



SALINAN

**BUPATI LUMAJANG
PROVINSI JAWA TIMUR**

PERATURAN BUPATI LUMAJANG
NOMOR 77 TAHUN 2021

TENTANG

TATA CARA MEKANISME PROMOSI DAN MUTASI APARATUR SIPIL NEGARA
MELALUI *TALENT POOL* DAN RENCANA SUKSESI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LUMAJANG,

- Menimbang : a. bahwa sikap objektivitas dan transparansi dalam proses promosi dan mutasi Pegawai Negeri Sipil antar Perangkat Daerah berdasarkan sistem merit perlu diterapkan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Tata Cara Mekanisme Promosi dan Mutasi Aparatur Sipil Negara melalui *Talent Pool* dan Rencana Suksesi dengan Peraturan Bupati;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dan Lingkungan Propinsi Jawa Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 9) sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
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 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);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1977 Nomor 11, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3098) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedelapan Belas Kalinya Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 43);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
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 Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);

8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
10. Peraturan Menteri Negara 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);
11. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Lumajang Tahun 2016 Nomor 16, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 90) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 4 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Lumajang Tahun 2021 Nomor 4).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG TATA CARA MEKANISME PROMOSI DAN MUTASI APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI *TALENT POOL* DAN RENCANA SUKSESI

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Lumajang.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Lumajang sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
3. Bupati adalah Bupati Lumajang.

4. Pejabat yang berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah Perangkat daerah Kabupaten Lumajang.
6. Kompetensi adalah pengetahuan, ketrampilan dan sikap/perilaku yang seorang ASN dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas dan jabatannya.
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. *Talent Pool* adalah Wadah Pembinaan Talent yang tersedia Profil potensi dan Kompetensi serta Kinerja Pegawai yang memenuhi persyaratan jabatan secara berkelanjutan untuk meniti karir sebagai PNS.
9. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara dan pembinaan Manajemen Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Kepala Badan Kepegawaian Daerah adalah Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang Kompetensi adalah pengetahuan, ketrampilan dan sikap/perilaku yang seorang ASN dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas dan jabatannya.
11. Masa kerja adalah masa jabatan seorang ASN dalam menduduki suatu jabatan.
12. Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat ASN Pemerintah Kabupaten Lumajang yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu
13. Promosi adalah bentuk apresiasi terhadap pegawai dengan pemberian kenaikan jabatan yang lebih tinggi dalam bentuk pola karier vertikal atau diagonal.
14. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang ASN dalam suatu satuan organisasi.
15. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
16. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan penghargaan/kepercayaan/hak ASN dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi.
17. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah kelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

18. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas yang berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
19. Jabatan Fungsional Umum adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas tanggungjawab, wewenang dan hak seorang ASN dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keterampilan tertentu dan untuk kenaikan pangkatnya tidak disarankan dengan angka kredit.
20. Jabatan Pengawas adalah sekelompok jabatan yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
21. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok jabatan yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan layanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
22. Mutasi Jabatan adalah perpindahan jabatan dari satu jabatan ke jabatan lain yang terdiri dari mutasi horisontal, vertikal/promosi/demosi dan diagonal.
23. Pola karier vertikal adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang setingkat lebih tinggi.
24. Pola karier horisontal adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang masih setingkat.
25. Pola karier diagonal adalah perpindahan dari suatu jabatan struktural ke jabatan fungsional atau sebaliknya.
26. Analisis Jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data pengolah jabatan menjadi informasi jabatan.
27. Peta Jabatan adalah susunan nama dan tingkat jabatan struktural dan fungsional tergambar dalam suatu struktur unit organisasi dari tingkat yang paling rendah sampai paling tinggi.
28. Rencana suksesi Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
29. Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
30. Tim Penilai Kinerja adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atas usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS.

BAB II RUANG LINGKUP

Bagian Kesatu Ruang Lingkup

Pasal 2

Ruang lingkup peraturan ini meliputi seluruh proses promosi dan mutasi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang mulai dari persyaratan umum, prosedur dan berbagai ketentuan lain yang mendukung dalam proses promosi dan mutasi.

Bagian Kedua Maksud

Pasal 3

Sebagai pedoman dalam proses promosi dan mutasi ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang agar obyektif dan transparan dalam upaya mendukung sistem merit.

Bagian Ketiga Tujuan

Pasal 4

Tujuan ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah :

- a. Untuk mengisi kekosongan formasi ASN pada PD sesuai kualifikasi yang telah ditentukan;
- b. mewujudkan proses pembinaan karier yang terencana, obyektif, transparan, kompetitif yang dapat menciptakan kondisi persaingan sehat dan meningkatkan motivasi; dan
- c. sebagai bentuk dalam pelaksanaan prinsip *reward and punishment*.

BAB III TIM PENILAI KINERJA

Pasal 5

- (1) Untuk menjamin kualitas dan obyektivitas dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN dalam dan dari JPT, JA, JF di setiap Perangkat Daerah perlu dibentuk Tim Penilai Kinerja;
- (2) Tim Penilai Kinerja dibentuk oleh PyB;
- (3) Tugas pokok Tim Penilai Kinerja adalah memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural eselon II kebawah;

- (4) Susunan keanggotaan Tim Penilai Kinerja terdiri atas:
 - a. 1 (satu) ketua merangkap anggota;
 - b. 1 (satu) sekretaris; dan
 - c. Paling banyak 5 (enam) orang anggota.
- (5) Untuk menjamin obyektivitas dan kepastian dalam pengambilan keputusan, anggota Tim Penilai Kinerja ditetapkan dalam jumlah ganjil.
- (6) Ketua tim Penilai Kinerja adalah Sekretaris Daerah dengan anggota para pejabat eselon II, dan sekretaris dijabat oleh pejabat eselon II yang membidangi kepegawaian.
- (7) Masa keanggotaan Tim Penilai Kinerja adalah 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk masa keanggotaan berikutnya.
- (8) Tim Penilai Kinerja bersidang sekurang-kurangnya sekali dalam sebulan atau sewaktu-waktu sesuai keperluan.
- (9) Sidang Tim Penilai Kinerja dinyatakan sah apabila dihadiri oleh Ketua, sekurang-kurangnya 2 (dua) orang anggota dan Sekretaris.

BAB IV PERSYARATAN UMUM

Bagian Kesatu Persyaratan Pengangkatan dalam Jabatan

Pasal 6

- (1) Pengisian JPT Pratama yang lowong melalui mutasi dari satu JPT ke JPT yang lain dapat dilakukan melalui uji Kompetensi dari Pejabat yang ada, dengan ketentuan harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. satu klasifikasi jabatan;
 - b. memenuhi standar kompetensi jabatan; dan
 - c. telah menduduki jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (2) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Pratama sebagai berikut:
 - a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - b. memiliki pangkat/golongan ruang Pembina (IV/a);
 - c. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural dan Kompetensi Pemerintahan sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
 - d. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
 - e. sedang atau pernah menduduki Jabatan Administrator atau Jabatan Fungsional Jenjang Ahli Madya paling singkat 2 (dua) tahun;

- f. memiliki rekam jejak jabatan, integritas; dan
 - g. sehat jasmani dan rohani.
- (3) Kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dibuktikan dengan Sertifikat Kompetensi;
- (4) Sertifikat Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menjadi salah satu persyaratan untuk menduduki jabatan pada PD dan pengembangan karier.

Bagian Kedua
Jabatan Administrasi

Pasal 7

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Administrator sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - d. memiliki pengalaman pada Jabatan Pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau Jabatan Fungsional yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai dengan bidang tugas jabatan yang diduduki;
 - e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural dan Kompetensi Pemerintah sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja pada PD yang bersangkutan; dan
 - g. sehat jasmani dan rohani.
- (2) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas sebagai berikut:
- 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 Jabatan Fungsional yang setingkat dengan Jabatan Pelaksana sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
 - e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural dan Kompetensi Pemerintah sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja pada OPD-nya;
 - g. sehat jasmani dan rohani.

- (3) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pelaksana sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau yang setara;
 - c. telah mengikuti dan lulus pelatihan terkait dengan bidang tugas dan/atau lulus pendidikan dan pelatihan terintegrasi;
 - d. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - e. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan yang ditetapkan; dan
 - f. sehat jasmani dan rohani.

Bagian Ketiga
Jabatan Fungsional

Pasal 8

- (1) Pengangkatan PNS ke dalam JF Keahlian dan JF Ketrampilan dilakukan melalui pengangkatan:
- a. pertama;
 - b. perpindahan dari jabatan lain; atau
 - c. penyesuaian/*inpassing*.
- (2) Persyaratan pengangkatan JF Keahlian melalui pengangkatan pertama sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf a sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
 - e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosio Kultural yang telah disusun oleh instansi pembina;
 - f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
 - g. syarat lainnya yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.
- (3) Persyaratan pengangkatan dalam JF Keahlian melalui perpindahan dari jabatan lain sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf b sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
 - e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;

- f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
 - g. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - h. berusia paling tinggi:
 - 1) 53 (lima puluh tiga) tahun untuk JF Ahli Pertama dan JF Ahli Muda;
 - 2) 55 (lima puluh lima) tahun untuk JF Ahli Madya; dan
 - 3) 60 (enam puluh) tahun untuk JF Ahli Utama bagi PNS yang telah menduduki JPT; dan
 - i. Syarat lainnya yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.
- (4) Persyaratan pengangkatan dalam JF Keahlian melalui penyesuaian sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf c sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - e. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
 - f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - g. syarat lainnya yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.
- (5) Persyaratan pengangkatan dalam JF Keterampilan melalui pengangkatan pertama sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf a sebagai berikut:
- 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 yang telah disusun oleh instansi pembina;
 - f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
 - g. syarat lainnya yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.
- (6) Persyaratan pengangkatan dalam JF Keterampilan melalui perpindahan dari jabatan lain sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf b sebagai berikut:
- 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 Kultur sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;
 - f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas dibidang JF yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
 - g. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - h. usia paling tinggi 53 (lima puluh tiga) tahun; dan
 - i. syarat lainnya yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.
- (7) Persyaratan pengangkatan dalam JF Keterampilan melalui penyesuaian sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf c sebagai berikut:
- 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 dibidang JF yang akan diduduki paling singkat 2 (dua) tahun;
 - f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - g. syarat lainnya yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.
- (8) Persyaratan pengangkatan dalam JF Keahlian dan JF Keterampilan melalui promosi sebagai berikut:
- a. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi;
 - b. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - c. syarat lainnya yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.

BAB V FORMASI

Pasal 9

- (1) Selain persyaratan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 8, pengangkatan ASN dalam jabatan juga memperhatikan ketersediaan formasi jabatan dan anggaran.
- (2) Penyusunan formasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada analisa jabatan dan analisa beban kerja.
- (3) Pengisian dan penempatan ASN dilakukan melalui mutasi dan promosi melalui mekanisme *Talent Pool*.

BAB VI
MEKANISME PELAKSANAAN RENCANA SUKSESI

Pasal 10

- (1) Penyiapan Rencana Suksesi disusun berdasarkan kesesuaian antara Standar Kompetensi Jabatan dengan profil kompetensi individu, penilaian kinerja, rekam jejak, kualifikasi pendidikan dan pelatihan untuk seluruh level jabatan.
- (2) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbasis pada *Talent Pool*.

Pasal 11

- (1) ASN yang menunjukkan penilaian kinerja dengan predikat sangat baik berturut-turut selama 2 (dua) tahun dapat diprioritaskan untuk di ikut sertakan dalam program kelompok Rencana Suksesi pada OPD yang bersangkutan.
- (2) Kelompok Rencana Suksesi pada setiap OPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Kepala OPD.
- (3) Apabila Kepala OPD tidak menetapkan rencana suksesi, maka PPK dapat mempertimbangkan untuk tidak memproses karier ASN di lingkungan OPD tersebut.

Pasal 12

Kepala Badan Kepegawaian Daerah selaku pengelola kelompok Rencana Suksesi menyiapkan daftar nama ASN yang akan diproyeksikan.

Pasal 13

- (1) Daftar nama ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 untuk Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional disampaikan kepada Ketua Tim Penilai Kinerja.
- (2) Ketua Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan pertimbangan kepada Bupati terkait promosi ASN dalam jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional dengan memprioritaskan ASN yang masuk dalam kelompok rencana suksesi.

Pasal 14

- (1) Daftar nama ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 untuk JPT Pratama disampaikan kepada Panitia Seleksi.

- (2) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan persetujuan Bupati memprioritaskan ASN yang masuk dalam kelompok rencana suksesi untuk diikutsertakan dalam seleksi pengisian JPT Pratama melalui mekanisme *Talent Pool*.
- (3) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) melaporkan hasil penilaian seleksi tersebut dan merekomendasikan sebanyak 3 (tiga) nama calon kepada Bupati.
- (4) Laporan hasil seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dilaporkan kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan penetapan dan pelantikan oleh Bupati, berupa:
 - a. berita acara;
 - b. keputusan panitia seleksi;
 - c. nilai pada setiap tahapan seleksi; dan
 - d. hasil *assessment*.

BAB VII KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 15

- (1) Setiap ASN dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) PD, antar PD, antar instansi pusat dan instansi daerah.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (3) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi ASN dengan persyaratan jabatan, kualifikasi jabatan dan pola karir, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan prinsip larangan konflik kepentingan.

Pasal 16

Pejabat Pimpinan Tinggi dapat menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun, dan dapat di perpanjang masa jabatan dengan terlebih dahulu melakukan evaluasi terhadap kinerja dan kompetensi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi.

Pasal 17

ASN yang diberikan penugasan pada instansi di luar pemerintah daerah, apabila telah memangku jabatan di prioritaskan pada jabatan yang setara dengan mempertimbangkan ketersediaan lowongan jabatan.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 18

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Lumajang
pada tanggal 1 Desember 2021

BUPATI LUMAJANG,

ttd.

H. THORIQUL HAQ, M.ML.

Diundangkan di Lumajang
pada tanggal 1 Desember 2021

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN LUMAJANG,

ttd.

Drs. AGUS TRIYONO, M.Si.
NIP. 19690507 198903 1 004

BERITA DAERAH KABUPATEN LUMAJANG TAHUN 2021 NOMOR 77