



BUPATI BANGKA
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
SALINAN
PERATURAN BUPATI BANGKA
NOMOR 62 TAHUN 2022

PEDOMAN POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DAERAH
KABUPATEN BANGKA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANGKA,

- Menimbang :
- a. bahwa pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan guna pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil, dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, kinerja dan jenjang pangkat sebagaimana diatur dalam Peraturan Perundang-undangan;
 - b. bahwa dalam rangka pelaksanaan ketentuan Pasal 71 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan 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, maka pola karier Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka diatur dalam Peraturan Bupati Bangka;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Pedoman Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka dengan Peraturan Bupati Bangka;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 4 Tahun 1956 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 55) Undang-Undang Darurat Nomor 5 Tahun 1956 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 56) dan Undang-Undang Darurat Nomor 6 Tahun 1956 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 57) tentang Pembentukan Daerah Tingkat II termasuk Kotapraja dalam Lingkungan Daerah Tingkat I Sumatera Selatan, sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1821);
 2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 217, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4033);

3. 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);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan Dan Pengawasan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
8. 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);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
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 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 834);

12. 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);
13. 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);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Bangka (Lembaran Daerah Kabupaten Bangka Tahun 2016 Nomor 6 Seri D) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Nomor 3 Tahun 2019 (Lembaran Daerah Kabupaten Bangka Tahun 2019 Nomor 2 Seri D).

MEMUTUSKAN:

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Bangka.
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 Bangka.
4. Perangkat Daerah adalah Unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Daerah.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disebut PPK adalah Bupati.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
8. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
9. Karier adalah pengembangan individu pegawai dalam jenjang/pangkat yang dapat dicapai selama pengabdian sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara.

10. Pola karier Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Pola Karier adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan Pegawai Negeri Sipil dalam dan antar posisi disetiap jenis jabatan secara berkesinambungan.
11. Alur Pengembangan Karier yang selanjutnya disebut alur karier adalah lintasan perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal maupun diagonal yang dapat dilalui Pegawai Negeri Sipil sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan jabatan tertinggi.
12. Pengembangan karier adalah suatu upaya pemenuhan kebutuhan tenaga Pegawai Negeri Sipil secara kualitatif sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan untuk dapat mengembangkan potensinya seoptimal mungkin mencapai karier setinggi-tingginya di dalam organisasi.
13. *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.
14. Pembinaan karier adalah pembinaan yang perlu dan harus dilakukan agar karier Pegawai Negeri Sipil jelas dan dapat dipertanggungjawabkan dengan cara menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan jabatan dan kompetensi serta pengalaman kerja Pegawai Negeri Sipil 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 dan fungsi jabatannya.
16. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja.
17. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/ atau mengelola unit organisasi.
18. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
19. 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.
20. Standar Kompetensi Manajerial merupakan persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas jabatan.
21. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
22. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah Jabatan Pimpinan Tinggi yang setara dengan jabatan eselon II.

23. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
24. Jabatan Administrator yang selanjutnya disingkat JA adalah jabatan yang memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan dan administrasi yang setara dengan jabatan eselon III.
25. Jabatan Pengawas adalah jabatan yang mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana atau setara dengan jabatan eselon IV.
26. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
27. Eselon adalah tingkat jabatan struktural yang menunjukkan tingkat kedudukan seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam susunan organisasi.
28. Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi Negara.
29. Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan oleh suatu organisasi negara agar mampu melaksanakan tugas pokok untuk jangka waktu tertentu.
30. Pengangkatan jabatan adalah penetapan dalam Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
31. Perpindahan jabatan adalah perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
32. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
33. Penilaian Prestasi Kerja atau yang disebut dengan Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil.

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 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
POLA KARIER
Bagian Kesatu
Umum
Pasal 3

Pola Karier instansi 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 kinerja; 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 sebagai mana 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 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 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 sosial kultural.

Bagian Kedua
Pola Perpindahan Jabatan

Pasal 6

- (1) Karier awal PNS dilakukan melalui pengangkatan pertama dalam Jabatan Pengawas maupun JF dengan Alur Pengembangan Karier melalui pola perpindahan jabatan yaitu:
 - a. horizontal, yaitu perpindahan jabatan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara dalam satu kelompok Jabatan Administrasi, JF 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, JF atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama; dan
 - c. diagonal, yaitu perpindahan jabatan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain antar kelompok Jabatan Administrasi, JF dan/atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
- (2) Pola perpindahan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan faktor-faktor sebagai berikut :
 - a. formasi jabatan;
 - b. jenjang pangkat dalam jabatan;
 - c. tingkat dan kualifikasi pendidikan;
 - d. pendidikan dan pelatihan jabatan;
 - e. pengalaman jabatan;
 - f. kompetensi; dan
 - g. penilaian kinerja.

BAB V
PENILIAIAN KOMPETENSI DAN KINERJA

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 sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Pasal 8

Penilaian Kinerja 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. JF; dan
 - c. jabatan Pimpinan Tinggi.
- (2) Jabatan Administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas :
 - a. JA; dan
 - b. jabatan pengawas.
- (3) JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri atas :
 - a. JF keahlian; dan
 - b. JF keterampilan.
- (4) Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

Pasal 10

Setiap jabatan sebagaimana dimaksud 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 JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf a, setara jabatan struktural Eselon III 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. memiliki pengalaman pada Jabatan Pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki;
- b. setiap unsur penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- c. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja; dan
- d. sehat jasmani dan rohani.

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 Diploma III atau yang setara;
- c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- d. 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;
- e. setiap unsur penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja; dan
- g. sehat jasmani dan rohani.

Bagian Ketiga
Persyaratan Jabatan Fungsional Keahlian

Pasal 13

Persyaratan pengangkatan pertama JF keterampilan 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 atau 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. penilaian kinerja paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- g. persyaratan lain yang ditentukan instansi Pembina.

Pasal 14

Persyaratan perpindahan dalam JF keahlian meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berijazah paling rendah Sarjana (S.1) atau Diploma IV (D.IV) sesuai dengan 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 JF yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
- g. Hasil penilaian Kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
- h. berusia paling tinggi :
 - 1) 53 (lima puluh tiga) tahun untuk JF jenjang Ahli Pertama dan JF jenjang Ahli Muda;
 - 2) 55 (lima puluh lima) tahun untuk JF jenjang Ahli Madya;
 - 3) 60 (enam puluh) tahun untuk JF jenjang Ahli Utama bagi PNS yang telah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi; dan
 - 4) atau usia paling tinggi sesuai jenjang jabatan yang ditentukan oleh instansi pembina.

Pasal 15

Persyaratan penyesuaian (*inpassing*) JF keahlian meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berijazah paling rendah Sarjana (S.1) atau Diploma IV D.IV);
- e. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling sedikit 2 (dua) tahun;
- f. Hasil penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- g. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan; dan
- h. Persyaratan lain yang ditentukan oleh instansi Pembina.

Bagian Keempat

Persyaratan JF Keterampilan

Pasal 16

Persyaratan pengangkatan pertama JF 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. berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh instansi pembina;
- f. hasil penilaian kinerja paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- g. Persyaratan lain yang ditentukan oleh instansi Pembina.

Pasal 17

Persyaratan perpindahan dalam jabatan fungsional keterampilan meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani
- d. berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
- e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh instansi pembina;
- f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling sedikit 2 (dua) tahun;
- g. hasil penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
- h. berusia paling tinggi 53 (lima puluh tiga) tahun atau usia paling tinggi sesuai jenjang jabatan yang ditentukan oleh instansi Pembina.

Pasal 18

Persyaratan penyesuaian (*inpassing*) JF keterampilan meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara;
- e. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling sedikit 2 (dua) tahun;
- f. hasil penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
- g. Persyaratan lain yang ditentukan oleh instansi pembina.

Bagian Kelima

Persyaratan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 19

Persyaratan pengangkatan jabatan Pimpinan Tinggi Pratama diatur dalam Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

BAB VII
PANGKAT
Bagian Kesatu
Umum
Pasal 20

- (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, yang pada akhirnya dapat memacu setiap pegawai untuk senantiasa meningkatkan kemampuan diri.
- (5) Dalam Pola Karier PNS, kenaikan pangkat menuduki 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 atau sebutan lainnya.

Bagian Kedua
Kenaikan Pangkat Reguler
Pasal 21

- (1) Kenaikan Pangkat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 diberikan kepada PNS yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan tanpa terkait pada jabatan yang dipangkunya.
- (2) Kenaikan Pangkat Reguler diberikan kepada PNS yang tidak menduduki jabatan struktural dan/atau fungsional tertentu dan diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsungnya.
- (3) Kenaikan Pangkat Reguler untuk kenaikan pangkat pertama dihitung sejak pengangkatan sebagai Calon PNS.
- (4) Kenaikan Pangkat Reguler dapat diberikan sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir dan setiap unsur penilaian kinerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Bagian Ketiga
Kenaikan Pangkat Pilihan
Pasal 22

- (1) Kenaikan Pangkat Pilihan diberikan kepada :
 - a. PNS berprestasi yang mendapatkan kepercayaan dan penghargaan;

- b. PNS yang memegang jabatan struktural yang pangkatnya masih dalam jenjang pangkat terendah dapat dinaikkan setingkat lebih tinggi; dan
 - c. PNS yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa dan menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, berlaku setelah pelantikan atau JF tertentu dalam batas-batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk setiap jabatan serta telah memenuhi angka kredit yang ditentukan.

Bagian Keempat
Kenaikan Pangkat Anumerta
Pasal 23

- (1) Kenaikan Pangkat Anumerta diberikan kepada PNS atau Calon PNS yang tewas untuk menghargai pengabdian dan jasa-jasanya kepada negara dan bangsa.
- (2) PNS yang dinyatakan tewas, diberikan Kenaikan Pangkat Anumerta setingkat lebih tinggi berlaku mulai tanggal PNS yang bersangkutan tewas.
- (3) PNS yang dinyatakan tewas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah PNS yang :
- a. tewas dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya
 - b. tewas dalam keadaan lain yang ada hubungannya dengan dinasnyanya, sehingga kematian itu disamakan dengan meninggal dunia dalam dan karena
 - c. menjalankan tugas kewajibannya;
 - d. tewas yang langsung diakibatkan oleh luka atau cacat jasmani atau cacat rohani yang didapat dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya; atau
 - e. tewas karena perbuatan anasir yang tidak bertanggung jawab ataupun sebagai akibat tindakan terhadap anasir itu.
- (4) Bagi Calon PNS yang tewas, diangkat menjadi PNS terhitung mulai awal bulan yang bersangkutan tewas.
- (5) Pemberian kenaikan pangkat anumerta berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kelima
Kenaikan Pangkat Istimewa
Pasal 24

Kenaikan Pangkat Istimewa diberikan kepada PNS berdasarkan pada penilaian kinerja dan keahlian yang luar biasa dalam menjalankan tugas Jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII
PENGANGKATAN, PERPINDAHAN DAN PEMBERHENTIAN

Bagian Kesatu
Pengangkatan Dalam Jabatan

Pasal 25

- (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 26

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

Pasal 27

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

Pasal 28

- (1) PNS dapat dipromosikan dalam dan/atau antar jabatan administrasi dan JF keterampilan atau keahlian sepanjang memenuhi persyaratan.
- (2) PNS yang menduduki jabatan administrator dan JF 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 29

- (1) Masing-masing Perangkat Daerah menyusun perencanaan perpindahan dalam jabatan setiap tahun.
- (2) Perencanaan perpindahan dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diusulkan kepada PPK melalui Tim Penilai Kinerja.
- (3) Perpindahan PNS dalam jabatan dilakukan dengan memperhatikan formasi, syarat jabatan dan unsurunsur pola karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dan prinsip larangan benturan kepentingan.
- (4) Perpindahan PNS dalam jabatan ditetapkan oleh PPK sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 30

- (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 31

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 32

Pemberhentian PNS dari jabatan ditetapkan oleh PPK sesuai dengan Peraturan perundang-undangan.

BAB IX
KETENTUAN LAIN-LAIN
Pasal 33

- (1) Syarat Kualifikasi dan tingkat pendidikan Pejabat Administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b, tidak berlaku bagi Pejabat yang telah menduduki JA sebelum Peraturan Bupati ini berlaku.
- (2) Syarat 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 Bupati ini berlaku.

BAB X
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 34

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sungailiat
pada tanggal 14 September 2022
BUPATI BANGKA,

Cap/dto

MULKAN

Diundangkan di Sungailiat
pada tanggal 14 September 2022

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BANGKA,

Cap/dto

ANDI HUDIRMAN

BERITA DAERAH KABUPATEN BANGKA TAHUN 2022 NOMOR 64

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM DAN HAM,

Cap/dto

SRI ELLY SAFITRI, SH
PEMBINA IVa
NIP. 19741008 200501 2 007