



BUPATI CIAMIS
PROVINSI JAWA BARAT
PERATURAN BUPATI CIAMIS
NOMOR 25 TAHUN 2022

TENTANG
POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN CIAMIS

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

BUPATI CIAMIS,

- Menimbang : a. bahwa guna memberikan kepastian arah pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil serta guna melaksanakan ketentuan Pasal 188 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, perlu menyusun pola karier di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 63 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil, mengamanatkan bahwa PPK pada Instansi Pemerintah wajib menyusun dan menetapkan Pola Karier di Lingkungan Instansi masing-masing paling lambat 2 (dua) tahun;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis, yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat;
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah 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;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
10. 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;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;

12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
14. Peraturan Bupati Ciamis Nomor 64 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah;
15. Peraturan Bupati Ciamis Nomor 86 Tahun 2021 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja pada Unsur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

MEMUTUSKAN:

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

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Ciamis.
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 Ciamis selaku Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

5. Sekretaris Daerah yang selanjutnya disebut Sekda adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Ciamis selaku Pejabat yang berwenang (Pyb).
6. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah perangkat daerah yang mempunyai tugas, pokok dan fungsi melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian di lingkungan pemerintah Kabupaten Ciamis.
7. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut Kepala BKPSDM adalah Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis.
8. Tim Penilai Kinerja PNS 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.
9. Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis.
10. Pola Karier PNS adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan.
11. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
12. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis.
13. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
14. 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.

15. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas Jabatannya.
16. Standar Kompetensi Jabatan adalah persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatannya.
17. Seleksi Terbuka adalah proses pengisian JPT dan/atau JA yang dilaksanakan melalui kompetisi secara terbuka, baik di tingkat internal maupun nasional.
18. Analisis Jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan.
19. Analisis Beban Kerja adalah teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja.
20. Peta Jabatan adalah susunan Jabatan yang digambarkan secara vertikal, horizontal, maupun diagonal menurut struktur kewenangan, tugas, dan tanggung jawab jabatan serta persyaratan Jabatan yang menggambarkan seluruh Jabatan yang ada dan kedudukannya dalam unit kerja pada setiap Instansi Pemerintah.
21. 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.
22. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan dan termasuk dalam kelompok rencana suksesi.
23. Manajemen Talenta ASN Instansi adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan target berdasarkan potensi dan kinerja tertinggi melalui mekanisme uji dan penilaian yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi Pemerintah.

24. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
25. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam jabatan target.
26. Sekolah kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.

Pasal 2

- (1) Manajemen karier terdiri atas pengembangan karier, pengembangan kompetensi, dan pola karier.
- (2) Pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PPK berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah, dilakukan melalui mutasi dan/atau promosi.
- (3) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
- (4) Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan.

Pasal 3

Pola Karier bertujuan untuk:

- a. menjamin keselarasan potensi PNS dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas dan fungsi Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis; dan
- b. memberikan kesempatan yang sama kepada setiap PNS untuk mengembangkan karier sesuai dengan kompetensinya.

Pasal 4

- (1) Pola Karier PNS dilaksanakan dengan prinsip:
 - a. kepastian;
 - b. profesionalisme;
 - c. transparan;
 - d. integritas;
 - e. keadilan;
 - f. nasional; dan
 - g. rasional.
- (2) Kepastian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a berarti bahwa Pola Karier PNS harus menggambarkan kepastian tentang arah alur karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Profesionalisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b berarti bahwa Pola Karier PNS akan mendorong peningkatan kompetensi dan prestasi kerja PNS.
- (4) Transparan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c berarti bahwa pola karier harus diketahui oleh setiap PNS dan memberi kesempatan yang sama kepada PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu karier seseorang dapat meningkat jika mempunyai rekam jejak yang baik.
- (6) Keadilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu memberikan kesempatan kepada PNS yang memenuhi Standar Kompetensi ASN untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi.
- (7) Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu bahwa Pola Karier PNS dapat mendorong persatuan melalui rotasi dan mutasi antar instansi baik pusat maupun daerah sebagai Perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- (8) Rasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu sesuai kebutuhan masing-masing instansi untuk mencapai visi yang telah ditetapkan.

Pasal 5

Ruang lingkup Pola Karier, meliputi:

- a. jenis Jabatan;
- b. profil ASN;
- c. standar kompetensi PNS;
- d. penyusunan Pola Karier;
- e. bentuk pola karier;
- f. pelaksanaan pola karier; dan
- g. seleksi terbuka.

BAB II
JENIS JABATAN

Pasal 6

Jenis Jabatan yang ditetapkan dalam Pola Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a, yaitu:

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

Pasal 7

- (1) Jenjang JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a, terdiri atas:
 - a. JPT Pratama Sekretaris Daerah; dan
 - b. JPT Pratama selain Sekretaris Daerah.
- (2) JPT pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a setara dengan Jabatan eselon II.a
- (3) JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, setara dengan Jabatan eselon II.b

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, bertanggungjawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan yang setara dengan jabatan eselon III.a dan eselon III.b.
- (3) Jabatan pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, bertanggungjawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh Pejabat Pelaksana yang setara dengan Jabatan eselon IV.a dan eselon IV.b.
- (4) Jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, bertanggungjawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

Pasal 9

- (1) JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c, terdiri atas:
 - a. JF Keahlian; dan
 - b. JF Keterampilan.
- (2) Jenjang JF keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas:
 - a. Ahli Utama;
 - b. Ahli Madya;
 - c. Ahli Muda; dan
 - d. Ahli Pertama.
- (3) Jenjang JF keterampilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri atas:
 - a. Penyelia;
 - b. Mahir;
 - c. Terampil; dan
 - d. Pemula.

BAB III PROFIL PNS

Pasal 10

Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS yang terdiri atas:

- a. data personal;
- b. kualifikasi pendidikan;
- c. rekam jejak jabatan;
- d. kompetensi;
- e. riwayat pengembangan;
- f. riwayat hasil penilaian kinerja;
- g. pendidikan dan pelatihan;
- h. usia; dan
- i. informasi kepegawaian lainnya.

Pasal 11

- (1) Data personal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a paling sedikit memuat:
 1. nama lengkap;
 2. nomor induk pegawai;
 3. pangkat/golongan ruang;
 4. tempat dan tanggal lahir;
 5. jenis kelamin;
 6. status perkawinan;
 7. agama; dan
 8. alamat.
- (2) Kualifikasi pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b, merupakan informasi mengenai riwayat pendidikan formal PNS dari jenjang paling rendah sampai dengan jenjang paling tinggi.
- (3) Rekam jejak jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf c, merupakan informasi mengenai riwayat jabatan yang pernah diduduki PNS termasuk riwayat pencapaian/penghargaan/kinerja seseorang dalam sebuah jabatan.
- (4) Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf d, merupakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan yang diperoleh dari hasil assesment kompetensi atau uji kompetensi maupun sertifikasi untuk Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis dan Kompetensi Sosiokultural.

- (5) Riwayat pengembangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf e, merupakan informasi mengenai berbagai macam pengembangan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan jabatan.
- (6) Riwayat hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf f, merupakan informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, manfaat yang dicapai serta perilaku PNS yang tertuang dalam Sistem Aplikasi E-Kinerja.
- (7) Pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf g, merupakan informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS, meliputi riwayat pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, konferensi, rapat koordinasi yang bersifat nasional, penataran magang dan/atau yang sejenisnya.
- (8) Usia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf h, merupakan usia seorang PNS yang dicatat berdasarkan akta kelahiran.
- (9) Informasi kepegawaian lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf i, merupakan informasi yang memuat prestasi, penghargaan, dan/atau hukuman disiplin yang pernah diterima oleh PNS, serta informasi yang dianggap perlu dalam administrasi kepegawaian.

BAB IV

STANDAR KOMPETENSI ASN

Pasal 12

Standar Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c, berisi paling sedikit memuat informasi tentang:

- a. Nama jabatan;
- b. Uraian/ikhtisar jabatan;

- c. Kode jabatan;
- d. Pangkat/kelas jabatan;
- e. Kompetensi teknis;
- f. Kompetensi manajerial;
- g. Kompetensi sosial kultural; dan
- h. Ukuran kinerja jabatan.

Pasal 13

Standar Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada Pasal 12 ditetapkan oleh Bupati dengan Keputusan Bupati.

BAB V

PENYUSUNAN POLA KARIER

Bagian Kesatu

Pola Karier

Pasal 14

Pola Karier disusun sebagai bagian dari Sistem Manajemen Talenta.

Pasal 15

- (1) Pola karier disusun dengan memperhatikan jalur karier yang berkesinambungan.
- (2) Jalur karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disusun dari jabatan paling rendah ke jabatan paling tinggi, baik pada jenjang jabatan yang setara maupun jenjang jabatan yang lebih tinggi dalam Pola Karier Horizontal, Pola Karier Vertikal, maupun Pola Karier Diagonal.
- (3) Pola Karier Instansi disusun dengan mempertimbangkan kelompok jabatan kritis, dalam kerangka Manajemen Talenta Instansi.
- (4) Pola Karier Instansi dilaksanakan dalam lingkup antar unit kerja pada Instansi Pemerintah, paling sedikit memuat JA, JF Ahli Pertama, dan JF Keterampilan.

Bagian Kedua
Perencanaan Pola Karier

Pasal 16

- (1) PyB menyusun rencana pengembangan karier dengan memperhatikan:
 - a. urutan karier yang berkesinambungan kecuali dari JF ke JPT atau Jabatan Administrator; dan
 - b. tugas serumpun, kompetensi yang berkaitan, dan kualifikasi pendidikan yang diperlukan.
- (2) Rencana pengembangan karier instansi pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK.

Pasal 17

- (1) Penyusunan rencana Pola Karier meliputi rencana Pola Karier untuk:
 - a. JPT;
 - b. JA; dan
 - c. JF.
- (2) Rencana Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jumlah, komposisi, distribusi calon pemegang jabatan, dan jangka waktu melintasi alur karier/jabatan, dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
 - a. kompetensi manajerial, kompetensi sosial kultural, dan kompetensi teknis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. komposisi dalam pembinaan karier harus seimbang untuk seluruh calon peserta seleksi yang ada di instansi bersangkutan, dalam arti bagi setiap 1 (satu) jabatan yang akan diisi, para calon harus memiliki syarat kompetensi, kualifikasi, dan kinerja; dan
 - c. distribusi calon pemegang jabatan harus merata dalam arti tidak terlalu banyak untuk jabatan tertentu dan terlalu sedikit untuk jabatan lainnya.

Pasal 18

Perencanaan Pola Karier untuk JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf a dilakukan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 19

- (1) Perencanaan Pola Karier untuk JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf b, dilakukan melalui seleksi, rotasi, mutasi, dan promosi, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam perencanaan Pola Karier untuk JA, Instansi Pemerintah perlu memproyeksikan jangka waktu paling kurang PNS harus dipromosikan tanpa mengurangi syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 20

- (1) Perencanaan Pola Karier untuk JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf c, dilakukan melalui pengangkatan pertama, perpindahan jabatan, penyesuaian/*inpassing*, dan promosi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pola Karier untuk JF ditetapkan dalam jenjang jabatan berdasarkan pencapaian angka kredit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

Penyusunan Rencana Pengembangan Karier paling sedikit meliputi unsur-unsur Pola Karier, yaitu:

- a. jenis, rumpun/klasifikasi, dan profil Jabatan;
- b. standar kompetensi PNS;
- c. pengembangan kompetensi dan pembinaan karier;
- d. profil pegawai;
- e. masa kerja;
- f. kelas jabatan;
- g. pengalaman jabatan;
- h. profil dan struktur organisasi;

- b. peta jabatan; dan
- c. penilaian kinerja dan pembinaan disiplin.

BAB VI BENTUK POLA KARIER

Bagian Kesatu Umum

Pasal 22

Pola Karier PNS berlaku sejak pegawai berstatus sebagai PNS sampai dengan diberhentikan sebagai PNS.

Pasal 23

- (1) Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf e, dapat berbentuk:
 - a. horizontal;
 - b. vertikal; dan
 - c. diagonal.
- (2) Perpindahan horizontal, perpindahan vertikal, dan perpindahan diagonal dilaksanakan dalam rangka perpindahan tugas (*tour of duty*), perpindahan wilayah kerja (*tour of area*) dan pengembangan kompetensi.
- (3) Perpindahan tugas dan/atau perpindahan wilayah kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Perangkat Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perpindahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah memperoleh pertimbangan Tim Penilai Kinerja PNS.

Bagian Kedua Pola Karier Horizontal

Pasal 24

- (1) Pola Karier Horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) huruf a merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara dilakukan melalui mutasi, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT.

- (2) Mutasi dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan Jabatan, Klasifikasi Jabatan dan Pola Karier dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (3) Mutasi perpindahan Jabatan dapat dilakukan pada internal Perangkat Daerah maupun antar Perangkat Daerah.

Pasal 25

- (1) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPT Pratama lainnya sesuai dengan persyaratan Jabatan.
- (2) Mekanisme perpindahan antar JPT Pratama dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 26

Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JF Ahli Utama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 27

- (1) JF dapat berpindah ke JF lain dilaksanakan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan.
- (2) Perpindahan JF ke JF lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jenjang jabatan dan angka kredit yang setara.
- (3) Perpindahan JF ke JF lain yang setara dapat dilakukan dalam satu atau lintas rumpun/klasifikasi JF.
- (4) Perpindahan JF ke JF lain yang setara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan melalui uji kompetensi.
- (5) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan oleh Instansi Pembina JF.

Pasal 28

- (1) JF dapat berpindah ke JA sesuai jenjang Jabatan, kualifikasi, kompetensi, syarat Jabatan, dan kebutuhan organisasi.

- (2) JF Ahli Utama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPT Pratama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 29

- (1) Perpindahan karier horizontal bagi JA ke JF yaitu:
 - a. Administrator dapat berpindah secara horizontal ke Fungsional Ahli Madya; atau
 - b. Pengawas dapat berpindah secara horizontal ke Fungsional Ahli Muda.
- (2) Dalam hal kondisi tertentu perpindahan karier dapat dilakukan melalui mekanisme penyetaraan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 30

JA dapat berpindah ke JA lain yang setara sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, syarat jabatan dan kebutuhan organisasi.

Bagian Ketiga

Pola Karier Vertikal

Pasal 31

- (1) Pola Karier Vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) huruf b merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi dilakukan melalui promosi.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan bagi:
 - a. JA dalam satu kelompok JA;
 - b. JF dalam satu kelompok JF kategori keterampilan atau JF kategori keahlian; dan
 - c. JPT dalam satu kelompok JPT.

Pasal 32

- (1) Promosi dalam JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) huruf a dilakukan sesuai dengan kelompok rencana suksesi atau melalui seleksi internal.

- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bagi:
 - a. jabatan Pengawas ke jabatan Administrator; atau
 - b. jabatan Pelaksana ke jabatan Pengawas.
- (3) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, memiliki pengalaman dalam jabatan pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun.
- (4) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, memiliki pengalaman dalam jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun.
- (5) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sepanjang memenuhi persyaratan jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

Pasal 33

- (1) Promosi dalam kelompok JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) huruf b dilakukan dalam hal kenaikan jenjang JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam hal kenaikan jenjang jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pejabat Fungsional dapat berpindah dari jenjang paling rendah sampai dengan jenjang paling tinggi dalam satu kategori JF-nya.
- (3) Pejabat Fungsional kategori keterampilan dapat berpindah ke kategori keahlian dalam satu rumpun/klasifikasi JF yang memiliki tugas dan fungsi yang sama.
- (4) Promosi dalam kelompok JF dapat dilakukan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat jabatan berdasarkan kebutuhan organisasi dan peta jabatan yang telah ditetapkan.

Pasal 34

- (1) Promosi ke dalam JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) huruf c dilakukan sepanjang memenuhi persyaratan jabatan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

- (2) Perpindahan secara vertikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui seleksi terbuka sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat jabatan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (3) Promosi ke JPT selain Sekretaris Daerah, dari jabatan Administrator memiliki pengalaman dalam jabatan administrator paling singkat 2 (dua) tahun
- (4) Promosi ke JPT Sekretaris Daerah, memiliki pengalaman dalam JPT Pratama paling singkat 2 (dua) tahun.
- (5) Rencana suksesi, seleksi terbuka, dan ketentuan Sistem Merit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
Pola Karier Diagonal

Pasal 35

- (1) Pola Karier Diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) huruf c merupakan perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi tidak berdasarkan garis lini, melalui promosi atau mekanisme pengangkatan dalam JF.
- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bagi:
 - a. JA ke JF;
 - b. JF ke JA; atau
 - c. JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama.
- (3) Perpindahan karier diagonal dilaksanakan secara selektif dengan memperhatikan:
 - a. formasi Pegawai pada jabatan yang ditinggalkan;
 - b. potensi dampak yang ditimbulkan dalam pelaksanaan tugas organisasi; dan
 - c. tidak bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan.

Pasal 36

- (1) Perpindahan karier diagonal bagi JA ke JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) huruf a yaitu:
 - a. Administrator dapat berpindah secara diagonal ke Fungsional Ahli Utama;
 - b. Pengawas dapat berpindah secara diagonal ke Fungsional Ahli Madya; atau
 - c. Pelaksana dapat berpindah dalam bentuk diagonal ke Fungsional kategori keahlian atau kategori keterampilan.
- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme perpindahan, penyesuaian/*inpassing* atau promosi dalam JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 37

- (1) Perpindahan karier diagonal bagi JF ke JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) huruf b, yaitu:
 - a. JF kategori keterampilan atau JF Ahli Pertama dapat berpindah secara diagonal ke jabatan Pengawas; atau
 - b. JF Ahli Muda dapat berpindah secara diagonal ke jabatan Administrator.
- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme penugasan pada jabatan di luar JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 38

Perpindahan karier diagonal JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) huruf c dilaksanakan melalui promosi dengan mengikuti seleksi terbuka, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, persyaratan jabatan, dan kebutuhan organisasi.

BAB VII
PELAKSANAAN POLA KARIER

Bagian Kesatu
Pola Karier JPT

Pasal 39

- (1) Pengisian JPT Pratama untuk Jabatan yang lowong dilakukan melalui seleksi terbuka dan kompetitif, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengisian JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan dengan menerapkan Sistem Merit melalui rencana suksesi sesuai manajemen *Talent Pool/Talent Management* dalam pembinaan Pegawai ASN dengan persetujuan Komisi Aparatur Sipil Negara.

Bagian Kedua
Pola Karier JA

Pasal 40

- (1) Pengisian JA dilakukan untuk Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Pelaksana.
- (2) Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kelompok rencana suksesi atau melalui seleksi internal, berdasarkan prinsip Sistem Merit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengisian Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kelompok rencana suksesi, berdasarkan prinsip Sistem Merit melalui pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 41

- (1) Pengisian jabatan Administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (1) dapat dilakukan melalui jalur percepatan Sekolah Kader.
- (2) Sekolah kader sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jenis pengembangan kompetensi bagi calon-calon kader pimpinan yang bertalenta dan berkinerja tinggi di Instansi Pemerintah.

Pasal 42

Untuk menduduki jabatan pengawas dan administrator berusia paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum batas usia pensiun.

Bagian Ketiga

Pola Karier JF

Pasal 43

- (1) Pengisian JF dilakukan melalui pengangkatan pertama, perpindahan jabatan, penyesuaian/*inpassing*, dan promosi dalam Pola Karier Horizontal, Pola Karier Vertikal maupun Pola Karier Diagonal.
- (2) Pengangkatan dalam JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII

Seleksi Terbuka

Pasal 44

- (1) Pengisian JPT dapat dilakukan melalui mutasi atau Seleksi terbuka.
- (2) Untuk dapat diangkat dalam JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah Strata 1;
- b. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosiokultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
- c. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun;
- d. sedang atau pernah menduduki JF Madya atau JF Ahli Utama paling singkat 2 (dua) tahun;
- e. memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- f. berusia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
- g. sehat jasmani dan rohani.

Pasal 45

- (1) Pengisian JPT melalui seleksi terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44, dilakukan melalui tahapan:
 - a. perencanaan;
 - b. pengumuman lowongan;
 - b. pelamaran;
 - c. seleksi;
 - d. pengumuman hasil seleksi; dan
 - e. penetapan dan pengangkatan;
- (2) Perencanaan pengisian JPT melalui seleksi terbuka, meliputi:
 - a. penentuan JPT yang akan diisi;
 - b. pembentukan panitia seleksi;
 - c. penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian JPT; dan
 - d. permohonan persetujuan seleksi terbuka kepada Komisi Aparatur Sipil Negara;
- (3) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, ditetapkan oleh Bupati, yang terdiri dari paling sedikit 5 (lima) orang, paling banyak 9 (sembilan) orang, dengan komposisi 70% dari akademisi/pakar/profesional, Pejabat Pimpinan Tinggi dari instansi Pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang kosong, dan 30% dari Pejabat Pimpinan Tinggi terkait dari instansi Pemerintah yang bersangkutan.

- (4) Pengumuman lowongan dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. terbuka pada tingkat Provinsi/Nasional yang diumumkan melalui media massa cetak dan/atau media dalam jaringan (*online*);
 - b. pengumuman paling sedikit memuat:
 1. nama jabatan yang lowong;
 2. persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 44 ayat (2);
 3. batas waktu penyampaian lamaran; dan
 4. tahapan, jadwal dan sistem seleksi.
- (5) Lamaran disampaikan kepada Panitia Seleksi secara langsung dan/atau *online*.
- (6) Tahapan seleksi pengisian JPT paling sedikit terdiri atas:
 - a. seleksi administrasi;
 - b. seleksi kompetensi;
 - c. seleksi penulisan makalah;
 - d. wawancara dan penelusuran rekam jejak; dan
 - e. tes kesehatan.
- (7) Penentuan metode seleksi dan bobot setiap tahapan seleksi ditentukan kemudian oleh Panitia Seleksi.
- (8) Pengumuman hasil seleksi dilakukan untuk setiap tahapan seleksi berdasarkan alphabet atau peringkat.
- (9) Pada tahap akhir, Panitia Seleksi memilih 3 (tiga) orang peserta seleksi dengan nilai terbaik untuk disampaikan kepada PPK melalui PyB.
- (10) PPK memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) orang nama calon Pejabat JPT Pratama hasil seleksi untuk ditetapkan, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 46

Pengembangan karier bagi PNS yang melaksanakan tugas belajar dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 47

- (1) PNS yang dikenakan hukuman disiplin tingkat sedang atau berat tidak dapat memperoleh kesempatan mengikuti Pola Karier sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Bupati ini.
- (2) PNS yang telah selesai menjalani hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat memperoleh kesempatan mengikuti pola karier setelah 2 (dua) tahun.
- (3) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pertimbangan rekam jejak bagi PPK dalam Pola Karier PNS.

Pasal 48

PNS dilarang rangkap Jabatan, kecuali untuk Jabatan tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB X KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 49

- (1) Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (2) berlaku efektif paling lambat bulan Desember 2023.
- (2) Dalam hal pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (2) belum dapat dilaksanakan maka pengisian jabatan berdasarkan pertimbangan tim penilai kinerja PNS sesuai peraturan perundang-undangan.

BAB XI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 50

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Ciamis
pada tanggal 21 April 2022

BUPATI CIAMIS,

Cap/Ttd

H. HERDIAT SUNARYA

Diundangkan di Ciamis
pada tanggal 21 April 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIAMIS,

Cap/Ttd

H. TATANG

BERITA DAERAH KABUPATEN CIAMIS TAHUN 2022 NOMOR 25

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

Cap/ttd

DENI WAHYU HIDAYAT, SH.
NIP. 19781209 200901 1 001