



BUPATI OGAN ILIR  
PROVINSI SUMATERA SELATAN

PERATURAN BUPATI OGAN ILIR  
NOMOR 27 TAHUN 2023

TENTANG

PENYUSUNAN POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KABUPATEN OGAN ILIR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI OGAN ILIR,

- Menimbang : a. bahwa untuk menyelenggarakan manajemen pengembangan pola karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir perlu disusun rencana pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil;
- b. bahwa untuk menjamin kelancaran dalam penyusunan rencana pola karier Pegawai Negeri Sipil diperlukan suatu panduan penyusunan rencana pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil bagi Instansi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan dan Kabupaten Ogan Ilir di Provinsi Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 152, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4347);
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. 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);

5. 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);
6. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1565);
7. Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Ilir (Lembaran Daerah Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2016 Nomor 12) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Tahun 2021 Nomor 1);

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG PENYUSUNAN POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN OGAN ILIR.**

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Kabupaten adalah Kabupaten Ogan Ilir.
2. Pemerintah Kabupaten adalah Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir.
3. Bupati adalah Bupati Ogan Ilir.
4. Perangkat Daerah adalah unsur Pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati.
6. Pejabat yang berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Ogan Ilir.
7. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir.

8. Kepala Badan adalah Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir.
9. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam satu satuan organisasi Perangkat Daerah.
11. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah kelompok Jabatan Tinggi pada instansi pemerintah.
12. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah PNS yang menduduki JPT.
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. Pejabat Administrator adalah PNS yang menduduki Jabatan Administrator.
15. Pejabat Pengawas adalah PNS yang menduduki Jabatan Pengawas.
16. Pejabat Pelaksana adalah PNS yang menduduki Jabatan Pelaksana pada instansi Pemerintah Kabupaten.
17. 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.
18. Pejabat Fungsional adalah PNS yang menduduki JF pada instansi Pemerintah Kabupaten.
19. Peta Jabatan adalah susunan jabatan yang digambarkan secara vertikal maupun horizontal menurut struktur, kewenangan, tugas, dan tanggung jawab jabatan, serta persyaratan jabatan.
20. Kelas Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang PNS dalam rangkaian susunan instansi Pemerintah Kabupaten yang meski pun berbeda dalam hal jenis pekerjaan, tetapi cukup setara dalam hal tingkat kesulitan dan tanggung jawab, dan tingkat persyaratan kualifikasi pekerjaan, dan digunakan sebagai dasar penggajian.
21. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS Negara yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
22. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
23. Pengembangan Kompetensi PNS adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana Pengembangan Karier.
24. Karier adalah rangkaian seluruh posisi yang dijabat seorang selama siklus kehidupannya dalam organisasi.
25. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi,

- dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan factor politik, ras, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
26. Jalur Karier adalah lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.
  27. Pola Karier adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
  28. Rencana Pengembangan Karier PNS adalah proses manajemen yang menggambarkan pergerakan posisi atau Jabatan menuju peningkatan dan kemajuan PNS sepanjang pengabdianya di Instansi Pemerintah Kabupaten yang digambarkan dalam pola karier PNS.
  29. Mutasi adalah perpindahan tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar-Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Indonesia di luar negeri serta atas permintaan sendiri.

## BAB II RENCANA PENGEMBANGAN KARIER PNS

### Bagian Kesatu Manajemen Karier PNS

#### Pasal 2

- (1) Peraturan Bupati ini dimaksudkan untuk mewujudkan pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, dan promosi PNS berdasarkan Sistem Merit.
- (2) Pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan bagian dari manajemen karier PNS pada tingkat Instansi Pemerintah.
- (3) Penyelenggaraan manajemen karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus dilakukan dengan menerapkan prinsip Sistem Merit dan disesuaikan dengan Kebutuhan Instansi.
- (4) Dalam menyelenggarakan manajemen karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Instansi Pemerintah Kabupaten harus menyusun:
  - a. standar Kompetensi Jabatan; dan
  - b. profil PNS.
- (5) Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a berisi paling sedikit informasi tentang:
  - a. nama Jabatan;
  - b. uraian Jabatan;
  - c. kode Jabatan;
  - d. pangkat, golongan/ruang yang sesuai;
  - e. kompetensi teknis;
  - f. kompetensi manajerial;
  - g. kompetensi sosial kultural; dan
  - h. ukuran Kinerja Jabatan.
- (6) Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b

merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS yang terdiri atas:

- a. data personal;
- b. kualifikasi;
- c. rekam jejak Jabatan;
- d. riwayat pengembangan Kompetensi;
- e. riwayat hasil penilaian kinerja; dan
- f. informasi kepegawaian lainnya.

## Bagian Kedua Pengembangan Karier PNS

### Pasal 3

- (1) Pengembangan Karier PNS dilakukan berdasarkan:
  - a. kualifikasi;
  - b. kompetensi;
  - c. penilaian kinerja; dan
  - d. kebutuhan Instansi Pemerintah Kabupaten.
- (2) Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PPK melalui manajemen pengembangan Karier PNS dalam rangka penyesuaian kebutuhan organisasi, Kompetensi, dan Pola Karier PNS dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

### Pasal 4

- (1) Pola Karier PNS Instansi Pemerintah Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) ditetapkan oleh PPK.
- (2) Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berbentuk:
  - a. horizontal;
  - b. vertikal; dan
  - c. diagonal.
- (3) Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF atau JPT.
- (4) Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok JA, JF, atau JPT.
- (5) Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok JA, JF, atau JPT.
- (6) Bentuk Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

### Pasal 5

- (1) Jalur Karier PNS dimulai sejak diangkat menjadi Calon PNS sampai dengan menduduki jabatan tertinggi.
- (2) Jalur Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1),

meliputi:

- a. jalur Karier regular; dan
  - b. jalur Karier percepatan.
- (3) Jalur Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a menggunakan Pola Karier horizontal, vertikal, dan diagonal.
  - (4) Jalur Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan melalui Mutasi dan promosi PNS.
  - (5) Jalur Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b menggunakan Pola Karier vertikal dan diagonal.
  - (6) Jalur Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan melalui promosi dan penugasan PNS.
  - (7) Jalur Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dapat dilakukan melalui:
    - a. sekolah kader;
    - b. kenaikan pangkat istimewa; atau
    - c. rencana suksesi.
  - (8) Jalur Karier horizontal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
  - (9) Jalur Karier vertikal dan diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
  - (10) Jalur Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4), ayat (6), dan ayat (7) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Bagian Ketiga

## Prinsip, Manfaat, dan Unsur Rencana Pengembangan Karier PNS

### Paragraf 1

## Prinsip Rencana Pengembangan Karier PNS

### Pasal 6

- (1) Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS dilakukan berdasarkan prinsip:
  - a. kepastian;
  - b. profesionalisme;
  - c. transparansi; dan
  - d. keberlanjutan.
- (2) Prinsip kepastian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, yaitu dalam menyusun Rencana Pengembangan Karier PNS harus menggambarkan arah Jalur Karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Prinsip profesionalisme sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf b, yaitu dalam menyusun Rencana Pengembangan Karier PNS harus mendorong peningkatan Kompetensi dan Kinerja PNS.
- (4) Prinsip transparansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, yaitu dalam menyusun Rencana Pengembangan Karier PNS harus diketahui oleh setiap PNS dan memberi kesempatan yang sama untuk setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam

PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

- (5) Prinsip keberlanjutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, yaitu dalam menyusun Rencana Pengembangan Karier PNS harus memperhatikan kesinambungan dan kesesuaian perolehan kelas jabatan yang akan diduduki oleh setiap PNS.

#### Paragraf 2

Manfaat Rencana Pengembangan Karier PNS

#### Pasal 7

Rencana Pengembangan Karier PNS memberikan manfaat bagi Instansi Pemerintah Kabupaten sebagai berikut:

- a. mendayagunakan kemampuan professional PNS, disesuaikan dengan kedudukan yang dibutuhkan oleh setiap instansi kerja, dalam arti menyeimbangkan antara pengembangan Karier PNS dengan kebutuhan instansi;
- b. membina kemampuan, kecakapan/keterampilan secara efektif, efisien, dan rasional, sehingga potensi energi, bakat, dan motivasi pegawai tersalurkan secara objektif dalam rangka profesionalisme PNS menuju ke arah tercapainya tujuan instansi;
- c. menjamin keselarasan potensi pegawainya dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintahan;
- d. menjamin kepastian arah pengembangan karier pegawainya mulai dari PNS sampai dengan pemberhentian dan/atau pensiun sesuai dengan unsur-unsur yang dipersyaratkan;
- e. menjamin kejelasan karier setiap pegawai; dan
- f. memotivasi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja.

#### Paragraf 3

Unsur Rencana Pengembangan Karier PNS

#### Pasal 8

Rencana Pengembangan Karier PNS dengan mempertimbangkan unsur sebagai berikut:

- a. usia;
- b. strata pendidikan;
- c. kualifikasi pendidikan;
- d. integritas dan moralitas;
- e. pengalaman Jabatan;
- f. penilaian kinerja;
- g. nilai standar Kompetensi Jabatan;
- h. kelas Jabatan;
- i. masa kerja; dan
- j. pangkat, golongan/ruang yang sesuai.

#### Bagian Keempat

Penilaian Kebutuhan Karier PNS

#### Pasal 9

- (1) Rencana Pengembangan Karier PNS didasarkan pada

- penilaian kebutuhan Karier PNS.
- (2) Penilaian kebutuhan Karier PNS dilakukan dengan menyelaraskan kebutuhan Karier pegawai dengan kebutuhan karier organisasi.
  - (3) Penyelerasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan mempertimbangkan hal sebagai berikut:
    - a. hasil penilaian Kompetensi;
    - b. sejarah Karier pegawai;
    - c. hasil penilaian kinerja;
    - d. wawancara berbasis Kompetensi; dan/atau
    - e. evaluasi 360 derajat.
  - (4) Hasil penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a diperoleh melalui uji kompetensi untuk mengevaluasi potensi pegawai yang akan menduduki suatu Jabatan.
  - (5) Sejarah Karier pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b merupakan pengalaman kerja atau posisi yang dialami pegawai selama berada di dalam organisasi kerja.
  - (6) Hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c merupakan nilai yang dimiliki pegawai yang dilakukan melalui sistem evaluasi kinerja yang mencakup keterampilan, kemampuan dalam melaksanakan, dan menyelesaikan target.
  - (7) Wawancara berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d merupakan percakapan antara dua orang atau lebih yang dilakukan oleh pewawancara untuk mengetahui kompetensi pegawai yang akan menduduki suatu Jabatan.
  - (8) Evaluasi 360 derajat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e merupakan metode evaluasi yang menggabungkan umpan balik dari para pegawai itu sendiri, rekan kerjanya, atasan langsung, para bawahannya, dan masyarakat/kelompok/individu yang memiliki hubungan dan kepentingan terhadap organisasi kerja pegawai.
  - (9) Penyelerasan kebutuhan karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 10

- (1) Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) dipetakan berdasarkan kelompok Jabatan yang akan diisi oleh PNS.
- (2) Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. PNS yang akan dikembangkan Kariernya;
  - b. penempatan PNS sesuai Rencana Pengembangan Karier PNS;
  - c. bentuk pengembangan Karier;
  - d. waktu pelaksanaannya; dan
  - e. prosedur dan mekanisme pengisian Jabatan.
- (3) Penempatan pegawai berdasarkan Peta Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada hasil penyelarasan, kebutuhan

- organisasi, dan Rencana Pengembangan Karier PNS.
- (4) Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun oleh instansi untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
  - (5) Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dirinci dalam Peta Rencana Pengembangan Karier PNS setiap tahun.
  - (6) Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

### BAB III PENYUSUNAN RENCANA PENGEMBANGAN KARIER PNS

#### Pasal 11

Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS meliputi tahapan:

- a. persiapan;
- b. pelaksanaan;
- c. penetapan; dan
- d. pemantauan dan evaluasi.

#### Bagian Kesatu Persiapan

#### Pasal 12

- (1) Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS dilaksanakan oleh PPK.
- (2) Pelaksanaan penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan oleh paling rendah Kepala Badan.
- (3) Dalam hal diperlukan oleh instansi, PPK dapat membentuk tim penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS di bawah koordinasi BKPSDM.

#### Pasal 13

- (1) Tahap persiapan penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS, yaitu penyiapan dokumen yang dipersyaratkan dalam penyusunan Rencana Pengembangan Karier.
- (2) Penyiapan dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. analisis Jabatan;
  - b. analisis beban kerja;
  - c. evaluasi jabatan;
  - d. analisis kebutuhan pegawai;
  - e. standar Kompetensi Jabatan;
  - f. klasifikasi atau rumpun Jabatan; dan
  - g. profil pegawai.
- (3) Selain penyiapan dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (2), instansi juga melengkapi dengan dokumen lain yang diperlukan, berupa:
  - a. data hasil uji Kompetensi setiap PNS berdasarkan

Standar Kompetensi Jabatan yang disusun dalam peta Kompetensi; dan

- b. data PNS yang akan dikembangkan kariernya dan data PNS yang akan dikembangkan Kompetensinya.
- (4) Data PNS yang akan dikembangkan Kariernya dan data PNS yang akan dikembangkan Kompetensinya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dituangkan ke dalam tabel Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

## Bagian Kedua Pelaksanaan

### Pasal 14

- (1) Dalam menyusun Rencana Pengembangan Karier PNS, Instansi di lingkungan Pemerintah Kabupaten melakukan pemetaan pada JPT, JA, dan JF.
- (2) Selain melakukan pemetaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Instansi di lingkungan Pemerintah Kabupaten juga merencanakan penempatan PNS dalam Jabatan tersebut sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi.
- (3) Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk dokumen Rencana Pengembangan Karier PNS.
- (4) Dokumen Rencana Pengembangan Karier PNS setiap Instansi di lingkungan Pemerintah Kabupaten pada ayat (3) disampaikan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara untuk mendapatkan persetujuan.
- (5) Kepala Badan Kepegawaian Negara melakukan verifikasi terhadap dokumen Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4).
- (6) Dalam hal Dokumen Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (5) tidak mendapatkan persetujuan, Bupati mengajukan kembali Dokumen Rencana Pengembangan Karier yang telah disesuaikan.
- (7) Kepala Badan Kepegawaian Negara menyampaikan hasil verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) kepada Bupati untuk ditetapkan.

## Bagian Ketiga Penetapan

### Pasal 15

- (1) Dokumen Rencana Pengembangan Karier PNS Instansi di lingkungan Pemerintah Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (7) ditetapkan oleh Bupati.
- (2) Dokumen Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dimasukkan ke dalam Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara dan digunakan sebagai dasar penyusunan Rencana

Pengembangan Karier Nasional oleh Badan Kepegawaian Negara.

Bagian Keempat  
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 16

- (1) Rencana Pengembangan Karier dilaksanakan oleh PyB berdasarkan penetapan dari PPK.
- (2) Dalam melaksanakan Rencana Pengembangan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PyB melakukan pemantauan dan evaluasi pada tingkat instansi.
- (3) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan setiap tahun dan digunakan untuk penyempurnaan penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS berikutnya.

BAB IV  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 17

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Indralaya  
pada tanggal 13 Juli 2023

BUPATI OGAN ILIR

PANCA WIJAYA AKBAR

Diundangkan di Indralaya  
pada tanggal 13 Juli 2023

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN OGAN ILIR

MUHSIN

Pengembangan Karier Nasional oleh Badan Kepegawaian Negara.

Bagian Keempat  
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 16

- (1) Rencana Pengembangan Karier dilaksanakan oleh PyB berdasarkan penetapan dari PPK.
- (2) Dalam melaksanakan Rencana Pengembangan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PyB melakukan pemantauan dan evaluasi pada tingkat instansi.
- (3) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan setiap tahun dan digunakan untuk penyempurnaan penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS berikutnya.

Pasal 17

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Indralaya  
pada tanggal 13 Juli 2023

BUPATI OGAN ILIR

dto.

PANCA WIJAYA AKBAR

Diundangkan di Indralaya  
pada tanggal 13 Juli 2023

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN OGAN ILIR,

dto.

MUHSIN

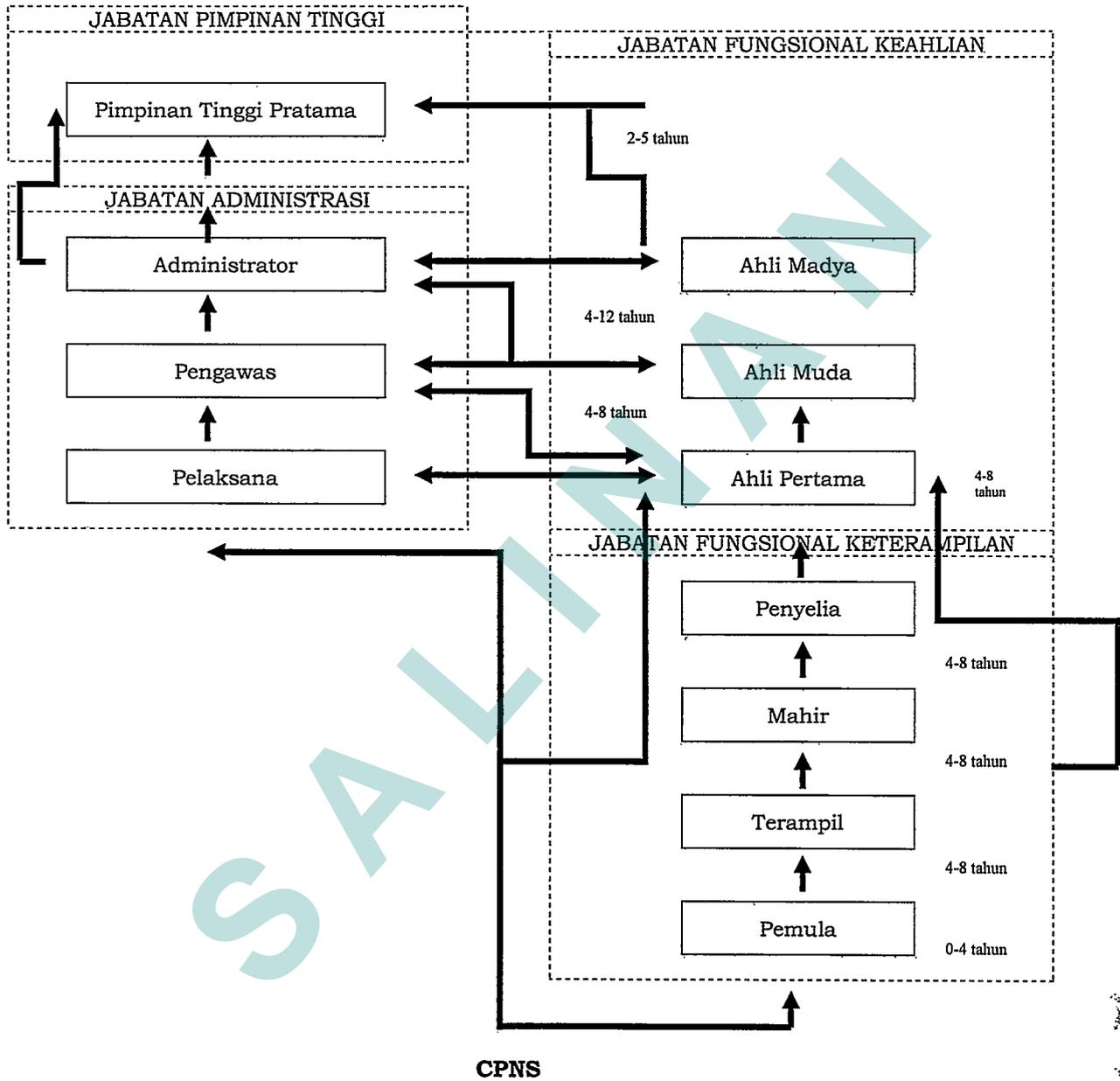
BERITA DAERAH KABUPATEN OGAN ILIR TAHUN 2023 NOMOR 27

Salinan sesuai dengan Aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM  
SETDA KABUPATEN OGAN ILIR,

  
IMTIHANA, S.H., M.Si  
PEMBINA TK.I /IV.b  
NIP. 197502172008012001

LAMPIRAN I  
PERATURAN BUPATI OGAN ILIR  
NOMOR 27 TAHUN 2023  
TENTANG  
PENYUSUNAN POLA KARIER  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI  
LINGKUNGAN PEMERINTAH  
KABUPATEN OGAN ILIR

POLA KARIER PNS



## Keterangan:

1. PNS akan menduduki Jabatan sesuai dengan formasinya, yaitu sebagai Pejabat Pelaksana atau Pejabat Fungsional dengan kategori keahlian atau keterampilan.
2. Rencana Pengembangan Karier bagi PNS yang memegang Jabatan Pelaksana atau JF dilakukan dengan menggunakan pola karier horizontal, vertikal, atau diagonal sebagai berikut:

## a. Pola Karier Horizontal

PNS dengan Jabatan Pelaksana, Pengawas, atau Administrator (JA) dikembangkan kariernya untuk menduduki Jabatan lain yang setara dalam satu kelompok Jabatan JA, satu rumpun JF, atau dari JF dikembangkan kariernya ke dalam JA.

## b. Pola Karier Vertikal

- 1) PNS yang menduduki Jabatan Pelaksana dikembangkan kariernya menjadi Pejabat Pengawas, kemudian menjadi Pejabat Administrator, dan dapat dikembangkan kariernya menjadi Pejabat Pimpinan Tinggi melalui Seleksi Terbuka.
- 2) Pejabat Fungsional kategori keterampilan jenjang Pemula dikembangkan kariernya untuk menduduki Jabatan dengan jenjang lebih tinggi ke jenjang Mahir sampai dengan jenjang Penyelia.
- 3) JF dengan jenjang Penyelia dapat dikembangkan kariernya melalui perpindahan kategori dari kategori keterampilan ke dalam kategori keahlian setelah pejabat fungsional memperoleh ijazah sarjana.
- 4) Pejabat Fungsional kategori keahlian jenjang Ahli Pertama dikembangkan kariernya untuk menduduki Jabatan dengan jenjang lebih tinggi ke jenjang Ahli Muda sampai dengan jenjang Ahli Utama.

## c. Pola Karier Diagonal

JA dikembangkan kariernya ke dalam JF di jenjang yang lebih tinggi sesuai dengan pangkat dan golongan ruang, misalnya: Seorang pejabat Pelaksana dikembangkan kariernya menjadi Pejabat Fungsional Ahli Muda, pejabat Administrator menjadi pejabat fungsional Ahli Madya, atau sebaliknya pejabat fungsional Ahli Pertama menjadi pejabat Pengawas atau Pejabat Administrator, atau seorang pejabat fungsional Ahli Madya dikembangkan kariernya menjadi pejabat Pimpinan Tinggi Pratama melalui seleksi terbuka.

BUPATI OGAN ILIR,

PANCA WIJAYA AKBAR

PA

LAMPIRAN II  
 PERATURAN BUPATI OGAN ILIR  
 NOMOR 27 TAHUN 2023  
 TENTANG  
 PENYUSUNAN POLA KARIER  
 PEGAWAI NEGERI SIPIL DI  
 LINGKUNGAN PEMERINTAH  
 KABUPATEN OGAN ILIR

JALUR KARIER MENGGUNAKAN POLA KARIER HORIZONTAL

1. Satu Kelompok Dalam Jabatan Administrasi

NO	JA	NAMA JABATAN BERDASARKAN KELOMPOK JABATAN	PERPINDAHAN POSISI JABATAN
1.	Jabatan Administrator	Perencanaan • Kepala Bagian Perencanaan dan Keuangan	Perencanaan • Kepala Bagian Administrasi Pembangunan
2.	Jabatan Pengawas	Perencanaan • Kepala Sub Bagian Perencanaan	Perencanaan • Kepala Sub Bagian Penyusunan Program
3.	Jabatan Pelaksana	1. Perencanaan a. Analis Perencanaan b. Pengadministrasi Perencanaan dan Program 2. Pelaporan a. Analis Laporan Keuangan b. Pengadministrasi Umum	1. Perencanaan a. Analis Rencana Program dan Kegiatan b. Pengelola Program Kegiatan 2. Pelaporan a. Analis Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan b. Pengelola Data

2. Satu Rumpun Dalam Jabatan Fungsional

NO	JF	NAMA JABATAN BERDASARKAN RUMPUN JABATAN	PERPINDAHAN POSISI JABATAN
1.	Kategori Keahlian	1. Akuntansi dan Anggaran • Analis Anggaran 2. Kesehatan • Sanitarian	1. Akuntansi dan Anggaran • Analis Keuangan Pusat dan Daerah 2. Kesehatan • Administrator Kesehatan
2.	Kategori Keterampilan	1. Informasi / Komputer • Pranata Komputer	1. Informasi / Komputer • Operator SIAK

*Handwritten signature or initials*

## 3. Antar Kelompok Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional

NO	JA	NAMA JABATAN	PERPINDAHAN POSISI JABATAN
1.	Pejabat Administrator	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepala Bagian Perencanaan dan Keuangan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perencana Ahli Madya</li> <li>• Analis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Madya</li> </ul>
2.	Pejabat Pengawas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepala Sub Bagian Perencanaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perencana Ahli Madya</li> </ul>
3.	Pejabat Pelaksana	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analis Perencanaan</li> <li>• Analis Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan</li> <li>• Analis Humas</li> <li>• Pengelola Teknologi Informasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perencana Ahli Pertama</li> <li>• Perencana Ahli Pertama</li> <li>• Pranata Humas ahli Pertama</li> <li>• Pranata Komputer</li> </ul>

BUPATI LOGAN ILIR,

PANCA WIJAYA AKBAR

SALINAN

LAMPIRAN III  
 PERATURAN BUPATI OGAN ILIR  
 NOMOR 29 TAHUN 2023  
 TENTANG  
 PENYUSUNAN POLA KARIER  
 PEGAWAI NEGERI SIPIL DI  
 LINGKUNGAN PEMERINTAH  
 KABUPATEN OGAN ILIR

JALUR KARIER VERTIKAL DAN DIAGONAL

1. Jalur Karier Reguler Menggunakan Pola Karier Vertikal Dalam JA dan JPT Diasumsikan Berdasarkan Pendidikan, Usia, Kepangkatan dan Masa Kerja

PENDIDIKAN	MASA KERJA DAN USIA															
	Eselon Va/Gol Ruang III/a-III/b		Eselon IVb/ gol Ruang III/b - III/d		Eselon IVa/ Gol Ruang III/c - III/d		Eselon IIIb/ Gol Ruang III/d-IV/a		Eselon IIIa/ Gol Ruang IV/a- IV/b		Eselon IIIa Gol Ruang IV/b-IV/c		Eselon IIb/ Gol Ruang IVb - IVc		Eselon IIa/ Gol Ruang IVc - IVd	
	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia
SLTA/ D-I	16	34	20	38	24	42										
D - II	12	32	16	36	20	40										
D - III	8	30	12	34	16	38										
S - I / D - IV	4	27	8	31	12	35	16	39	20	43	24	47	28	51		
S - II	4	29	4	29	8	33	12	37	16	41	20	45	24	49	28	53
S - III			4	31	4	31	8	35	12	39	16	43	20	47	24	51

Asumsi usia Calon PNS sebagai berikut:

- SLTA/ D - I : 18 tahun
- D - II : 20 tahun
- D - III : 22 tahun
- S - I / D - IV : 23 tahun
- S - II : 25 tahun
- S - III : 27 tahun

2. Jalur Karier Jabatan Fungsional Menggunakan Pola Karier Vertikal dalam Jabatan Fungsional Kategori Keterampilan Diasumsikan Berdasarkan Pendidikan, Usia, Kepangkatan, dan Masa Kerja.

PENDIDIKAN	MASA KERJA DAN USIA															
	PEMULA		TERAMPIL				MAHIR				PENYELIA					
	II/a		II/b		II/c		II/d		III/a		III/b		III/c		III/d	
	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia
SLTA/ D - I	1	20	4	22	8	26	12	30	16	34	20	38	24	42	28	46
D - II			1	22	4	24	8	28	12	32	16	36	20	40	24	44
D - III					1	24	4	26	8	30	12	34	16	38	20	42

Asumsi usia Calon PNS sebagai berikut:

- SLTA/ D - I : 18 tahun.
- D - II : 20 tahun.
- D - III : 22 tahun.

3. Jalur Karier Reguler Menggunakan Pola Karier Vertikal Dalam Jabatan Fungsional Kategori Keahlian Diasumsikan Berdasarkan Pendidikan, Usia, Kepangkatan, dan Masa Kerja

PENDIDIKAN	MASA KERJA DAN USIA													
	AHLI PERTAMA				AHLI MUDA				AHLI MADYA					
	III/a		III/b		III/c		III/d		IV/a		IV/b		IV/c	
	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia
S - I / D - IV	1	25	4	27	8	31	12	35	16	39	20	43	24	47
S - II			1	27	4	29	8	33	12	37	16	41	20	45
S - III					1	29	4	31	8	35	12	39	16	43

Asumsi usia Calon PNS sebagai berikut:

1. S - I / D IV : 23 tahun.
2. S - II : 25 tahun.
3. S - III : 27 tahun.

4. Jalur Karier Menggunakan Pola Karier Diagonal Dalam JA, JF, dan JPT

NO	KELOMPOK JABATAN	JALUR KARIER			
		JF	JA	JPT	
		Jenjang Jabatan dalam Kategori Keterampilan	Jenjang Jabatan dalam Kategori Keahlian		
A	JA				
1.	Jabatan Pelaksana	Pemula s.d. Penyelia*)	Ahli Pertama dan Ahli Muda**)		
2.	Jabatan Pengawas		Ahli Muda dan Ahli Madya***)		
3.	Jabatan Administrator		Ahli Madya****)		JPT Pratama*****)
B	JF				
	KATEGORI				
1.	Keterampilan			Jabatan Pelaksana*) Jabatan Pengawas*****)	
2.	Keahlian				
A.	Ahli Pertama			Jabatan Pengawas*****) Jabatan administrator*****)	
B.	Ahli Muda			Jabatan Administrator*****)	
C.	Ahli Madya				

Keterangan:

- \*) pendidikan paling rendah SLTA  
Pangkat paling rendah Pengatur Muda, Golongan Ruang II/a
- \*\*) strata Pendidikan paling rendah S - 1 / D - IV  
Pangkat paling rendah Penata, Golongan Ruang III/a
- \*\*\*) strata paling rendah pendidikan S-1 / D - IV  
Pangkat paling rendah penata, Golongan ruang III/c
- \*\*\*\*) strata paling rendah Pendidikan S - 1 / D - IV  
Pangkat paling rendah Pembina, Golongan ruang IV/a
- \*\*\*\*\*) strata Pendidikan paling rendah S-2  
Pangkat paling rendah Pembina Utama Muda, Golongan Ruang IV/c untuk eselon IIa  
Pangkat paling rendah Pembina Tingkat I, Golongan Ruang IV/b untuk eselon IIb
- \*\*\*\*\*) strata Pendidikan paling rendah D-III  
Pangkat paling rendah Penata, Golongan Ruang III/c untuk eselon IVa  
Pangkat paling rendah Penata Muda Tingkat I, Golongan Ruang III/b untuk eselon IVb
- \*\*\*\*\*) strata Pendidikan paling rendah S - I / D - IV  
Pangkat paling rendah Pembina, Golongan Ruang IV/a untuk eselon IIIa  
Pangkat paling rendah Penata Tingkat I, Golongan ruang III/d untuk eselon IIIb

BUPATI GOGAN ILIR,

PANCA WIJAYA AKBAR

LAMPIRAN IV  
 PERATURAN BUPATI OGAN ILIR  
 NOMOR 27 TAHUN 2023  
 TENTANG  
 PENYUSUNAN POLA KARIER  
 PEGAWAI NEGERI SIPIL DI  
 LINGKUNGAN PEMERINTAH  
 KABUPATEN OGAN ILIR

PENYELARASAN KEBUTUHAN KARIER PNS

Nama :  
 NIP :  
 Jabatan :  
 Unit Kerja :

NO	KEBUTUHAN KARIER ORGANISASI	KARIER PNS	PENYELARASAN
1.	Hasil penilaian kompetensi: a. Kompetensi manajerial; b. Kompetensi social kultural; dan c. Kompetensi teknis.	... ... ...	... ... ...
2.	Sejarah karier PNS	...	...
3.	Hasil penilaian kinerja	...	...
4.	Wawancara berbasis kompetensi	...	...
5.	Evaluasi 360 derajat	...	...

BUPATI OGAN ILIR,

PANCA WIJAYA AKBAR



Contoh 4: Tabel Perencanaan Suksesi  
Melalui Penilaian Kinerja dan Kompetensi

PERENCANAAN SUKSESI MELALUI PENILAIAN KINERJA DAN KOMPETENSI

NO	KATEGORI	KONDISI	KEGIATAN PEMBINAAN
1.	Pertama	Pegawai rendah di kinerja maupun kompetensi.	Pemberian hukuman disiplin
2.	Kedua	Pegawai memiliki kinerja rendah dan kompetensi sedang.	Pemberian <i>mentoring</i> atau <i>coaching</i> , <i>special project</i> , <i>training</i> , dan <i>self-learning</i>
3.	Ketiga	Pegawai memiliki kinerja sedang dan kompetensi rendah.	Pemberian <i>mentoring</i> atau <i>coaching</i> , <i>special project</i> , <i>training</i> , dan <i>workshop</i> .
4.	Keempat	Pegawai memiliki kinerja dan kompetensi sedang.	Pemberian <i>mentoring</i> atau <i>coaching</i> , <i>special project</i> , dan <i>training</i> .
5.	Kelima	Pegawai memiliki kinerja tinggi dan kompetensi rendah.	Pemberian <i>mentoring</i> atau <i>coaching</i> dan rotasi penempatan pegawai.
6.	Keenam	Pegawai memiliki kinerja tinggi dan potensi rendah.	Pemberian <i>coaching</i> .
7.	Ketujuh	Pegawai dengan kinerja rata-rata dan kompetensi tinggi.	Pemberian <i>extra coaching</i> atau rotasi untuk pengayaan pengalaman teknis dan <i>on job training</i> .
8.	Kedelapan	Pegawai dengan kinerja tinggi dan kompetensi sedang	Melalui pendekatan pengembangan khusus di potensi yang kurang dengan memberikan penugasan-penugasan khusus yang menantang.
9.	Kesembilan	Pegawai dengan kinerja dan kompetensi tinggi.	Memberikan kepercayaan dengan penugasan-penugasan baru yang sesuai dengan potensi yang tinggi, promosi dan magang.

BUPATI OGAN ILIR,

PANCA WIJAYA AKBAR