



BUPATI KUBU RAYA
PROVINSI KALIMANTAN BARAT

PERATURAN BUPATI KUBU RAYA
NOMOR 02 TAHUN 2022

TENTANG

POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KUBU RAYA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KUBU RAYA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan di Kabupaten Kubu Raya, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, berintegritas, bertanggung jawab dan memiliki kinerja tinggi dengan pembinaan dan pengembangan karier yang kompetitif, akuntabel dan transparan;
- b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 188 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, serta untuk menjamin keselarasan potensi Pegawai Negeri Sipil dengan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan, perlu disusun pola karier Pegawai Negeri Sipil di setiap instansi;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kubu Raya;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Kubu Raya di Provinsi Kalimantan Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 101, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4751);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

- 2022 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
5. 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 beberapa kali terakhir 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);
 6. 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);
 7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
 8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);
 9. 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);
 10. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1143);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KUBU RAYA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kubu Raya.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten Kubu Raya.
3. Bupati adalah Bupati Kubu Raya.

4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara dan Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Pejabat yang berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
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. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat yang berwenang untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Pola Karier PNS adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan.
9. Pangkat merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkatan jabatan berdasarkan tingkat kesulitan, tanggung jawab, dampak dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penggajian.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
11. Jenjang Jabatan adalah tingkat jabatan seorang PNS yang menunjukkan kedudukan dan fungsinya dalam organisasi.
12. Kelas Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Pegawai Negeri Sipil 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.
13. Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seorang PNS dalam menduduki suatu jabatan.
14. Formasi Jabatan adalah jumlah dan susunan jabatan karier dan pangkat yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas dan fungsi organisasi dalam jangka waktu tertentu secara efektif dan efisien.
15. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah. d
16. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT.
17. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama adalah Pegawai ASN yang menduduki jabatan pimpinan tingkat pratama pada Pemerintah Daerah.
18. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disingkat JPTP adalah JPT di lingkungan Pemerintah Daerah yang disetarakan dengan jabatan struktural eselon II, yang berfungsi memimpin dan memotivasi setiap Pegawai ASN pada Perangkat Daerah yang dipimpinnya. f
19. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
20. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki JA di lingkungan Pemerintah Daerah yang terdiri dari Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas dan Pejabat Pelaksana.
21. Pejabat Administrator adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

22. Pejabat Pengawas adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
23. Pejabat Pelaksana adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
24. 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.
25. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki JF di lingkungan Pemerintah Daerah.
26. Standar Kompetensi Jabatan ASN yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi ASN adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
27. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
28. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
29. 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.
30. Peta Jabatan adalah susunan jabatan yang digambarkan secara vertikal, horizontal, maupun diagonal menurut struktur kewenangan, tugas, dan tanggung jawab jabatan serta persyaratan jabatan yang menggambarkan seluruh jabatan yang ada dan kedudukannya dalam unit kerja di lingkungan Pemerintah Daerah.
31. Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang pendidikan politik, ras, warna kulit, agama asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
32. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan dan termasuk kelompok rencana suksesi. a
33. Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan potensi dan kinerja tertinggi melalui mekanisme uji dan penilaian yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan ASN di lingkungan Pemerintah Daerah. f

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 PNS harus menggambarkan kepastian tentang arah alur karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
 - (3) Profesionalisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, yaitu pola karier PNS harus dapat mendorong peningkatan kompetensi dan prestasi kerja PNS.
 - (4) Transparan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, yaitu pola karier PNS harus diketahui oleh setiap 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 perangkat daerah untuk mencapai visi yang telah ditetapkan.

BAB II RUANG LINGKUP POLA KARIER

Pasal 3

Ruang lingkup pola karier PNS, meliputi:

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

Pasal 4

Jenis jabatan yang ditetapkan dalam pola karier PNS di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a yaitu:

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

Pasal 5

Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS yang terdiri atas:

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

Pasal 6

Standar kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c berisi paling sedikit 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.

Pasal 7

Jalur karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d merupakan lintasan posisi jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang jabatan yang setara maupun jenjang jabatan yang lebih tinggi.

Pasal 8

Pola karier PNS berbentuk:

- a. horizontal, di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JPTP, JA atau JF;
- b. vertikal, di dalam satu kelompok JPTP, JA atau JF; dan
- c. diagonal, antar kelompok JPTP, JA atau JF.

Pasal 9

- (1) Pola karier horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a merupakan perpindahan dari 1 (satu) posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara.
- (2) Pola karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mutasi, baik di dalam 1 (satu) kelompok maupun antar kelompok JPTP, JA atau JF.
- (3) Mekanisme mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui pertimbangan Tim Penilaian Kinerja.
- (4) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan PPK.

Pasal 10

- (1) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPTP lainnya sesuai dengan persyaratan jabatan.
- (2) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang telah menduduki jabatan selama 5 (lima) tahun harus mengikuti seleksi/uji kompetensi kembali untuk menduduki jabatan yang sama pada periode berikutnya.
- (3) Pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi target kinerja sesuai dengan perjanjian kinerja.
- (4) Pejabat yang tidak memenuhi kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) selama 1 (satu) tahun pada saat menjabat, diberikan kesempatan selama 6 (enam) bulan untuk memperbaiki kinerjanya.
- (5) Dalam hal pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak menunjukkan perbaikan kinerja, maka pejabat yang bersangkutan harus mengikuti seleksi ulang/uji kompetensi kembali.

- (6) Berdasarkan hasil seleksi ulang sebagaimana dimaksud pada ayat (5) pejabat yang bersangkutan dapat dipindahkan pada jabatan lain sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah.

Pasal 11

- (1) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JF ahli madya, dengan persyaratan sebagai berikut:
 - a. mengikuti dan lulus uji kompetensi teknis dan/atau kompetensi lainnya sesuai standar kompetensi yang telah disusun dan ditetapkan oleh instansi pembina;
 - b. memiliki pengalaman dalam melaksanakan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling singkat 2 (dua) tahun;
 - c. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - d. berusia paling sedikit 55 (lima puluh lima) tahun untuk JF ahli madya.
- (2) Selain memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengangkatan JF keahlian harus mempertimbangkan formasi/ketersediaan lowongan kebutuhan untuk JF yang akan didudukinya.

Pasal 12

- (1) JF dapat berpindah ke JF lain yang 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 (2) dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan melalui uji kompetensi.
- (5) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan oleh instansi pembina JF.

Pasal 13

- (1) JF dapat berpindah ke JA sesuai jenjang jabatan, kualifikasi, kompetensi dan syarat jabatan.
- (2) JF Ahli Madya dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPTP melalui mekanisme seleksi terbuka.

Pasal 14

- (1) JA dapat berpindah ke JA lain yang setara sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan syarat jabatan.
- (2) Mekanisme perpindahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pertimbangan Tim Penilaian Kinerja.
- (3) Perpindahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan PPK.

Pasal 15

- (1) Pola karier vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b merupakan perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi melalui promosi.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan bagi:
 - a. JA dalam 1 (satu) kelompok JA;
 - b. JF dalam 1 (satu) kelompok JF kategori keterampilan atau JF kategori keahlian; dan
 - c. JPTP dalam 1 (satu) kelompok JPTP.

Pasal 16

- (1) Promosi dalam JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf a dilakukan sesuai dengan rencana suksesi.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bagi:
 - a. jabatan Pengawas ke jabatan Administrator; atau
 - b. jabatan Pelaksana ke jabatan Pengawas.
- (3) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pemetaan talenta.
- (4) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sepanjang memenuhi persyaratan jabatan dan kebutuhan organisasi.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 17

- (1) Promosi dalam kelompok JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) huruf b dilakukan untuk kenaikan jenjang JF.
- (2) Kenaikan jenjang jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berpindah dari jenjang paling rendah sampai dengan jenjang paling tinggi dalam 1 (satu) kategori JF.
- (3) Pejabat fungsional kategori keterampilan dapat berpindah ke kategori keahlian dalam 1 (satu) rumpun/klasifikasi JF yang memiliki tugas dan fungsi yang sama.
- (4) Promosi dalam kelompok JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dapat dilakukan apabila memenuhi syarat kualifikasi, kompetensi dan syarat jabatan berdasarkan formasi kebutuhan organisasi dan peta jabatan yang telah ditetapkan.

Pasal 18

- (1) Promosi ke dalam JPTP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf c dilakukan sepanjang memenuhi persyaratan jabatan melalui rencana suksesi atau seleksi terbuka dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (2) Rencana suksesi atau seleksi terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 19

- (1) Pola karier diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c merupakan perpindahan dari 1 (satu) posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi tidak berdasarkan garis lini, melalui promosi atau mekanisme pengangkatan dalam JF.

- (2) Perpindahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bagi:
 - a. JA ke JF;
 - b. JF ke JA; atau
 - c. JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPTP.

Pasal 20

- (1) Perpindahan bagi JA ke JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf a yaitu:
 - a. Pengawas dapat berpindah secara diagonal ke Fungsional Ahli Madya; dan
 - b. Pelaksana dapat berpindah secara diagonal ke Fungsional kategori keahlian atau kategori keterampilan.
- (2) Perpindahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme perpindahan, penyesuaian/inpassing atau promosi dalam JF berdasarkan formasi yang ada dan dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

- (1) Perpindahan bagi JF ke JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme penugasan pada jabatan di luar JF sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 22

Perpindahan JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPTP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf c dilaksanakan melalui promosi dengan seleksi terbuka dengan memperhatikan:

- a. kualifikasi;
- b. kompetensi;
- c. persyaratan jabatan; dan
- d. kebutuhan organisasi.

BAB III PERENCANAAN POLA KARIER

Pasal 23

- (1) PyB menyusun rencana pengembangan karier dengan memperhatikan:
 - a. urutan karier yang berkesinambungan; dan
 - b. tugas serumpun, kompetensi yang berkaitan dan kualifikasi pendidikan yang diperlukan.
- (2) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, bagi JF ke JPTP atau Jabatan Administrator.
- (3) Pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dan ditetapkan dengan merujuk pada konsep dasar pola karier instansional.
- (4) Pola karier instansional sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 24

- (1) Penyusunan rencana pola karier meliputi rencana pola karier untuk:
 - a. JPTP;
 - b. JA; dan
 - c. JF.
- (2) Rencana pola karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Jumlah;
 - b. Komposisi;
 - c. distribusi calon pemegang jabatan; dan
 - d. jangka waktu melintasi jalur karier/jabatan,
- (3) Rencana pola karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan hal sebagai berikut:
 - a. kompetensi manajerial, kompetensi sosial kultural dan kompetensi teknis; dan
 - b. komposisi dalam pembinaan karier harus seimbang untuk seluruh calon peserta seleksi.

Pasal 25

Perencanaan pola karier untuk JPTP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf a dilakukan melalui:

- a. rencana suksesi; dan
- b. seleksi terbuka.

Pasal 26

Perencanaan pola karier untuk JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf b dilakukan melalui:

- a. seleksi;
- b. rotasi;
- c. mutasi; dan
- d. promosi.

Pasal 27

- (1) Perencanaan pola karier untuk JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf c dilakukan melalui:
 - a. pengangkatan pertama;
 - b. perpindahan jabatan;
 - c. penyesuaian/inpassing; dan
 - d. promosi.
- (2) Pola karier untuk JF ditetapkan dalam jenjang jabatan berdasarkan pencapaian angka kredit.

BAB IV PENYUSUNAN RENCANA PENGEMBANGAN KARIER

Pasal 28

- (1) Penyusunan rencana pengembangan karier paling sedikit meliputi unsur pola karier sebagai berikut:
 - a. jenis, rumpun/klasifikasi dan profil jabatan;
 - b. standar kompetensi ASN;
 - c. pengembangan kompetensi dan pembinaan karier;
 - d. profil pegawai;
 - e. masa kerja;

- f. kelas jabatan;
 - g. pengalaman jabatan;
 - h. profil dan struktur organisasi;
 - i. peta jabatan; dan
 - j. penilaian kinerja dan pembinaan disiplin.
- (2) Penyusunan rencana pengembangan karier dilakukan oleh Tim Penilaian Kinerja.
- (3) Tim Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 29

Jenis, rumpun/klasifikasi dan profil jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf a paling sedikit terdiri dari:

- a. jenis dan jenjang jabatan;
- b. rumpun/klasifikasi jabatan;
- c. persyaratan jabatan; dan
- d. tugas jabatan.

Pasal 30

- (1) Standar kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf b meliputi:
- a. kompetensi manajerial;
 - b. kompetensi teknis; dan
 - c. kompetensi sosial kultural.
- (2) Standar kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 31

- (1) Pengembangan kompetensi dan pembinaan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf c dilaksanakan sesuai dengan jenis jabatan melalui:
- a. pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan fungsional sebagai unsur yang harus dipenuhi bagi setiap pegawai yang akan menduduki setiap jenis jabatan; dan
 - b. pendidikan dan pelatihan teknis dapat menjadi persyaratan setiap jenjang mulai dari jabatan paling rendah sampai jabatan paling tinggi sesuai karakteristik dan kebutuhan disetiap perangkat daerah.
- (2) Dalam hal persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b belum terpenuhi dapat dilakukan uji kompetensi.

Pasal 32

- (1) Profil pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf d paling sedikit memuat:
- a. data personal;
 - b. kualifikasi pendidikan;
 - c. rekam jejak jabatan;
 - d. kompetensi;
 - e. riwayat pengembangan;
 - f. riwayat hasil penilaian kinerja;
 - g. pendidikan dan pelatihan;
 - h. usia; dan
 - i. informasi kepegawaian lainnya.
- (2) Usia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h meliputi:

- a. paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum mencapai batas usia pensiun untuk menduduki jabatan Pengawas atau Administrator; dan
- b. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun untuk menduduki JPTP.

Pasal 33

Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf e dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. JA dengan ketentuan:
 1. untuk menduduki jabatan Pengawas paling singkat 4 (empat) tahun dalam jabatan Pelaksana atau JF yang setingkat dengan jabatan Pengawas sesuai bidang tugas jabatan yang akan diduduki; dan
 2. untuk menduduki jabatan Administrator paling kurang 3 (tiga) tahun dalam jabatan Pengawas atau JF yang setingkat dengan jabatan Administrator sesuai bidang tugas jabatan yang akan diduduki.
- b. masa kerja untuk JPTP sesuai dengan ketentuan Peraturan Bupati Kubu Raya Nomor 113 Tahun 2021 tentang Tata cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama melalui Seleksi Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kubu Raya; dan
- c. masa kerja untuk JF berdasarkan angka kredit yang diperoleh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 34

- (1) Kelas jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf f memuat informasi kelas jabatan setiap Jabatan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 35

Pengalaman jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf g dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. untuk menduduki JPTP, seorang PNS diutamakan memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 5 (lima) tahun;
- b. untuk menduduki Jabatan Administrator, seorang PNS diutamakan memiliki pengalaman pada jabatan Pengawas atau JF yang setingkat dengan jabatan Pengawas sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki paling singkat 3 (tiga) tahun; dan
- c. untuk menduduki jabatan Pengawas, seorang PNS diutamakan memiliki pengalaman dalam jabatan Pelaksana atau JF yang setingkat dengan jabatan Pelaksana sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki paling singkat 4 (empat) tahun.

Pasal 36

Profil dan struktur organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf h memuat informasi tentang:

- a. tugas;
- b. fungsi;
- c. kewenangan;
- d. kedudukan dan struktur; dan
- e. tata kerja untuk menggambarkan jalur karier.

a

7

Pasal 37

Peta jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf i ditetapkan oleh Bupati berdasarkan analisis jabatan dan tata kerja organisasi Perangkat Daerah sebagai dasar penyusunan jalur karier.

Pasal 38

Penilaian kinerja dan pembinaan disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf j dilakukan sesuai ketentuan Peraturan Bupati Nomor 43 Tahun 2017 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Nomor 23 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Kubu Raya Nomor 43 Tahun 2017 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Bupati Nomor 11 Tahun 2022 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

BAB V POLA KARIER JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

Pasal 39

Pengisian JPTP untuk jabatan yang lowong dilakukan melalui:

- a. seleksi terbuka; dan
- b. kompetitif.

Pasal 40

- (1) Pengisian JPTP yang lowong melalui mutasi dari satu JPTP ke JPTP yang lain dilakukan melalui uji kompetensi dari pejabat yang ada.
- (2) Pengisian JPTP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a. satu 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 JPTP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memperoleh calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memiliki kompetensi sesuai, pengisian JPTP dilakukan melalui seleksi terbuka.

Pasal 41

- (1) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang telah menduduki jabatan selama 5 (lima) tahun, dapat diperpanjang masa jabatannya setelah dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan kompetensi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada Peraturan Bupati Kubu Raya Nomor 113 Tahun 2021 tentang Tata cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama melalui Seleksi Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kubu Raya.

BAB VI
POLA KARIER JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS

Pasal 42

- (1) Pengisian jabatan Administrator dan jabatan Pengawas dilaksanakan sesuai dengan kelompok rencana suksesi atau melalui seleksi internal.
- (2) Seleksi internal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim Penilaian Kinerja berdasarkan:
 - a. perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, syarat jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas tanpa membedakan gender, suku, agama, ras dan golongan; dan
 - b. hasil uji kompetensi dan/atau penelusuran talenta.

BAB VII
POLA KARIER JABATAN PELAKSANA

Pasal 43

Pengisian jabatan Pelaksana dilaksanakan melalui pengangkatan Calon PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 44

Perpindahan Pejabat Pelaksana dapat dilakukan secara:

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

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 45

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Kubu Raya.

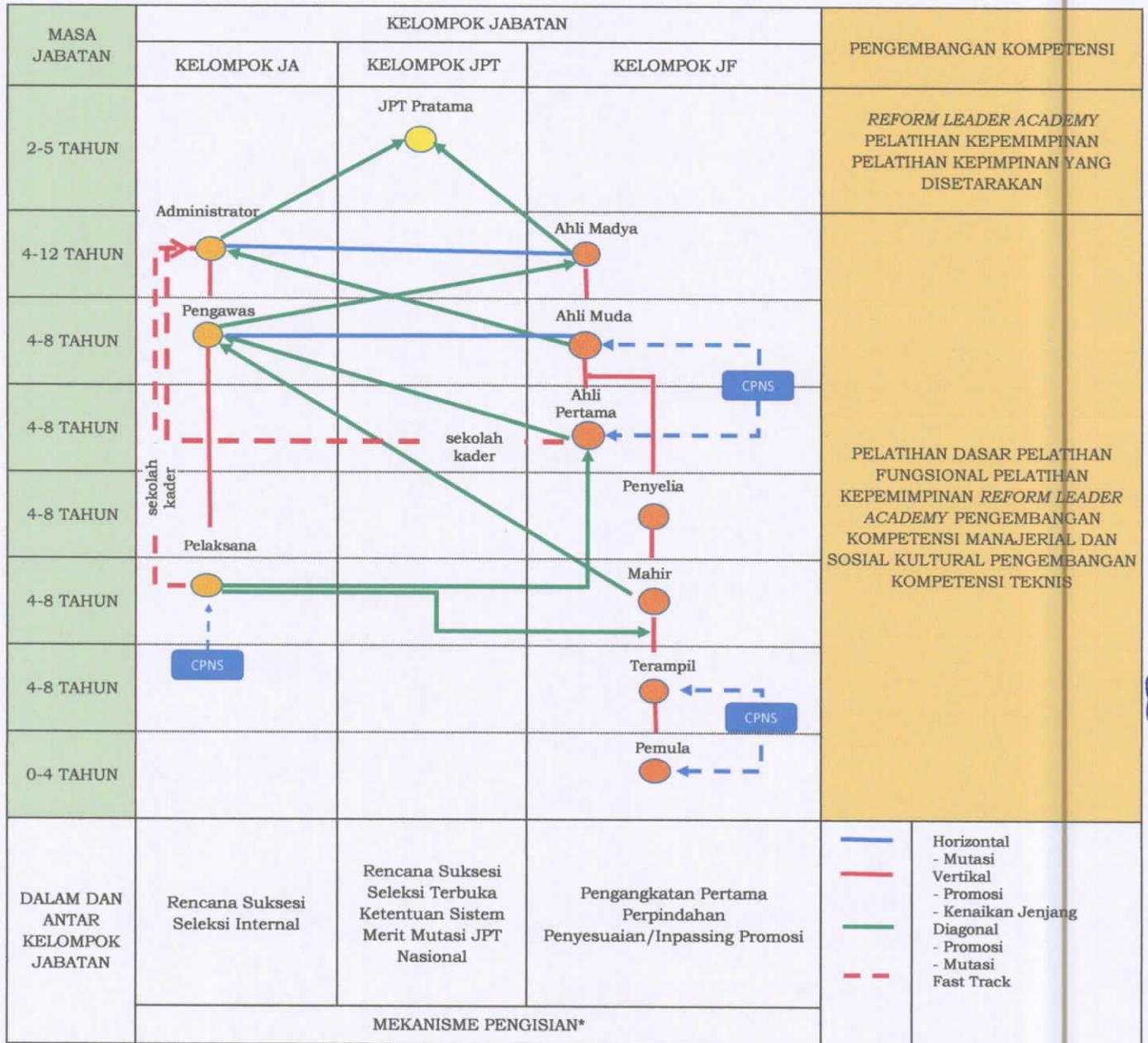
Ditetapkan di Sungai Raya
pada tanggal 4 November 2022
BUPATI KUBU RAYA,

MUDA MAHENDRAWAN

Diundangkan di Sungai Raya
pada tanggal 4 November 2022
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA

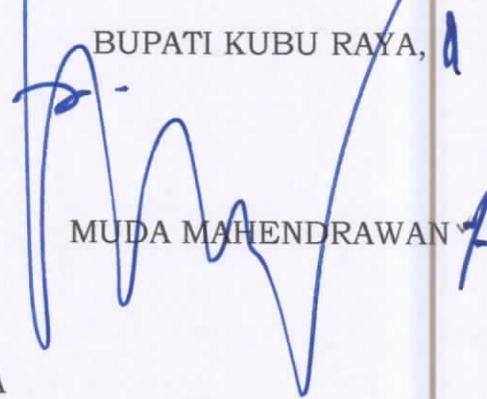
YUSRAN ANIZAM
BERITA DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA TAHUN 2022 NOMOR. 82

POLA KARIER INSTANSIONAL



Keterangan:

1. Kelompok jabatan diisi dengan jenis jabatan ASN meliputi JPTP, JA dan JF dengan masing-masing tingkat/jenjang jabatan sesuai peta jabatan, profil dan struktur organisasi, berbasis pada jabatan kritis.
2. Masa jabatan merupakan dasar penghitungan masa kerja dan proyeksi pencapaian karier PNS dalam periode tertentu.
3. Mekanisme pengisian jabatan dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan, jenjang pangkat, kualifikasi dan persyaratan jabatan, standar kompetensi jabatan, pengalaman dan penilaian kinerja.
4. Pengembangan kompetensi dilaksanakan sesuai dengan jenis jabatan yang diduduki sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Untuk meningkatkan pengalaman jabatan dan pengembangan kompetensi, PPK dapat menetapkan 2 (dua) atau 3 (tiga) jabatan strategis yang harus diduduki terlebih dahulu dalam pola karier seorang PNS, sebelum dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

BUPATI KUBU RAYA, 

MUDA MAHENDRAWAN 

Diundangkan di Sungai Raya
pada tanggal ~~4~~ 4 November ~~2022~~
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA


YUSRAM ANIZAM
BERITA DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA TAHUN 2022 NOMOR. 02