



SALINAN

BUPATI BANJAR
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN BUPATI BANJAR
NOMOR 87 TAHUN 2022

TENTANG

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANJAR,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka mewujudkan pengembangan karier dan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banjar yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme;
 - b. bahwa untuk mewujudkan kebutuhan di lingkungan PNS yang berkaitan dengan manajemen karier, diperlukan suatu pengaturan dalam bentuk peraturan kepala daerah;
 - c. bahwa Kabupaten Banjar saat ini belum mempunyai regulasi tentang manajemen karier;
 - d. bahwa untuk menyelenggarakan manajemen karier Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banjar berdasarkan Sistem Merit, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Penyelenggaraan Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Banjar;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 352) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
 2. 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);
 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 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);

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 Kabupaten Banjar Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Banjar Tahun 2016 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Banjar Nomor 12) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 8 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Banjar Tahun 2021 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Banjar Nomor 6);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI BANJAR TENTANG PENYELENGGARAAN MANAJEMEN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BANJAR.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu
Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Banjar.
2. Kepala Daerah yang selanjutnya disebut Bupati adalah Bupati Banjar.
3. Pemerintah Daerah adalah Kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten.

5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disebut PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di Instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disebut PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Badan adalah Badan Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang bidang kepegawaian di Kabupaten Banjar.
8. Kepala Badan adalah Kepala Badan Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang bidang kepegawaian di Kabupaten Banjar.
9. 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 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banjar.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi Perangkat Daerah.
11. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok 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 pegawai PNS yang menduduki Jabatan Administrator pada instansi pemerintah.
15. Pejabat Pengawas adalah pegawai PNS yang menduduki Jabatan Pengawas pada instansi pemerintah.
16. Pejabat Pelaksana adalah pegawai PNS yang menduduki Jabatan Pelaksana pada instansi pemerintah.
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 Pegawai PNS yang menduduki JF pada instansi pemerintah.
19. Kelas Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang PNS dalam rangkaian susunan instansi pemerintah yang meskipun 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.
20. 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.

21. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan termasuk di dalamnya Kompetensi Pemerintahan.
22. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
23. 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.
24. Kompetensi Pemerintahan adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengelolaan pemerintahan sesuai jenjang jabatannya di lingkungan Pemerintahan Kabupaten secara profesional.
25. Pemberhentian adalah pemberhentian yang mengakibatkan PNS tidak lagi menduduki JA, JF, atau JPT.
26. Batas Usia Pensiun adalah batas usia PNS harus diberhentikan dengan hormat dari PNS.
27. 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.
28. Pengisian JPT secara Terbuka yang selanjutnya disebut Seleksi Terbuka adalah proses pengisian JPT yang dilakukan melalui kompetisi secara terbuka.
29. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang selanjutnya disebut Simpeg adalah sistem pelayanan kepegawaian yang terintegrasi dan terhubung secara *on-line* dengan seluruh satuan kerja perangkat daerah dan pegawai negeri sipil untuk memberikan pelayanan kepegawaian.
30. Penyesuaian atau Inpassing adalah proses pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional guna memenuhi kebutuhan organisasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan dalam jangka waktu tertentu.
31. Promosi adalah Proses Kegiatan Pemindahan PNS dari suatu Jabatan kepada Jabatan lain yang lebih tinggi.

Bagian Kedua Maksud dan Tujuan

Pasal 2

Penyelenggaraan manajemen karier dimaksudkan untuk mewujudkan pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi PNS berdasarkan Sistem Merit.

Pasal 3

Penyelenggaraan manajemen karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, bertujuan untuk:

- 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.

Bagian Ketiga Kedudukan

Pasal 4

Manajemen karier menjadi pedoman pengelolaan karier PNS yang dilakukan sejak pengangkatan pertama sebagai PNS sampai dengan Pemberhentian.

Bagian Keempat Ruang Lingkup

Pasal 5

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. basis data PNS;
- b. pengembangan karier;
- c. pengembangan kompetensi;
- d. pola karier;
- e. promosi dan mutasi;
- f. tata cara pengisian JPT;
- g. pemberhentian dari jabatan; dan
- h. pendanaan.

BAB II BASIS DATA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pasal 6

- (1) Dalam rangka penyelenggaraan manajemen karier PNS, disusun basis data PNS, berupa:
 - 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 memperhatikan 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 Simpeg, yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara secara nasional.

BAB III PENGEMBANGAN KARIER

Bagian Kesatu Pelaksanaan Pengembangan Karier

Paragraf 1 Umum

Pasal 7

- (1) Pengembangan karier PNS dilaksanakan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja pegawai.
- (2) Manajemen pengembangan karier PNS dilaksanakan melalui:
 - a. mutasi; dan
 - b. promosi.
- (3) PNS ditempatkan pada Jabatan dan dilaksanakan dengan berpedoman pada pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2).
- (4) Penyelenggaraan manajemen karier PNS dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2
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, yaitu 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 Ahli, meliputi:
 1. JF Ahli Utama;
 2. JF Ahli Madya;
 3. JF Ahli Muda; dan
 4. JF Ahli Pertama.
 - b. Jenjang JF Keterampilan, meliputi:
 1. JF Penyelia atau jabatan yang setara;
 2. JF Mahir atau jabatan yang setara;
 3. JF Terampil atau jabatan yang setara; dan
 4. JF Pemula atau jabatan yang setara.

Bagian Kedua
Kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja

Paragraf 1
Kualifikasi

Pasal 10

Kualifikasi Jabatan, paling sedikit terdiri atas:

- a. pendidikan formal;
- b. pangkat/golongan atau kelas jabatan;
- c. riwayat Jabatan; dan
- d. batas usia pensiun.

Pasal 11

- (1) Bagian Organisasi menyusun standar kualifikasi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 dalam bentuk syarat Jabatan berdasarkan analisis Jabatan, analisis beban kerja dan evaluasi Jabatan.
- (2) Standar kualifikasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Paragraf 2 Kompetensi

Pasal 12

Kompetensi Jabatan, terdiri atas:

- a. Kompetensi Manajerial;
- b. kompetensi Teknis; dan
- c. kompetensi Sosial Kultural.

Pasal 13

- (1) Dalam rangka untuk penempatan Jabatan, Bagian Organisasi Sekretariat Daerah menyusun standar kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Standar Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 14

- (1) Setiap PNS dilakukan penilaian melalui evaluasi kompetensi dengan berpedoman pada standar kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dan kamus Kompetensi Jabatan.
- (2) Evaluasi Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan secara berkala paling cepat 6 (enam) bulan dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (3) Evaluasi Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilakukan oleh Badan.
- (4) Kamus Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disusun oleh Bagian Organisasi.
- (5) Dalam melaksanakan evaluasi kompetensi, Badan dibantu oleh Tim Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur atau dapat bekerja sama dengan assesor independen.

Pasal 15

Kepala Badan menetapkan standar operasional dan prosedur pelaksanaan evaluasi Kompetensi.

Paragraf 3
Kinerja

Pasal 16

- (1) Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang Perencanaan Pembangunan Daerah menyusun bentuk indikator kinerja Jabatan atau PNS berdasarkan target Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang diuraikan menjadi indikator kinerja Perangkat Daerah.
- (2) Indikator kinerja Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menjadi dasar ukuran kinerja Jabatan.
- (3) Indikator kinerja Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 17

- (1) Penilaian Kinerja bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.
- (2) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS yang bersangkutan.
- (3) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
- (4) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), dilakukan oleh atasan langsung dari PNS yang bersangkutan atau oleh pejabat yang ditentukan oleh PyB.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme penilaian kinerja diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga
Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 18

- (1) Bupati menetapkan kelompok rencana suksesi dalam setiap tahun.
- (2) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), beranggotakan PNS yang memiliki:
 - a. kompetensi sesuai klasifikasi jabatan;
 - b. memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi; dan
 - c. memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (3) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dikelola oleh Badan.

BAB IV
PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 19

- (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) Rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan pada tingkat Pemerintah Daerah.

Pasal 20

- (1) Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.
- (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, Kompetensi Sosial Kultural, Kompetensi Teknis dan Kompetensi Pemerintahan dengan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.
- (3) Badan menyelenggarakan pengembangan kompetensi PNS berpedoman dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 menjadi dasar pengembangan karier.

BAB V
POLA KARIER

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 22

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 23

- (1) Pola Karier PNS berbentuk:
 - a. horizontal, di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT;
 - b. vertikal, di dalam satu kelompok JA, JF, atau JPT; dan
 - c. diagonal, antar kelompok JA, JF, atau JPT.
- (2) Bagan Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Kedua Pola Karier Horizontal

Pasal 24

Pola karier horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 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.

Pasal 25

- (1) Pola karier horizontal untuk JPT yang telah menduduki jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun, dilaksanakan setelah dilakukan uji kompetensi dan mendapat rekomendasi dari Komisi Aparatur Sipil Negara.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Pola Karier Vertikal

Pasal 26

- (1) Pola karier vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 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 27

Pola Karier vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
Pola Karier Diagonal

Pasal 28

- (1) Pola karier diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 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; atau
 - d. JF Ahli Utama ke dalam JPT Pratama.
- (3) Pola karier diagonal sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI
PROMOSI DAN MUTASI

Bagian Kesatu
Promosi

Paragraf 1
Promosi Dalam Jabatan Pelaksana

Pasal 29

Promosi dalam Jabatan Pelaksana dapat dilakukan terhadap PNS yang memenuhi persyaratan 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.

Paragraf 2
Promosi Dalam Jabatan Fungsional

Pasal 30

- (1) Promosi dalam Jabatan Fungsional dapat dilakukan terhadap PNS yang memenuhi persyaratan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) 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 pendidikan dan pelatihan JF dan/atau inpassing; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (3) 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 pendidikan dan pelatihan JF dan/atau inpassing JF dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (4) 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 di bidang JF.
- (5) 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 di bidang JF.
- (6) 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 di bidang JF.
- (7) 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;
 - d. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (8) 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 di bidang JF.
- (9) 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;
 - d. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (10) 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 di bidang JF.

Paragraf 3 Promosi Dalam Jabatan Pengawas

Pasal 31

Promosi dalam Jabatan Pengawas dapat dilakukan terhadap PNS yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara;
- c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- d. memiliki pengalaman dalam Jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau 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 pada Pemerintah Daerah; dan
- g. sehat jasmani dan rohani.

Paragraf 4
Promosi Dalam Jabatan Administrator

Pasal 32

- (1) Promosi dalam Jabatan Administrator dapat dilakukan terhadap PNS yang memenuhi persyaratan 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 Pemerintah Daerah; 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) Pelaksanaan sekolah kader sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 5
Promosi Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 33

Promosi dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dapat dilakukan terhadap PNS yang memenuhi persyaratan 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.

Bagian Kedua
Mutasi

Pasal 34

Mutasi PNS 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 ke lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 35

PNS yang dimutasi dalam lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 huruf a, diselenggarakan dalam rangka pola karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 dan Pasal 23, atau dalam rangka pelaksanaan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 36

PNS yang mutasi ke luar Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 huruf b, dilaksanakan dalam rangka pengembangan karier atau pelaksanaan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 37

- (1) PNS yang mutasi ke lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 huruf c, dilakukan dalam rangka pengembangan karier atau pelaksanaan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pegawai negeri sipil 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 dengan ketentuan:
 - a. ada rekomendasi dari instansi asal PNS; dan
 - b. persetujuan dari Bupati.
- (4) Dalam hal mutasi atas permohonan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk menduduki JPT, dapat dilakukan melalui proses seleksi terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39.
- (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.

Bagian Ketiga
Proses penyampaian usul mutasi
dan promosi jabatan administrasi

Pasal 38

- (1) Proses mutasi dan/atau promosi Jabatan Administrasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kalimantan Selatan dilakukan melalui mekanisme sebagai berikut:
- a. Usul Mutasi dan/atau Promosi Jabatan Administrasi 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 dihimpun dan dibahas oleh Tim Penilai Kinerja Pemerintah Daerah;
 - d. Hasil Tim Penilai Kinerja berupa Daftar Hadir, Berita Acara dan Hasil Pembahasan; dan
 - e. Hasil pembahasan Tim Penilai Kinerja disampaikan kepada guna mendapat penetapan.
- (2) Usulan yang tidak berasal dari unsur pimpinan dan/atau kepala Perangkat Daerah tidak akan diproses lebih lanjut.

BAB VII
TATA CARA PENGISIAN JPT

Pasal 39

- (1) Pengisian JPT Pratama dapat dilakukan melalui mutasi atau seleksi terbuka.
- (2) Untuk dapat diangkat dalam JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi persyaratan 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 singkat 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.

Pasal 40

- (1) Pengisian JPT melalui seleksi terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39, dilakukan melalui tahapan:
 - a. perencanaan;
 - b. pengumuman lowongan;
 - c. pelamaran;
 - d. seleksi;
 - e. pengumuman hasil seleksi; dan
 - f. 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) Dalam rangka pengisian JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dibentuk Panitia seleksi.
- (4) Panitia seleksi terdiri dari paling sedikit 5 (lima) orang, paling banyak 9 (sembilan) orang, dengan komposisi 70% (tujuh puluh persen) dari akademisi/pakar/profesional, Pejabat Pimpinan Tinggi dari instansi Pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang kosong, dan 30% (tiga puluh persen) dari Pejabat Pimpinan Tinggi terkait dari instansi Pemerintah yang bersangkutan.
- (5) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4), ditetapkan oleh Bupati.
- (6) Pengumuman lowongan dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. diumumkan secara terbuka melalui media massa cetak dan media dalam jaringan (*online*);
 - b. pengumuman paling sedikit memuat:
 - 1. nama jabatan yang lowong;
 - 2. persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (2);
 - 3. batas waktu penyampaian lamaran; dan
 - 4. tahapan, jadwal dan sistem seleksi.

- (7) Lamaran disampaikan ke Kantor Sekretariat Panitia Seleksi bertempat di Kantor Badan.
- (8) Tahapan seleksi pengisian JPT paling sedikit terdiri atas:
 - a. seleksi administrasi;
 - b. seleksi kompetensi;
 - c. seleksi penulisan makalah; dan
 - d. wawancara dan penelusuran rekam jejak.
- (9) Penentuan metode seleksi dan bobot setiap tahapan seleksi ditentukan kemudian oleh Panitia Seleksi.
- (10) Pengumuman hasil seleksi dilakukan untuk setiap tahapan seleksi berdasarkan alphabet atau peringkat.
- (11) Pada tahap akhir, Panitia Seleksi memilih 3 (tiga) orang peserta seleksi dengan nilai terbaik untuk disampaikan kepada PPK melalui PyB.
- (12) PPK memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) orang nama calon Pejabat untuk JPT Pratama hasil seleksi untuk ditetapkan, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII PEMBERHENTIAN DARI JABATAN

Pasal 41

- (1) PNS dapat diberhentikan dari Jabatan 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 pada Jabatan sebelumnya paling cepat 1 (satu) tahun.
- (3) Penempatan kembali PNS dalam Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan sesuai formasi, rumpun Jabatan dan standar kompetensi.

BAB IX PENDANAAN

Pasal 42

Pelaksanaan Penyelenggaraan Manajemen Karier PNS yang diatur dalam Peraturan Bupati ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB X
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 43

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, kebijakan Daerah mengenai Penyelenggaraan manajemen Karier PNS yang telah ditetapkan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Bupati ini.

BAB XI
PENUTUP

Pasal 44

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Martapura
pada tanggal 30 Desember 2022

BUPATI BANJAR,

Ttd

SAIDI MANSYUR

Diundangkan di Martapura
pada tanggal 30 Desember 2022

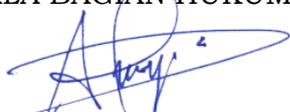
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BANJAR,

Ttd

MOKHAMAD HILMAN

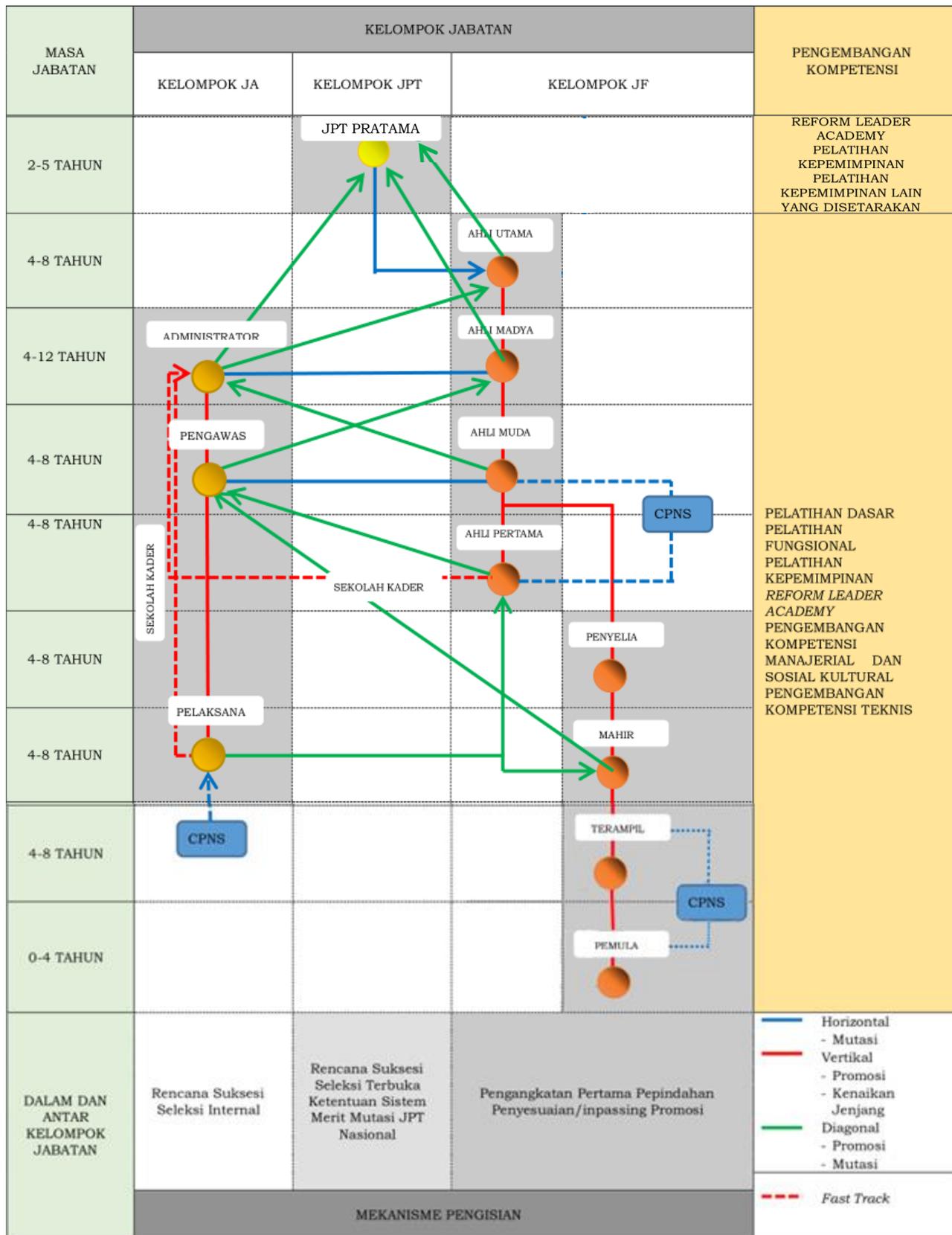
BERITA DAERAH KABUPATEN BANJAR TAHUN 2022 NOMOR 87

Salinan sesuai dengan aslinya :
KEPALA BAGIAN HUKUM



AHMAD RIZAL PUTRA J S, SH, MH
NIP. 19870111 200904 1 001

LAMPIRAN
 PERATURAN BUPATI BANJAR
 NOMOR 87 TAHUN 2022
 TENTANG
 PENYELENGGARAAN MANAJEMEN
 KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
 POLA KARIER INSTANSI



BUPATI BANJAR,

Ttd

SAIDI MANSYUR