



BUPATI HULU SUNGAI TENGAH

PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

**PERATURAN BUPATI HULU SUNGAI TENGAH
NOMOR 43 TAHUN 2022**

TENTANG

**POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN HULU SUNGAI TENGAH**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI HULU SUNGAI TENGAH,

- Menimbang:**
- a. bahwa dalam rangka pengembangan dan pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil, agar adanya keserasian dan keterkaitan antara pendidikan, pangkat, jabatan, pengabdian, prestasi kerja, sehingga terencana, terarah, dan berkesinambungan, perlu disusun pola karier Pegawai Negeri Sipil;
 - b. bahwa untuk menjamin pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Tengah yang selaras dan seimbang antara kepentingan pegawai dan organisasi, dipandang perlu adanya pengaturan pola karier Pegawai Negeri Sipil;
 - c. bahwa sesuai ketentuan Pasal 188 ayat (4) dan ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, setiap Instansi Pemerintah menyusun pola karier instansi secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional dan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

Mengingat:

- 1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 03 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan Selatan 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. Undang Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601), sebagaimana telah diubah dengan Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573),;
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 2017 Nomor 69);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6471);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil ;

10. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah Nomor 3 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN BUPATI TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN HULU SUNGAI TENGAH

BAB I KETENTUAN UMUM Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Hulu Sungai Tengah
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Hulu Sungai Tengah
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah
5. Perangkat Daerah Adalah Unsur Pembantu Bupati Dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat 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.
8. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
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.

10. Pola Karier adalah pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antar jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi serta masa jabatan seseorang PNS, sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun.
11. Alur Pengembangan Karier yang selanjutnya disebut Alur Karier, adalah lintasan perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal maupun diagonal yang dapat dilalui PNSD sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan jabatan tertinggi.
12. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT, adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
13. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT.
14. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA, adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
15. Pejabat Administrasi adalah pegawai ASN yang menduduki JA pada instansi pemerintah.
16. 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.
17. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki JF pada instansi pemerintah.

Pasal 2

- (1) Pola Karier PNS dilaksanakan atas dasar prinsip:
 - a. kepastian;
 - b. profesionalisme;
 - c. transparan;
 - d. integritas;
 - e. keadilan;
 - f. nasional; dan
 - g. rasional.
- (2) Kepastian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu Pola Karier harus menggambarkan kepastian tentang arah alur karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Profesionalisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Pola Karier harus dapat mendorong peningkatan kompetensi dan prestasi kerja PNS.
- (4) Transparan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu Pola Karier harus diketahui oleh setiap PNS dan memberi kesempatan yang sama kepada PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

- (5) Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu karier seseorang dapat meningkat jika mempunyai rekam jejak yang baik.
- (6) Keadilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu memberikan kesempatan kepada PNS yang memenuhi Standar Kompetensi ASN untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi.
- (7) Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu bahwa Pola Karier PNS dapat mendorong persatuan melalui rotasi dan mutasi antar instansi baik pusat maupun daerah sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- (8) Rasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu sesuai kebutuhan masing-masing instansi untuk mencapai visi yang telah ditetapkan.

Pasal 3

- (1) Peraturan Bupati ini dimaksudkan untuk menjamin arah pengembangan karier PNS dari karier terendah sampai karier tertinggi sesuai dengan kompetensi dan prestasi yang dimiliki.
- (2) Peraturan Bupati ini bertujuan adalah:
 - a. memberikan kejelasan dan kepastian karier;
 - b. menyelaraskan antara pengembangan karier PNS dengan kebutuhan organisasi / perangkat daerah;
 - c. meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS;
 - d. mendorong peningkatan profesionalitas PNS;
 - e. menciptakan iklim kerja yang kondusif dan transparan

BAB II

RUANG LINGKUP POLA KARIER

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 4

Ruang lingkup Pola Karier, meliputi:

- a. jenis jabatan;
- b. profil PNS;
- c. standar kompetensi ASN; dan
- d. bentuk pola karier.

Bagian Kedua

Jenis Jabatan

Pasal 5

Jenis Jabatan yang ditetapkan dalam Pola Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a yaitu:

- a. JPT
- b. JA terdiri atas:
 - 1. jabatan administrator;
 - 2. jabatan pengawas; dan
 - 3. jabatan pelaksana.
- c. JF terdiri atas:
 - 1. JF keahlian; dan
 - 2. JF keterampilan.

Bagian Ketiga
Profil PNS
Pasal 6

- (1) Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS yang terdiri atas:
 - a. pendidikan formal;
 - b. Pelatihan jabatan;
 - c. Usia;
 - d. Masa kerja;
 - e. Pangkat golongan ruang;
 - f. tingkat jabatan;
 - g. pengalaman jabatan;
 - h. penilaian prestasi kerja;
 - i. rekam jejak jabatan;
 - j. kompetensi jabatan;
 - k. informasi kepegawaian lainnya.
- (2) Pendidikan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, ditetapkan sesuai dengan kebutuhan jabatan.
- (3) Pelatihan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, ditetapkan sesuai dengan kebutuhan jabatan.
- (4) Usia dimaksud pada ayat (1) huruf c, ditetapkan sesuai dengan Pendidikan formal dan masa kerja yang dimiliki dalam pengembangan karier seorang PNS.
- (5) Masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d diperhitungkan antara selisih waktu saat diangkat dalam jabatan setingkat lebih tinggi dengan usia saat diangkat dalam jabatan sebelumnya.
- (6) Dikecualikan dari ayat (5) bagi pengangkatan PNS dalam jabatan setingkat lebih tinggi untuk pertama kali.
- (7)
- (8) Pangkat/ golongan ruang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, berkaitan dengan jabatan yang diduduki dan/ atau Pendidikan formal yang dimiliki.
- (9) Tingkat jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, merupakan jenjang jabatan terendah sampai dengan jenjang jabatan yang tertinggi.
- (10) Pengalaman jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, diutamakan memiliki kesesuaian dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki.
- (11) Penilaian prestasi kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h, dilakukan terhadap seorang PNS setiap 1 (satu) tahun sekali.

- (12) Kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i, ditetapkan pada setiap jabatan melalui Uji kompetensi.
- (13) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (11) dapat dilakukan oleh assessor internal pemerintah atau bekerjasama dengan assesor independen.

Bagian Keempat
Standar Kompetensi ASN
Pasal 7

Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c berisikan paling sedikit memuat informasi tentang:

- a. nama Jabatan;
- b. uraian Jabatan;
- c. kode Jabatan;
- d. pangkat/kelas Jabatan;
- e. kompetensi teknis;
- f. kompetensi manajerial;
- g. kompetensi sosial kultural; dan
- h. ukuran kinerja Jabatan.

Bagian kelima
Bentuk Pola Karier
Paragraf 1
Umum
Pasal 8

- (1) Bentuk pola Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d adalah lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.
- (2) Pola Karier PNS dapat 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.

Paragraf 2
Pola Karier Horizontal
Pasal 9

- (1) Pola Karier Horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) 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 10

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

Pasal 11

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

Pasal 12

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

Pasal 13

- (1) JF dapat berpindah ke JA sesuai jenjang Jabatan, kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan.
- (2) JF Ahli Utama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPT Pratama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 14

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

Pasal 15

JA dapat berpindah ke JA lain yang setara sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan.

Paragraf 3

Pola Karier Vertikal

Pasal 16

- (1) Pola Karier Vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) 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 17

- (1) Promosi dalam JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf a dilakukan sesuai dengan kelompok rencana suksesi atau melalui seleksi internal.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bagi:
 - a. Jabatan Pengawas ke Jabatan Administrator; atau
 - b. Jabatan Pelaksana ke Jabatan Pengawas.
- (3) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

Pasal 18

- (1) Promosi dalam kelompok JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf b dilakukan dalam hal kenaikan jenjang JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam hal kenaikan jenjang Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pejabat Fungsional dapat berpindah dari jenjang paling rendah sampai dengan jenjang paling tinggi dalam satu kategori JF.
- (3) Pejabat Fungsional kategori keterampilan dapat berpindah ke kategori keahlian dalam satu rumpun/klasifikasi JF yang memiliki tugas dan fungsi yang sama.
- (4) Promosi dalam kelompok JF dapat dilakukan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan berdasarkan kebutuhan organisasi dan peta Jabatan yang telah ditetapkan.

Pasal 19

- (1) Promosi ke dalam JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf c dilakukan sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (2) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dapat berpindah secara vertikal ke dalam JPT Madya pada Instansi Pusat dan Instansi Daerah.
- (3) Perpindahan secara vertikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui seleksi terbuka sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

- (4) Rencana suksesi, seleksi terbuka, dan ketentuan Sistem Merit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4
Pola Karier Diagonal
Pasal 20

- (1) Pola Karier Diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) 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 Madya dan JPT Utama.

Pasal 21

- (1) Perpindahan karier diagonal bagi JA ke JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf a yaitu:
 - a. Jabatan Administrator dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Fungsional Ahli Utama;
 - b. Jabatan Pengawas dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Fungsional Ahli Madya; atau
 - c. Jabatan Pelaksana dapat berpindah dalam bentuk diagonal ke jabatan Fungsional kategori keahlian atau kategori keterampilan.
- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme perpindahan, penyesuaian/inpassing atau promosi dalam JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 22

- (1) Perpindahan karier diagonal bagi JF ke JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf b yaitu:
 - a. JF kategori keterampilan atau JF Ahli Pertama dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Pengawas; atau
 - b. JF Ahli Muda dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Administrator.
- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme penugasan pada Jabatan di luar JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 23

- (1) Perpindahan karier diagonal JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf c dilaksanakan melalui promosi secara seleksi terbuka, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, persyaratan Jabatan, dan kebutuhan organisasi.
- (2) Perpindahan karier diagonal JF Ahli Utama ke dalam JPT Madya dan JPT Utama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf d dilaksanakan melalui promosi secara seleksi terbuka, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, persyaratan Jabatan, dan kebutuhan organisasi.

Bagian Ketiga Perencanaan Pola Karier Pasal 24

- (1) rencana Pola Karier meliputi rencana Pola Karier untuk:
 - a. JPT;
 - b. JA; dan
 - c. JF.
- (2) Perencanaan Pola Karier untuk JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Perencanaan Pola Karier untuk JA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan melalui seleksi, rotasi, mutasi, dan promosi, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 25

- (1) Perencanaan Pola Karier untuk JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf c dilakukan pengangkatan pertama, perpindahan Jabatan, penyesuaian/inpassing, dan promosi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pola Karier untuk JF ditetapkan dalam jenjang Jabatan berdasarkan pencapaian angka kredit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat Pelaksanaan Pola Karier paragraf umum Pasal 26

PPK melaksanakan pengisian jabatan berdasarkan rencana Pola Karier yang telah ditetapkan.

Paragraf 2
Pola Karier JPT
Pasal 27

- (1) Pengisian JPT Pratama untuk Jabatan yang lowong dilakukan melalui seleksi terbuka dan kompetitif, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Ketentuan pengisian JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan apabila telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN dengan persetujuan Komisi ASN.

Pasal 28

- (1) Pengisian JPT Pratama yang lowong melalui mutasi dari satu JPT Pratama ke JPT Pratama yang lain dapat dilakukan melalui uji kompetensi dari pejabat yang ada sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a. rumpun/klasifikasi Jabatan;
 - b. memenuhi standar kompetensi Jabatan; dan
 - c. telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (3) Dalam hal pelaksanaan pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memperoleh calon pejabat pimpinan tinggi yang memiliki kompetensi sesuai, pengisian JPT Pratama dilakukan melalui Seleksi Terbuka.

Pasal 29

- (1) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dapat menduduki jabatan yang sama lebih dari 5 (lima) tahun terhitung sejak diangkat menjadi pejabat pimpinan tinggi pratama.
- (2) Dalam hal perpanjangan masa jabatan lebih dari 5 (lima) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) PPK terlebih dahulu melakukan evaluasi terhadap kinerja dan kompetensi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi.
- (3) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh Tim yang dibentuk oleh PPK dan dilakukan 3 (tiga) bulan sebelum masa jabatannya berakhir.
- (4) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dalam melaksanakan evaluasi dapat dibantu oleh Tim penilai kompetensi/assesor yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya.
- (5) Hasil evaluasi yang dilakukan oleh tim sebagaimana diatur pada ayat (4) dilaporkan kepada PPK.
- (6) Untuk pejabat pimpinan tinggi pratama yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana tersebut pada ayat (5), maka PPK menetapkan Surat Keputusan perpanjangan/pengangkatan kembali dalam jabatan tersebut.

- (7) Pejabat pimpinan tinggi setelah menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun dapat pula ditempatkan ke jabatan pimpinan tinggi yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan penilaian kompetensi.
- (8) Pejabat pimpinan tinggi yang tidak diperpanjang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang bersangkutan.
- (9) Pejabat pimpinan tinggi sebagaimana tersebut pada ayat (7) dapat mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif kembali untuk jabatan lainnya.

Paragraf 3
Pola Karier JA
Pasal 30

- (1) Pengisian JA dilakukan untuk Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Pelaksana.
- (2) Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kelompok rencana suksesi atau melalui seleksi internal, berdasarkan prinsip Sistem Merit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengisian Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kelompok rencana suksesi, berdasarkan prinsip Sistem Merit melalui pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil.
- (4) Seleksi internal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim penilai Kinerja PNS berdasarkan
 - a. Perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, syarat jabatan, penilaian atas prestasi kerja, dan perilaku kerja tanpa membedakan gender, agama, suku, ras dan golongan.
 - b. Hasil uji kompetensi dan atau penelusuran talenta.
- (5) PPK menetapkan keputusan pengangkatan dalam pengawas dan administrator berdasarkan hasil seleksi internal sebagaimana dimaksud ayat(2)

Paragraf 4
Pola Karier JF
Pasal 31

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

Paragraf 4
Pola Karier Jabatan Pelaksana
Pasal 32

Pengisian Jabatan Pelaksana dilaksanakan sesuai dengan kelompok rencana suksesi, berdasarkan Sistem Merit melalui pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 33

- (1) Persyaratan jabatan pelaksana sebagai berikut:
 - a. PNS di lingkungan Pemerintah Daerah;
 - b. memiliki tingkat pendidikan paling rendah sesuai dengan Syarat Jabatan;
 - c. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi;
 - d. sehat jasmani dan rohani;
 - e. memiliki integritas dan moral yang baik; dan
 - f. persyaratan lain yang diperlukan.
- (2) Tingkat pendidikan sebagai syarat jabatan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf b adalah sebagai berikut:
 - a. Pelaksana kelas jabatan 7 minimal Pendidikan Sl/DIV;
 - b. Pelaksana kelas jabatan 6 minimal Pendidikan D3 atau sederajat;
 - c. Pelaksana kelas jabatan 5 minimal Pendidikan SLTA atau sederajat;
 - d. Pelaksana kelas jabatan 3 dan 4 minimal Pendidikan SLTP;
 - e. Pelaksana kelas jabatan 1 dan 2 minimal Sekolah Dasar
- (3) Syarat tingkat pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat setingkat lebih rendah apabila memiliki kompetensi yang layak untuk menduduki jabatan dengan dibuktikan dengan hasil uji kompetensi.
- (4) Pengisian Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan kelompok rencana suksesi apabila berdasarkan Sistem Merit atau melalui pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 34

- (1) Perpindahan Pejabat Pelaksana dapat dilakukan secara
 - a. horizontal;
 - b. vertikal; dan
 - c. diagonal.
- (2) Perpindahan jabatan Pelaksana secara horizontal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan melalui perpindahan antar jabatan Pelaksana dengan kelas jabatan yang sama.
- (3) Perpindahan jabatan Pelaksana secara horizontal memperhatikan kesesuaian kompetensi yang dimiliki berdasarkan hasil analisa jabatan dan analisa beban kerja.

- (4) Perpindahan jabatan Pelaksana secara horizontal sesuai dengan rumpun jabatan pelaksana antara jabatan sebelumnya dan yang akan dituju.

Pasal 35

- (1) Perpindahan jabatan Pelaksana secara vertikal sebagaimana dimaksud dalam pasal 34 huruf b, dilakukan melalui pengisian jabatan Pengawas atau perpindahan Jabatan Pelaksana dengan kelas jabatan yang lebih tinggi.
- (2) Perpindahan jabatan Pelaksana secara vertikal harus memenuhi syarat pendidikan dan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (2).
- (3) Perpindahan jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui assessment atau uji kompetensi atau penilaian kinerja.

Pasal 36

- (1) Perpindahan Pejabat Pelaksana secara diagonal sebagaimana dimaksud dalam pasal 34 ayat (1) huruf c , dilakukan dengan pengangkatan kembali ke dalam JF atau melalui penyesuaian/ inpassing.
- (2) Perpindahan Pejabat Pelaksana secara diagonal memperhatikan rekomendasi Kepala Perangkat Daerah.
- (3) Pengangkatan kembali dan penyesuaian/inpassing JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan ketersediaan formasi berdasarkan hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja.
- (4) Perpindahan pejabat Pelaksana secara diagonal dengan pengangkatan kembali ke dalam JF dapat dilakukan apabila pernah menduduki JF dengan jenjang dan nilai angka kredit terakhir yang dimiliki.
- (5) Perpindahan pejabat Pelaksana secara diagonal dengan penyesuaian/inpassing dilakukan melalui uji kompetensi dan rekomendasi instansi pembina JF.

BAB III

PENILAIAN KINERJA DAN PENILAIAN KOMPETENSI PNS

Bagian Kesatu

Tim Penilai Kinerja PNS

Pasal 37

- (1) Tim penilai kinerja PNS dibentuk oleh PPK.
- (2) Tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. PyB;
 - b. pejabat yang menangani bidang kepegawaian;
 - c. pejabat yang menangani bidang pengawasan internal; dan
 - d. pejabat pimpinan tinggi terkait.

- (3) Tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berjumlah gasal paling sedikit 5 (lima) orang.
- (4) Tim penilai kinerja PNS bertanggung jawab kepada Pyb.
- (5) Tim penilai kinerja PNS mempunyai tugas memberikan pertimbangan kepada PPK atas dasar hasil penilaian kinerja.
- (6) Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) digunakan oleh PPK untuk pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi serta pemberian penghargaan bagi PNS.
- (7) Dalam melaksanakan tugas Tim Penilai Kinerja PNS dibantu oleh sekretariat.
- (8) Tim Penilai Kinerja PNS melaksanakan rapat pembahasan paling kurang sekali dalam sebulan atau sewaktu waktu sesuai dengan kebutuhan.
- (9) Rapat pembahasan dinyatakan sah apabila dihadiri ketua, paling kurang 2 (dua) orang anggota dan sekretaris.
- (10) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan dan mekanisme kerja Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Penilaian Kinerja PNS
Pasal 38

- (1) Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.
- (2) Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam 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.
- (3) Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip
 - a. objektif;
 - b. terukur;
 - c. akuntabel;
 - d. partisipatif; dan
 - e. transparan.

Bagian Ketiga
Penilaian Kompetensi
Pasal 39

- (1) PNS yang akan diangkat, dipindah dan atau diberhentikan dalam jabatan dilakukan penilaian kompetensi.
- (2) Penilaian Kompetensi antara lain :
 - a. Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi diklat teknis fungsional, serta pengalaman bekerja secara teknis.
 - b. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat diklat struktural/manajerial dan pengalaman kepemimpinan.

- c. Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.
 - d. Kompetensi pemerintahan meliputi pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas pemerintahan dalam negeri.
- (3) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh assesor internal pemerintah daerah atau bekerjasama dengan assesor independen.
 - (4) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dilakukan secara berkala dan berlaku paling singkat 2 (dua) tahun sejak hasil penilaian kompetensi ditetapkan.

BAB IV
PENGANGKATAN, PERPINDAHAN DAN PEMBERHENTIAN
Bagian kesatu
Pengangkatan Dalam Jabatan
Pasal 40

- (1) Pengangkatan dalam jabatan dilakukan dengan memperhatikan formasi dan syarat jabatan.
- (2) Penyusunan formasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan pada analisa jabatan dan analisa beban kerja.

Pasal 41

- (1) CPNS diangkat dan ditugaskan pada perangkat daerah sesuai dengan formasi yang ditetapkan untuk yang bersangkutan.
- (2) CPNS yang telah memenuhi syarat diangkat menjadi PNS sesuai dengan formasi yang ditetapkan untuk yang bersangkutan.

Pasal 42

- (1) Karier awal PNS dilakukan melalui pengangkatan pertama dalam jabatan pelaksana maupun jabatan fungsional.
- (2) Pengangkatan PNS dalam pangkat dan jabatan ditetapkan oleh Pembina Kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 43

- (1) PNS dapat dipromosikan dalam dan/atau antar jabatan administrasi dan jabatan fungsional keterampilan atau keahlian sepanjang memenuhi persyaratan.
- (2) PNS yang menduduki jabatan administrator dan jabatan fungsional jenjang ahli madya dapat dipromosikan ke dalam jabatan pimpinan tinggi pratama sepanjang memenuhi persyaratan jabatan, mengikuti dan lulus seleksi.

Bagian Kedua
Perpindahan Dalam Jabatan
Pasal 44

- (1) Perangkat Daerah yang membidangi menyusun perencanaan perpindahan dalam jabatan setiap tahun.
- (2) Perencanaan perpindahan dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diusulkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (3) Perpindahan PNS dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan:
 - a. formasi;
 - b. syarat jabatan; dan
 - c. unsur -unsur profil PNS
- (4) Perpindahan PNS dalam jabatan Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 45

- (1) Perpindahan dalam jabatan dapat dilakukan secara horizontal, vertical maupun diagonal.
- (2) Perpindahan dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sekurang-kurangnya setingkat dengan jabatan terakhir.
- (3) Perpindahan dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam waktu paling kurang 2 (dua) tahun sejak seseorang diangkat dalam PNS.
- (4) PNS yang memasuki batas usia pensiun 1 (satu) tahun atau kurang dari 1 (satu) tahun tidak dapat dilakukan perpindahan dalam jabatan.

Pasal 46

Pemberhentian PNS dari jabatan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

BAB V
KETENTUAN LAIN-LAIN
Pasal 47

- (1) Dikecualikan dari ketentuan tingkat Pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf b Administrator yang telah menduduki jabatan sebelum diberlakukannya Peraturan Bupati ini.
- (2) Dikecualikan dari ketentuan tingkat Pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf b Pengawas yang telah menduduki jabatan sebelum diberlakukannya Peraturan Bupati ini .

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 48

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Hulu Sungai Tengah

Ditetapkan di Barabai
pada tanggal 16 November 2022
BUPATI HULU SUNGAI TENGAH,

ttd

Diundangkan di Barabai
pada tanggal 16 November 2022

AULIA OKTAFIANDI

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN HULU SUNGAI TENGAH,

ttd

MUHAMMAD YANI

BERITA DAERAH KABUPATEN HULU SUNGAI TENGAH TAHUN 2022
NOMOR 43