



BUPATI TANAH BUMBU
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN BUPATI TANAH BUMBU
NOMOR 58 TAHUN 2022

TENTANG

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
PEMERINTAN KABUPATEN TANAH BUMBU

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TANAH BUMBU,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mewujudkan pegawai negeri sipil yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, diselenggarakan penerapan sistem merit dan pola karier pegawai negeri sipil berdasarkan perencanaan dan pengembangan karier;
 - b. bahwa Peraturan Menteri Pendayaaan Aparatur Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil, perlu menetapkan pedoman pola karier pegawai negeri sipil;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Penyelenggaraan Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lebaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851) sebagaimana diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 197, Tambahan Lebaran Negara Republik Indonesia Nomor 6409);
 2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Tanah Bumbu dan Kabupaten Balangan di Provinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4265);
 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 diubah beberapa kali 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. 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 Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1606);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 58 Tahun 2019 tentang Mutasi Pegawai Negeri Sipil Antarkabupaten/Kota Antarprovinsi dan Antarprovinsi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1034);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
10. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
11. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 391);

12. Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Tahun 2016 Nomor 19) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Tahun 2022 Nomor 5);
13. Peraturan Bupati Tanah Bumbu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Tahun 2022 Nomor 2);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENYELENGGARAAN MANAJEMEN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL PEMERINTAH KABUPATEN TANAH BUMBU.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Tanah Bumbu.
2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
3. Kepala Daerah yang selanjutnya disebut Bupati adalah Bupati Tanah Bumbu.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati.
6. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut Badan adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian daerah.
7. 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.

8. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu Perangkat Daerah.
9. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
10. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
11. 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.
12. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik kerja yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.
13. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
14. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
15. 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.
16. Pemberhentian adalah pemberhentian yang mengakibatkan PNS tidak lagi menduduki JA, JF, atau JPT.
17. 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.
18. Penyesuaian atau *Inpassing* adalah proses pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional guna memenuhi kebutuhan organisasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan dalam jangka waktu tertentu.

Pasal 2

Maksud ditetapkannya Peraturan Bupati ini, untuk mewujudkan pengembangan karier, pengembangan Kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi PNS berdasarkan Sistem Merit.

Pasal 3

Tujuan ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah:

- a. memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS;
- b. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi;
- c. meningkatkan Kompetensi dan kinerja PNS; dan
- d. mendorong peningkatan profesionalitas PNS.

Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Bupati meliputi:

- a. basis data PNS;
- b. pengembangan karier;
- c. pengembangan Kompetensi;
- d. pola karier;
- e. promosi;
- f. proses penyampaian usul mutasi dan promosi Jabatan administrator, pengawas dan JF;
- g. mutasi; dan
- h. Pemberhentian dari Jabatan.

Pasal 5

- (1) Pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi merupakan manajemen karier PNS yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip Sistem Merit.
- (2) Manajemen karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pedoman pengelolaan karier PNS yang dilakukan sejak pengangkatan pertama sebagai PNS sampai dengan Pemberhentian.

BAB II BASIS DATA PNS

Pasal 6

- (1) Dalam rangka penyelenggaraan manajemen karier PNS, disusun basis data PNS meliputi:
 - a. standar Kompetensi Jabatan; dan
 - b. profil PNS.

- (2) Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, paling sedikit terdiri atas:
- a. nama Jabatan;
 - b. uraian Jabatan;
 - c. kode Jabatan;
 - d. pangkat yang sesuai;
 - e. Kompetensi; dan
 - f. ukuran kinerja Jabatan.
- (3) Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan kumpulan informasi PNS, terdiri atas:
- a. data personal, paling sedikit memuat:
 1. nama;
 2. nomor induk pegawai;
 3. tempat tanggal lahir;
 4. status perkawinan;
 5. agama; dan
 6. alamat.
 - b. kualifikasi, merupakan informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai dengan jenjang paling rendah;
 - c. rekam jejak Jabatan, merupakan informasi mengenai riwayat Jabatan yang pernah diduduki PNS;
 - d. Kompetensi, merupakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan;
 - e. riwayat pengembangan Kompetensi, merupakan informasi mengenai riwayat pengembangan Kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS, meliputi riwayat pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, penataran dan/atau magang;
 - f. riwayat hasil penilaian kinerja, merupakan informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS; dan
 - g. informasi kepegawaian lainnya, merupakan informasi yang memuat prestasi, penghargaan, dan/atau hukuman yang pernah diterima oleh PNS.
- (4) Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikelola oleh Badan dalam sistem informasi manajemen kepegawaian, yang terintegrasi dengan sistem informasi aparatur sipil negara secara nasional.

BAB III PENGEMBANGAN KARIER

Bagian Kesatu Umum

Pasal 7

- (1) Pengembangan karier PNS diselenggarakan dilaksanakan berdasarkan kualifikasi, Kompetensi, dan kinerja pegawai.
- (2) Pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui manajemen pengembangan karier dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.
- (3) Manajemen pengembangan karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui:
 - a. mutasi; dan/atau
 - b. promosi.
- (4) PNS ditempatkan pada Jabatan dan dilaksanakan dengan berpedoman pada pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2).

Bagian Kedua Jenis dan Jenjang Jabatan

Pasal 8

Jenis Jabatan terdiri atas:

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

Pasal 9

- (1) Jenjang JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a, terdiri dari JPT Pratama atau setara dengan Jabatan eselon II.a dan Jabatan eselon II.b.
- (2) Jenjang JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b, terdiri atas:
 - a. Jabatan administrator atau setara dengan Jabatan eselon III.a dan Jabatan eselon III.b;
 - b. Jabatan pengawas atau setara dengan Jabatan eselon IV.a dan Jabatan eselon IV.b; dan
 - c. Jabatan pelaksana.
- (3) Jenjang JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c, terdiri atas:
 - a. Jenjang JF keahlian, meliputi:
 1. ahli utama;
 2. ahli madya;

3. ahli muda; dan
 4. ahli pertama.
- b. Jenjang JF keterampilan, meliputi:
1. penyelia atau Jabatan yang setara;
 2. mahir atau Jabatan yang setara;
 3. terampil atau Jabatan yang setara; dan
 4. pemula atau Jabatan yang setara.

BAB IV PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 10

- (1) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan Kompetensi.
- (2) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan Kompetensi PNS sesuai dengan standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.
- (3) Pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan pada tingkat Pemerintah Daerah.

Pasal 11

- (1) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Untuk menyelenggarakan pengembangan Kompetensi, dilakukan:
 - a. penetapan kebutuhan dan rencana pengembangan Kompetensi disusun berdasarkan analisis kesenjangan Kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja;
 - b. pengembangan Kompetensi merupakan upaya untuk memenuhi Kompetensi Manajerial, teknis, sosial kultural dan pemerintahan dalam bentuk pendidikan dan/atau pelatihan; dan
 - c. pelaksanaan evaluasi pengembangan Kompetensi dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan Kompetensi Manajerial, pemerintahan dengan standar Kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.

Pasal 12

Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 menjadi dasar pengembangan karier.

BAB V
POLA KARIER

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 13

Pola karier merupakan pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi disetiap jenis dan/atau jenjang Jabatan secara berkesinambungan dengan memperhatikan jalur karier.

Pasal 14

Pola karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 berbentuk:

- a. horizontal;
- b. vertikal; dan
- c. diagonal.

Bagian Kedua
Pola Karier Horizontal

Pasal 15

- (1) Pola karier horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

Pola karier horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, untuk JPT yang telah menduduki Jabatan paling kurang 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun, dilaksanakan setelah dilakukan uji Kompetensi dan mendapat rekomendasi dari komisi aparatur sipil negara.

Bagian Ketiga
Pola Karier Berbentuk Vertikal

Pasal 17

- (1) Pola karier vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 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; dan
 - b. JF dalam satu kelompok JF kategori keterampilan atau JF kategori keahlian.
- (3) Pola karier berbentuk vertikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
Pola Karier Diagonal

Pasal 18

- (1) Pola karier diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 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;
 - c. JA atau JF ahli madya ke dalam JPT pratama;
- (3) Pola karier berbentuk diagonal sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI
PROMOSI

Bagian Kesatu
Promosi Dalam Jabatan Pelaksana

Pasal 19

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, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan standar Kompetensi yang ditetapkan; dan
- f. sehat jasmani dan rohani.

Bagian Kedua
Promosi Dalam JF

Pasal 20

- (1) Jabatan pelaksana pengadministrasi dapat diangkat dalam JF pemula, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF pemula;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF pemula pada Perangkat Daerah;
 - d. mengikuti dan lulus diklat JF dan/atau *inpassing*; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Jabatan pelaksana pengelola dapat diangkat dalam JF terampil, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF terampil;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF terampil pada Perangkat Daerah;
 - d. mengikuti dan lulus diklat JF dan/atau *inpassing* JF; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) JF pemula dapat diangkat dalam JF terampil, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF terampil;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF terampil pada Perangkat Daerah; dan
 - d. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) JF terampil dapat diangkat dalam JF mahir, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF mahir;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF mahir pada Perangkat Daerah; dan
 - d. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) JF Mahir dapat diangkat dalam JF penyelia, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF penyelia;

- b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF penyelia pada Perangkat Daerah; dan
 - d. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) JF Penyelia dapat diangkat dalam JF ahli pertama, dengan ketentuan:
- a. memenuhi angka kredit JF ahli pertama;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF ahli pertama pada Perangkat Daerah; dan
 - d. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) JF Penyelia dapat diangkat dalam JF ahli muda, dengan ketentuan:
- a. memenuhi angka kredit JF ahli muda;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF ahli muda pada Perangkat Daerah; dan
 - d. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (8) JF ahli muda dapat diangkat dalam JF ahli madya, dengan ketentuan:
- a. memenuhi angka kredit JF ahli madya;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF ahli madya pada Perangkat Daerah; dan
 - d. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (9) JF ahli madya dapat diangkat dalam JF ahli utama, dengan ketentuan:
- a. memenuhi angka kredit JF ahli utama;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF ahli utama pada Perangkat Daerah; dan
 - d. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Promosi Dalam Jabatan Pengawas

Pasal 21

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan pengawas sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma III;
- 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 prestasi kerja 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 PNS di instansinya; dan
- g. sehat jasmani dan rohani.

Bagian Keempat
Promosi Dalam Jabatan Administrator

Pasal 22

(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 JF yang setingkat dengan Jabatan Pengawas 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, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar Kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS di instansinya; dan
 - g. sehat jasmani dan rohani.
- (2) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi PNS yang mengikuti dan lulus sekolah kader dengan predikat sangat memuaskan.

- (3) Persyaratan sekolah kader sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima
Promosi Dalam JPT Pratama

Pasal 23

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Pratama sebagai berikut:

- a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
- b. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar Kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
- c. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
- d. sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
- e. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- f. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun pada saat diangkat dalam JPT pratama; dan
- g. sehat jasmani dan rohani.

BAB VII
PROSES PENYAMPAIAN USUL MUTASI DAN/ATAU
PROMOSI JABATAN ADMINISTRATOR, PENGAWAS, DAN JF

Pasal 24

- (1) Proses mutasi dan/atau promosi Jabatan Administrator dan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Daerah dilakukan melalui mekanisme sebagai berikut:
- a. usul mutasi dan/atau promosi Jabatan Administrator dan pengawas harus berasal dari unsur pimpinan dan/atau kepala Perangkat Daerah atas persetujuan pimpinan;
 - b. dalam hal usulan mutasi dan/atau promosi dari kepala Perangkat Daerah, harus disampaikan secara tertulis kepada Bupati melalui Badan;
 - c. usul mutasi dan/atau promosi direkap dan dibahas oleh tim penilai kinerja Jabatan struktural Daerah;
 - d. hasil tim penilai kinerja berupa daftar hadir, berita acara dan hasil pembahasan; dan

- e. Hasil pembahasan tim penilai kinerja disampaikan kepada PPK guna mendapat penetapan.
- (2) Usulan yang tidak berasal dari unsur pimpinan dan/atau kepala Perangkat Daerah tidak akan diproses lebih lanjut.

Pasal 25

Proses mutasi dan/atau promosi JF di Lingkungan Pemerintah Daerah dilakukan melalui mekanisme sebagai berikut:

- a. usul mutasi dan/atau promosi JF harus berasal dari unsur pimpinan dan/atau kepala Perangkat Daerah atas persetujuan pimpinan;
- b. dalam hal usulan mutasi dan/atau promosi dari kepala Perangkat Daerah, harus disampaikan secara tertulis kepada Bupati melalui Badan;
- c. usul mutasi dan/atau promosi direkap dan diproses oleh Badan; dan
- d. hasil pembahasan Badan diusulkan guna mendapat penetapan.

BAB VIII MUTASI

Pasal 26

Mutasi pada Pemerintah Daerah meliputi:

- a. PNS yang dimutasi dalam lingkungan Pemerintah Daerah;
- b. PNS yang mutasi ke luar Pemerintah Daerah; dan
- c. PNS yang mutasi masuk ke lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 27

PNS yang dimutasi dalam lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 huruf a, diselenggarakan dalam rangka pola karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dan Pasal 14, atau dalam rangka pelaksanaan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 28

PNS yang mutasi ke luar Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 huruf b, dilaksanakan dalam rangka pengembangan karier atau pelaksanaan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 29

- (1) PNS yang mutasi ke lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 huruf c, dilakukan dalam rangka pengembangan karier atau pelaksanaan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) PNS yang mutasi dalam rangka pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat atas permohonan sendiri atau untuk kebutuhan organisasi Perangkat Daerah.
- (3) Mutasi atas permohonan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal mutasi atas permohonan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk menduduki JPT, dapat dilakukan melalui proses seleksi terbuka.
- (5) Mutasi untuk kebutuhan organisasi Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diselenggarakan dengan ketentuan berdasarkan formasi, rumpun Jabatan, dan standar Kompetensi.
- (6) Pengisian JPT melalui mutasi dari satu JPT ke JPT yang lain dalam satu instansi maupun antar instansi dapat dilakukan melalui uji Kompetensi di antara pejabat pimpinan tinggi.
- (7) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (6) harus memenuhi syarat:
 - a. sesuai standar Kompetensi Jabatan; dan
 - b. telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun.
- (8) Pengisian JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilakukan berkoordinasi dengan komisi aparatur sipil negara.

BAB IX PEMBERHENTIAN DARI JABATAN

Pasal 30

- (1) PNS dapat diberhentikan dari JPT, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan JF dalam hal:
 - a. mengundurkan diri dari Jabatan;
 - b. diberhentikan sementara sebagai PNS;
 - c. menjalani cuti di luar tanggungan negara;
 - d. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
 - e. ditugaskan secara penuh di luar Jabatan sebelumnya; dan
 - f. tidak memenuhi persyaratan Jabatan.

- (2) Dalam hal PNS telah selesai dari Pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, huruf d, dan huruf e, dapat ditempatkan kembali berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penempatan kembali PNS dalam Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan sesuai formasi, rumpun Jabatan, dan standar Kompetensi.

BAB X KETENTUAN PENUTUP

Pasal 31

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Batulicin
pada tanggal 13 Juni 2022

BUPATI TANAH BUMBU,

ttd

H. M. ZAIRULLAH AZHAR

Diundangkan di Batulicin
pada tanggal 13 Juni 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TANAH BUMBU,

ttd

H. AMBO SAKKA

BERITA DAERAH KABUPATEN TANAH BUMBU TAHUN 2022 NOMOR 58