan tugas PNS lulusan pasca sarjana adalah sebagai berikut:
 - a. rentang waktu 0-4 tahun masa kerja:
 - 1) PNS mulai mengenal tugas dan tanggung jawabnya, tugas dari unit kerjanya, lingkungannya, pengintegrasian diri serta mempraktekkan kemampuan teknis sesuai dengan latar belakang pendidikannya;
 - 2) masa kerja 0-1 atau 2 tahun merupakan masa percobaan dengan status calon PNS. Pada masa ini tugas yang diberikan masih bersifat pengenalan; dan
 - 3) masa kerja 3-4 tahun merupakan masa pemahaman tugas pokok dan fungsi dari unit kerjanya, dalam rentang waktu ini diharapkan sudah dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

- b. usia pada periode pengenalan tugas diperkirakan 25-29 tahun.
 - c. jenjang kepangkatan pada periode ini adalah Penata Muda Tingkat I (III/b) sampai dengan Penata (III/c).
 - d. pengembangan kompetensi:
 - 1) mengikuti dan lulus pelatihan dasar/diklat prajabatan;
 - 2) diklat yang bersifat teknis/teknis fungsional sesuai dengan jenis tugas yang sedang atau akan diberikan;
 - 3) diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan formal setingkat lebih tinggi.
 - e. Jabatan:
 - 1) Jabatan Pelaksana;
 - 2) JF.
- (2) Periode Penguasaan Tugas PNS lulusan pasca sarjana adalah sebagai berikut:
- a. rentang waktu mulai 5-8 tahun masa kerja:
 - 1) PNS diharapkan sudah menguasai tugas-tugasnya, sehingga mampu bekerja secara mandiri, serta mulai dapat terlihat kematangannya dalam melaksanakan tugas secara bersamaan;
 - 2) PNS diharapkan sudah dapat diberikan tanggung jawab yang bersifat manajerial atau dipersiapkan untuk menduduki jabatan pengawas.
 - b. usia pada periode ini diperkirakan 30-33 tahun;
 - c. jenjang kepangkatan pada periode ini adalah Penata (III/c) sampai dengan Penata Tingkat I (III/d);
 - d. pengembangan kompetensi:
 - 1) mengikuti diklat teknis/teknis fungsional sesuai dengan ketrampilannya;
 - 2) dapat diikutsertakan dalam Diklatpim Tingkat IV.
 - e. jabatan:
 - 1) dapat diangkat sebagai pejabat pengawas;
 - 2) JF.
- (3) Periode pengembangan dan pematapan kemampuan PNS lulusan pasca sarjana adalah sebagai berikut:
- a. rentang waktu mulai 9-24 tahun masa kerja:
 - 1) kemampuan PNS diharapkan berkembang, terutama yang bersifat analisis dan manajerial;
 - 2) perkembangan kemampuan analisis dan manajerial PNS dapat digunakan untuk mengembangkan dan menyempurnakan kegiatan organisasi;
 - 3) PNS yang tidak dapat berkembang lagi pada periode ini diharapkan dapat mempertahankan kemampuan yang telah dicapai.
 - 4) PNS dapat diproyeksikan sebagai kader pemimpin menengah dan pemimpin puncak.
 - b. usia pada periode ini diperkirakan 34-41 tahun;
 - c. jenjang kepangkatan pada periode ini adalah Penata Tingkat I (III/d) sampai dengan Pembina Tingkat I (IV/b);

- d. pengembangan kompetensi:
 - 1) dapat diikutsertakan PKA/Diklatpim Tingkat III;
 - 2) mengikuti diklat teknis/teknis fungsional sesuai dengan ketrampilannya;
 - 3) dapat diberikan peluang untuk mengikuti pendidikan formal setingkat lebih tinggi sesuai dengan bidang tugasnya.
 - e. jabatan:
 - 1) dapat diangkat sebagai pejabat administrator;
 - 2) dapat mengikuti seleksi terbuka JPTP;
 - 3) JF.
- (4) Periode Puncak Karier PNS lulusan pasca sarjana adalah sebagai berikut:
- a. rentang waktu mulai 25-36 tahun masa kerja:
 - 1) kemampuan manajerial dan skill PNS diharapkan berkembang mencapai puncaknya dan bagi mereka yang berkemampuan tinggi akan mencapai puncak karier;
 - 2) PNS yang tidak dapat berkembang lagi pada periode ini diharapkan dapat mempertahankan kemampuan yang telah dicapai.
 - b. usia pada periode ini diperkirakan 42-60 tahun;
 - c. jenjang kepangkatan pada periode ini adalah Pembina Tingkat I (IV/b) sampai dengan Pembina Utama (IV/e);
 - d. pengembangan kompetensi:
 - 1) dapat diikutsertakan dalam PKN Tingkat II/Diklatpim Tingkat II;
 - 2) mengikuti diklat teknis/teknis fungsional sesuai dengan ketrampilannya.
 - e. jabatan:
 - 1) dapat diangkat sebagai pejabat administrator;
 - 2) dapat mengikuti seleksi terbuka JPTP;
 - 3) JF.

BAB VIII

PENGANGKATAN DALAM JABATAN

Bagian Kesatu

Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrasi

Pasal 24

Pengangkatan PNS dari dan dalam JPTP dan JA harus memenuhi persyaratan dan kualifikasi.

Pasal 25

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPTP sebagai berikut:

- a. sehat jasmani dan rohani;
- b. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun;
- c. sedang atau pernah menduduki Jabatan Administrator atau JF ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;

- d. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
- e. memiliki kompetensi sesuai standar kompetensi jabatan yang telah ditetapkan;
- f. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma IV atau sarjana;
- g. tidak sedang menjalani proses pemeriksaan disiplin dan/atau tidak pernah dikenakan hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- h. memiliki rekam jejak jabatan, integritas dan moralitas yang baik;
- i. lulus seleksi terbuka dan dipilih oleh PPK.

Pasal 26

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan Administrator setara jabatan eselon III.a sebagai berikut:

- a. sehat jasmani dan rohani;
- b. memiliki kompetensi sesuai standar kompetensi jabatan yang telah ditetapkan dan/atau dibuktikan hasil evaluasi oleh TPK PNS perangkat daerah masing-masing;
- c. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma IV atau sarjana;
- d. setiap unsur penilaian prestasi kerja bernilai BAIK dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- e. memiliki pengalaman pada Jabatan Administrator setara jabatan eselon III.b paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF sesuai bidang tugas yang akan diduduki;
- f. memiliki pangkat Pembina golongan ruang IV/a;
- g. tidak sedang menjalani proses pemeriksaan disiplin dan/atau tidak pernah dikenakan hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- h. memiliki integritas dan moralitas yang baik.

Pasal 27

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan Administrator setara jabatan eselon III.b sebagai berikut:

- a. sehat jasmani dan rohani;
- b. memiliki kompetensi sesuai standar kompetensi jabatan yang telah ditetapkan dan/atau dibuktikan hasil evaluasi oleh TPK PNS perangkat daerah masing-masing;
- c. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma IV atau sarjana;
- d. setiap unsur penilaian prestasi kerja bernilai BAIK dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- e. memiliki pengalaman pada Jabatan Pengawas setara jabatan eselon IV.a paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF sesuai bidang tugas yang akan diduduki;
- f. memiliki pangkat Penata Tingkat I golongan ruang III/d;

- g. tidak sedang menjalani proses pemeriksaan disiplin dan/atau tidak pernah dikenakan hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- h. memiliki integritas dan moralitas yang baik.

Pasal 28

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan Pengawas setara jabatan eselon IV.a sebagai berikut:

- a. sehat jasmani dan rohani;
- b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau sarjana muda;
- c. memiliki kompetensi sesuai standar kompetensi jabatan yang telah ditetapkan dan/atau dibuktikan hasil evaluasi oleh TPK PNS perangkat daerah masing-masing;
- d. setiap unsur penilaian prestasi kerja bernilai BAIK dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- e. memiliki pengalaman pada Jabatan Pengawas setara jabatan eselon IV.b paling singkat 3 (tiga) tahun, atau Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun, atau JF sesuai bidang tugas yang akan diduduki;
- f. memiliki pangkat Penata golongan ruang III/c;
- g. tidak sedang menjalani proses pemeriksaan disiplin dan/atau tidak pernah dikenakan hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- h. memiliki integritas dan moralitas yang baik.

Pasal 29

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan Pengawas setara jabatan eselon IV.b sebagai berikut:

- a. sehat jasmani dan rohani;
- b. memiliki kompetensi sesuai standar kompetensi jabatan yang telah ditetapkan dan/atau dibuktikan hasil evaluasi oleh TPK PNS perangkat daerah masing-masing;
- c. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau sarjana muda;
- d. setiap unsur penilaian prestasi kerja bernilai BAIK dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- e. memiliki pengalaman pada Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun, atau JF sesuai bidang tugas yang akan diduduki;
- f. memiliki pangkat Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b;
- g. tidak sedang menjalani proses pemeriksaan disiplin dan/atau tidak pernah dikenakan hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- h. memiliki integritas dan moralitas yang baik.

Pasal 30

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan Pelaksana sebagai berikut:

- a. sehat jasmani dan rohani;
- b. telah mengikuti dan lulus pelatihan dasar atau diklat prajabatan;
- c. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau sederajat;
- d. memiliki kompetensi sesuai standar kompetensi jabatan yang telah ditetapkan;
- e. memiliki integritas dan moralitas yang baik.

Bagian Kedua

Jabatan Fungsional

Pasal 31

Pengangkatan kedalam JF keahlian dan JF ketrampilan dilakukan melalui pengangkatan:

- a. pertama;
- b. perpindahan dari jabatan lain;
- c. penyesuaian/*inpassing*;
- d. promosi; dan
- e. pengangkatan kembali.

Pasal 32

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JF keahlian melalui pengangkatan pertama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf a sebagai berikut:

- a. sehat jasmani dan rohani;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma IV sesuai bidang pendidikan yang dibutuhkan;
- d. setiap unsur penilaian prestasi kerja bernilai BAIK dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- e. syarat lain sesuai dengan kebutuhan JF.

Pasal 33

(1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JF keahlian melalui perpindahan dari jabatan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf b sebagai berikut:

- a. sehat jasmani dan rohani;
- b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- c. setiap unsur penilaian prestasi kerja bernilai BAIK dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- d. mengikuti dan lulus uji kompetensi sesuai standar kompetensi yang telah disusun instansi pembina;

- e. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - f. berusia paling tinggi:
 - 1) 53 (lima puluh tiga) tahun untuk JF keterampilan;
 - 2) 53 (lima puluh tiga) tahun untuk JF ahli pertama dan JF ahli muda;
 - 3) 55 (lima puluh lima) tahun untuk JF ahli madya; dan
 - 4) 60 (enam puluh) tahun untuk JF ahli utama bagi PNS yang menduduki JPTP.
 - g. syarat lain sesuai dengan kebutuhan JF.
- (2) Pengangkatan JF keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mempertimbangkan formasi JF yang akan diduduki.

Pasal 34

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JF keahlian melalui penyesuaian/*inpassing* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf c sebagai berikut:
- a. sehat jasmani dan rohani;
 - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
 - c. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas pada bidang JF yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
 - d. setiap unsur penilaian prestasi kerja bernilai BAIK dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - e. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - f. syarat lain sesuai dengan kebutuhan JF.
- (2) Penyesuaian dilaksanakan 1 (satu) kali untuk paling lama 2 (dua) tahun sejak penetapan JF dengan mempertimbangkan kebutuhan jabatan.

Pasal 35

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JF keterampilan melalui pengangkatan pertama pertama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf a sebagai berikut:

- a. sehat jasmani dan rohani;
- b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara sesuai kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- c. setiap unsur penilaian prestasi kerja bernilai BAIK dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- d. memiliki integritas dan moralitas yang baik; dan
- e. syarat lain sesuai dengan kebutuhan JF.

Pasal 36

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JF keterampilan melalui perpindahan dari jabatan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf b sebagai berikut:
- a. sehat jasmani dan rohani;

- b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara sesuai kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
 - c. setiap unsur penilaian prestasi kerja bernilai BAIK dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - d. mengikuti dan lulus uji kompetensi sesuai standar kompetensi yang telah disusun instansi pembina;
 - e. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas pada bidang JF yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
 - f. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - g. berusia paling tinggi 53 (lima puluh tiga) tahun.
 - h. syarat lain sesuai dengan kebutuhan JF.
- (2) Pengangkatan JF keterampilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mempertimbangkan formasi JF yang akan diduduki.

Pasal 37

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JF keterampilan melalui penyesuaian/*inpassing* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf c sebagai berikut:
- a. sehat jasmani dan rohani;
 - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara sesuai kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
 - c. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas pada bidang JF yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
 - d. setiap unsur penilaian prestasi kerja bernilai BAIK dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - e. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - f. syarat lain sesuai dengan kebutuhan JF.
- (2) Penyesuaian dilaksanakan 1 (satu) kali untuk paling lama 2 (dua) tahun sejak penetapan JF dengan mempertimbangkan kebutuhan jabatan.

Pasal 38

- (1) Pengangkatan kembali dalam JF keahlian atau JF keterampilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf d dilakukan kepada:
- a. PNS yang telah menjalani cuti di luar tanggungan negara;
 - b. PNS yang telah menjalani dan lulus tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
 - c. PNS yang telah menjalani penugasan penuh diluar JF.
- (2) Persyaratan untuk dapat diangkat kembali dalam JF keahlian atau JF keterampilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:
- a. sehat jasmani dan rohani;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik.
- (3) Pengangkatan kembali dalam JF keahlian atau JF keterampilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mempertimbangkan formasi JF yang akan diduduki.

BAB IX
BENTUK POLA KARIER PNS
Bagian Kesatu
Umum
Pasal 39

- (1) Pola Karier PNS dapat berbentuk:
 - a. perpindahan horizontal;
 - b. perpindahan vertikal; dan
 - c. perpindahan diagonal.
- (2) Perpindahan horizontal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara, baik didalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPTP.
- (3) Perpindahan vertikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan yang lain yang lebih tinggi, didalam satu kelompok JA, JF, atau JPTP.
- (4) Perpindahan diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain antar kelompok JA, JF, atau JPTP.

Pasal 40

Perpindahan horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1) huruf a meliputi:

- a. perpindahan antar jabatan Pengawas setara jabatan eselon IV.b;
- b. perpindahan antar jabatan Pengawas setara jabatan eselon IV.a;
- c. perpindahan antar jabatan Administrator setara jabatan eselon III.b;
- d. perpindahan antar jabatan Administrator setara jabatan eselon III.a; dan
- e. perpindahan antar JPTP setara jabatan eselon II.b.

Pasal 41

Perpindahan vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1) huruf b meliputi:

- a. perpindahan jabatan Pengawas setara jabatan eselon IV.b kedalam jabatan Pengawas setara jabatan eselon IV.a;
- b. perpindahan jabatan Pengawas setara jabatan eselon IV.a kedalam jabatan Administrator setara jabatan eselon III.b;
- c. perpindahan jabatan Administrator setara jabatan eselon III.b kedalam jabatan Administrator setara jabatan eselon III.a;
- d. perpindahan jabatan Administrator setara jabatan eselon III.a kedalam JPTP setara jabatan eselon II.b;
- e. perpindahan jabatan Administrator setara jabatan eselon III.b kedalam JPTP setara jabatan eselon II.b;
- f. perpindahan JF pemula kedalam JF trampil;
- g. perpindahan JF trampil kedalam JF mahir;
- h. perpindahan JF mahir kedalam JF penyelia;
- i. perpindahan JF penyelia kedalam JF ahli pertama;

- j. perpindahan JF ahli pertama kedalam JF ahli muda;
- k. perpindahan JF ahli muda kedalam JF madya;
- l. perpindahan JF ahli madya kedalam JF ahli utama.

Pasal 42

Perpindahan diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1) huruf c meliputi:

- a. Perpindahan JF ahli pertama kedalam jabatan Pengawas setara jabatan eselon IV.b atau sebaliknya;
- b. Perpindahan JF ahli muda kedalam jabatan Pengawas setara jabatan eselon IV.a atau sebaliknya;
- c. Perpindahan JF ahli madya kedalam jabatan Administrator setara jabatan eselon III.a atau sebaliknya;
- d. Perpindahan JF ahli madya kedalam jabatan Administrator setara jabatan eselon III.b atau sebaliknya;
- e. Perpindahan JF ahli madya kedalam JPTP atau sebaliknya.

Bagian Kedua

Mekanisme Perpindahan

Pasal 43

- (1) Perpindahan horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d dilaksanakan melalui mekanisme mutasi.
- (2) Perpindahan horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 huruf e dilaksanakan melalui mekanisme uji kesesuaian/*job fit*.
- (3) Mekanisme mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh TPK-PNS dengan memperhatikan Peta Talenta.
- (4) Mekanisme uji kesesuaian/*job fit* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh Tim Penilai Kompetensi.

Pasal 44

- (1) Perpindahan vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 huruf a dan huruf b dilaksanakan melalui mekanisme promosi.
- (2) Mekanisme promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh TPK-PNS dengan memperhatikan Peta Talenta.
- (3) Perpindahan vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 huruf c dan huruf d dilaksanakan melalui mekanisme seleksi terbuka.
- (4) Mekanisme seleksi terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh Panitia Seleksi.
- (5) Perpindahan vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 huruf e, huruf f, huruf g, huruf h, huruf i, huruf j, dan huruf k didasarkan pada jumlah angka kredit yang ditetapkan untuk masing-masing jenjang JF/dilaksanakan sesuai ketentuan dalam JF.

Pasal 45

- (1) Perpindahan horizontal, perpindahan vertikal, dan perpindahan diagonal sebagaimana dimaksud Pasal 39 ayat (1) dilaksanakan dalam rangka perpindahan jabatan dan/atau perpindahan tempat tugas.
- (2) Perpindahan jabatan dan/atau perpindahan tempat tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi JA dan JPTP paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (3) Perpindahan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi JF setelah menduduki jabatan terakhir sesuai dengan ketentuan JF.

Pasal 46

PNS yang telah menjabat selama 5 (lima) tahun dalam JPTP, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas dapat duduk kembali dalam jabatan yang sama, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. bagi JA:
 1. lolos uji kompetensi; atau
 2. mendapat persetujuan dari TPK PNS.
- b. bagi JPTP harus lolos uji kompetensi serta memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 47

PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 huruf b dapat diangkat kembali dalam jabatan yang sama paling lama 2 (dua) tahun dan selanjutnya tidak dapat duduk kembali dalam jabatan tersebut.

Bagian Ketiga Uji Kompetensi

Pasal 48

- (1) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 huruf a angka 1 dan huruf b dilakukan oleh BKPSDM.
- (2) Dalam hal BKPSDM belum mempunyai perangkat uji kompetensi, maka pelaksanaan uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui kerja sama dengan *assessor* pihak ketiga.
- (3) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural.

Bagian Keempat Seleksi Terbuka

Pasal 49

- (1) Seleksi terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (3) dilakukan terhadap JPTP yang lowong.

- (2) JPTP yang lowong sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dikarenakan pejabat pimpinan tinggi pratama tersebut:
- a. pensiun;
 - b. meninggal dunia;
 - c. mengundurkan diri;
 - d. dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan jabatan, pembebasan jabatan, pemberhentian PNS dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian PNS dengan tidak hormat;
 - e. diangkat dalam jabatan lain;
 - f. diberhentikan sementara dari PNS;
 - g. diberhentikan karena tidak mencapai kinerja;
 - h. ditugaskan secara penuh diluar JPTP;
 - i. menjalani cuti diluar tanggungan negara;
 - j. diberhentikan dari jabatan sebagai akibat dari reorganisasi dimana yang bersangkutan tidak memiliki kesesuaian antara tugas jabatan dengan kualitas dan kompetensi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan seleksi terbuka diatur dengan Peraturan Bupati tersendiri.

Bagian Kelima
Pemberhentian Dari Jabatan

Pasal 50

PNS diberhentikan dari JA, JPTP dan JF apabila:

- a. mengundurkan diri dari jabatan;
- b. diberhentikan sementara sebagai PNS;
- c. diangkat dalam jabatan lain;
- d. cuti diluar tanggungan negara;
- e. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
- f. ditugaskan secara penuh diluar jabatannya; atau
- g. tidak memenuhi persyaratan jabatan.

BAB V

PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 51

- (1) Setiap PNS yang menduduki JPTP, JA dan JF memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pengembangan kompetensi.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pengembangan Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural.
- (3) Ketentuan mengenai pelaksanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

BAB VI
PEMBINAAN DAN EVALUASI

Pasal 52

- (1) Pembinaan pelaksanaan Pola Karier PNS dilakukan oleh PPK.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara teknis dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan di bidang kepegawaian.

Pasal 52

Evaluasi pelaksanaan Pola Karier PNS dilaksanakan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun oleh PyB.

BAB VII
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 53

- (1) PNS yang telah menduduki jabatan Pengawas, jabatan Administrator, dan JPTP diwajibkan mengikuti dan lulus pelatihan kepemimpinan sesuai dengan tingkat jabatannya.
- (2) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang tidak mengikuti pelatihan kepemimpinan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun sejak dilantik dan diambil sumpah/janji, maka PNS yang bersangkutan diberhentikan dari jabatannya.

Pasal 54

- (1) Apabila terdapat pejabat yang tidak dapat melaksanakan tugas karena berhalangan sementara atau berhalangan tetap, maka ditunjuk pejabat lain dilingkungannya sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas.
- (2) PNS hanya dapat ditunjuk sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam jabatan yang sama atau setingkat lebih tinggi.
- (3) PNS yang menduduki JF dapat ditunjuk sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (4) Penugasan Pelaksana Harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan untuk waktu paling singkat 3 (tiga) hari kerja dan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja.
- (5) Penugasan Pelaksana Tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan untuk waktu paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 3 (tiga) bulan.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 55

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jombang
Pada tanggal 5 September 2022

BUPATI JOMBANG,

ttd

MUNDJIDAH WAHAB

Diundangkan di Jombang
pada tanggal 5 September 2022

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN JOMBANG,

ttd

AGUS PURNOMO

BERITA DAERAH KABUPATEN JOMBANG TAHUN 2022 NOMOR 54/E

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,


ABDUL MADJID NINDYAGUNG, SH., M.Si

Pembina Tingkat I
NIP. 19670105199212 1001