



SALINAN

BUPATI KOTAWARINGIN BARAT
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

PERATURAN BUPATI KOTAWARINGIN BARAT

NOMOR 12 TAHUN 2023

TENTANG

PEDOMAN POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KOTAWARINGIN BARAT,

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 188 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat;
- 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) 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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
10. 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);
11. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2016 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 66), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2021 Nomor 2);

12. Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2019 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2019 Nomor 10, tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 98);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kotawaringin Barat.
2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Kotawaringin Barat
4. Perangkat Daerah adalah unsur Pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara dan Manajemen Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Pejabat yang berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kotawaringin Barat.
8. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
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. Karier adalah pengembangan individu PNS dalam jenjang jabatan/pangkat yang dapat dicapai selama pengabdianya sebagai PNS.
11. Pola Karier PNS adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi disetiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
12. Jalur Pengembangan Karier yang selanjutnya disebut Jalur Karier adalah lintasan perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal, maupun diagonal yang dapat dilalui PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan jabatan tertinggi.
13. Pengembangan Karier adalah pengangkatan dalam jabatan melalui promosi dan/atau mutasi sesuai dengan jalur karier dan persyaratan jabatan yang ditentukan untuk dapat mengembangkan potensinya seoptimal mungkin mencapai karier setinggi-tingginya di dalam organisasi.
14. Mutasi adalah pengangkatan atau pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang setara.
15. Promosi adalah pengangkatan atau pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi.
16. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS, mencakup pengetahuan, kecakapan, dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatan.
17. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
18. 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.
19. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan
20. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi Perangkat Daerah.
21. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
22. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.

23. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan, terdiri dari Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Pelaksana.
24. Pejabat Administrator adalah PNS yang menduduki Jabatan Administrator.
25. Pejabat Pengawas adalah PNS yang menduduki Jabatan Pengawas.
26. Pejabat Pelaksana adalah PNS yang menduduki Jabatan Pelaksana.
27. 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.
28. Pejabat Fungsional adalah PNS yang menduduki JF pada instansi pemerintah.
29. Eselon adalah tingkatan jabatan dalam JA dan JPT yang menunjukkan tingkat atau jenjang kedudukan jabatan dalam susunan organisasi.
30. Penilaian Kinerja adalah hasil kinerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja.
31. Tim Penilai Kinerja PNS adalah tim yang dibentuk oleh PyB untuk memberikan pertimbangan promosi dan mutasi, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS.

Pasal 2

- (1) Peraturan Bupati ini disusun dengan maksud untuk menjamin keselarasan potensi PNS dengan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan, mulai dari karier terendah sampai dengan karier tertinggi sesuai jalur karier.
- (2) Jalur karier sesuai yang dimaksud pada ayat (1) adalah lintasan posisi jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang jabatan yang setara maupun jenjang jabatan yang lebih tinggi.

Pasal 3

Tujuan ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah:

- a. Menjamin keselarasan potensi PNS dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas dan fungsi Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat;

- b. menyelaraskan kebutuhan dan pengembangan karier PNS Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat;
- c. memberikan kesempatan yang sama kepada setiap PNS untuk mengembangkan karier sesuai dengan kompetensinya.
- d. memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS;
- e. meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS;
- f. mendorong dan meningkatkan profesionalitas PNS; dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

BAB III PEDOMAN POLA KARIER PNS

Pasal 4

- (1) Peraturan Bupati ini merupakan pedoman Pola Karier PNS di lingkungan Pemerintah Daerah yang mengatur pola dasar urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan pensiun.
- (2) Uraian lebih lanjut pedoman Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB IV PENGELOLAAN POLA KARIER PNS

Pasal 5

- (1) PPK mengelola Pola Karier PNS Pemerintah Daerah.
- (2) Koordinasi pengelolaan Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh BKPSDM.
- (3) BKPSDM menyampaikan laporan pelaksanaan Pola Karier PNS kepada PPK setiap tahun.
- (4) Laporan pelaksanaan Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling sedikit meliputi:
 - a. identifikasi jumlah jabatan yang kosong dan akan kosong pada 1 (satu) tahun yang akan datang; dan
 - b. data pelaksanaan promosi dan mutasi.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 6

Peraturan Bupati ini berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Pangkalan Bun
pada tanggal 12 April 2023

Pj. BUPATI KOTAWARINGIN BARAT

ttd.

ANANG DIRJO

Diundangkan di Pangkalan Bun
pada tanggal 12 April 2023

Plt. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT,

ttd.

JUNI GULTOM

BERITA DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT TAHUN 2023 NOMOR 12

Salinan sesuai dengan aslinya



LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI KOTAWARINGIN BARAT
NOMOR 12 TAHUN 2023
TENTANG PEDOMAN POLA KARIER PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

1. Berdasarkan ketentuan Pasal 71 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa untuk menjamin keselarasan potensi PNS dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan perlu disusun pola karier PNS yang terintegrasi secara nasional. Setiap Instansi Pemerintah menyusun pola karier PNS secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional.
2. Berdasarkan ketentuan Pasal 188 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, bahwa Pola Karier PNS merupakan pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi disetiap jenis jabatan secara berkesinambungan. PPK dalam menetapkan Pola Karier PNS instansi harus memperhatikan jalur karier yang berkesinambungan.
3. Pengangkatan dalam jabatan dimaksudkan untuk pengembangan karier PNS yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang jabatan dalam suatu organisasi sesuai dengan jalur karier yang telah ditetapkan.
4. Untuk memberikan kepastian arah pengembangan karier PNS perlu adanya Pola Karier PNS yang merupakan pola pembinaan PNS yang menggambarkan jalur karier dan menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara unsur-unsur karier.
5. Untuk kepastian arah Pengembangan Karier PNS di lingkungan Pemerintah Daerah, perlu menetapkan pedoman Pola Karier PNS yang ditetapkan dalam Peraturan Bupati Kotawaringin Barat.

B. PRINSIP POLA KARIER

Pola Karier PNS disusun dengan memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

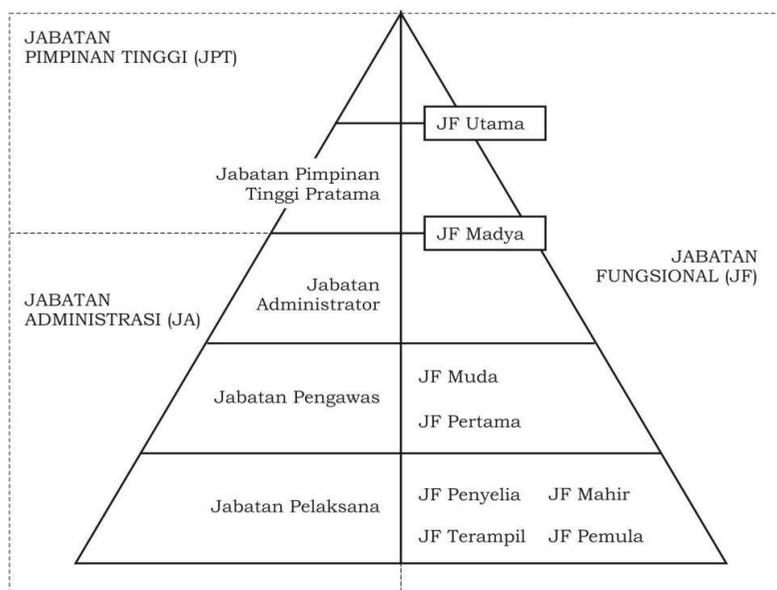
1. Kepastian, yaitu Pola Karier PNS harus menggambarkan kepastian tentang arah alur karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan;
2. Profesionalitas, yaitu Pola Karier PNS harus dapat mendorong peningkatan kompetensi dan prestasi kerja PNS;
3. Transparan, yaitu Pola Karier PNS harus diketahui oleh setiap PNS dan memberi kesempatan yang sama kepada PNS yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan;

4. Integritas, yaitu karier seseorang dapat meningkat jika mempunyai rekam jejak yang baik;
5. Keadilan, yaitu memberikan kesempatan kepada PNS yang memenuhi standar kompetensi ASN untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi;
6. Rasional, yaitu sesuai kebutuhan instansi untuk mencapai visi Kepala Daerah yang telah ditetapkan.

BAB II GAMBARAN UMUM

A. POLA DASAR KARIER

Pola Dasar Karier PNS merupakan pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, kompetensi, pengembangan kompetensi, dan masa jabatan seorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan jabatan tertinggi.



Gambar 1: Pola Dasar Karier PNS

B. RUANG LINGKUP POLA KARIER

1. Jenis Jabatan PNS
Jenis Jabatan PNS terdiri atas:
 - a. Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama:
 - 1) JPT Pratama eselon II.a
 - 2) JPT Pratama eselon II.b
 - b. Jabatan Administrasi (JA):
 - 1) Jabatan administrator;
 - 2) Jabatan pengawas; dan
 - 3) Jabatan pelaksana
 - a. Jabatan Fungsional (JF):
 - 1) JF Keahlian:
 - a) JF Ahli Madya;
 - b) JF Ahli Muda; dan

- c) JF Ahli Pertama.
- 2) JF Keterampilan:
 - a) JF Penyelia;
 - b) JF Mahir;
 - c) JF Terampil; dan
 - d) JF Pemula

2. Profil PNS

Profil Pegawai 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

3. Standar Kompetensi ASN

Standar Kompetensi ASN 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.

4. Jalur Karier

Jalur karier adalah lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi dilakukan secara vertikal, atau horizontal, atau diagonal yang dapat dilalui PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan pensiun. Pola Karier PNS merupakan pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis dan/atau jenjang Jabatan secara berkesinambungan dengan memperhatikan Alur Karier. Pola Karier PNS disusun berdasarkan kualifikasi, Kompetensi, dan kinerja. Pola Karier PNS dapat berbentuk:

- a. Pola Karier Horizontal, yaitu 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;

Contoh 1:

Sdr. INDRA, S.IP. Jabatan Kepala Bidang Pemberhentian, Mutasi, dan Informasi Kepegawaiaan (Jabatan Administrasi – Jabatan Administrator), dapat dimutasikan pada Jabatan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi dan Kinerja Aparatur (Jabatan Administrasi – Jabatan Administrator) pada Perangkat Daerah yang sama atau Jabatan lain yang setara pada Perangkat Daerah lain sesuai dengan kualifikasi dan Kompetensi.

Contoh 2:

Sdr. YULIANDI, S.Psi. Jabatan Analis SDM Aparatur Ahli Muda (Jabatan Fungsional – JF Ahli Muda), dapat dimutasikan pada Jabatan Kepala Subbag UKP (Jabatan Administrasi – Jabatan Pengawas) pada Perangkat Daerah yang sama atau Jabatan lain yang setara pada Perangkat Daerah lain sesuai dengan kualifikasi dan Kompetensi.

- b. Pola Karier Vertikal, yaitu perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi dilakukan melalui promosi, yang terdiri dari:
- 1) Promosi JA dalam satu kelompok JA;
 - 2) Promosi dalam satu kelompok JF kategori keterampilan atau JF kategori keahlian; dan
 - 3) Promosi JPT dalam satu kelompok JPT.

Contoh 1:

Sdr. INDRA, S.Sos, jabatan Kepala Subbag UKP (Jabatan Administrasi – Jabatan Pengawas), dapat dipromosikan pada Jabatan Kepala Bidang Pemberhentian, Mutasi dan Informasi Kepegawaiaan (Jabatan Administrasi – Jabatan Administrator) dalam Perangkat Daerah yang sama atau Jabatan lain pada Perangkat Daerah lain sesuai dengan kualifikasi dan Kompetensi.

Contoh 2 :

Sdr. WATI, S.Kep. Ners , jabatan Kepala Perawat Mahir (Jabatan Fungsional – Kategori Terampil), dapat alih kategori pada Jabatan Fungsional Kategori Keahlian (Jabatan Fungsional – Kategori Keahlian) dalam Perangkat Daerah yang sama atau Jabatan lain pada Perangkat Daerah lain sesuai dengan kualifikasi dan Kompetensi jika telah lulus uji kompetensi alih kategori yang diselenggarakan organisasi profesi.

Contoh 3 :

Sdr. AHMAD PUTRA, MM, jabatan Kepala Dinas Perhubungan (Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama) dapat dipromosikan pada Jabatan Sekretaris Daerah.

- c. Pola Karier Diagonal, yaitu perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok, melalui promosi atau mekanisme pengangkatan dalam JF, yang terdiri dari:
- 1) Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional;
 - 2) Jabatan Fungsional ke Jabatan Administrasi; dan
 - 3) Jabatan Administrator atau Jabatan Fungsional Ahli Madya ke dalam JPT Pratama.

Contoh 1:

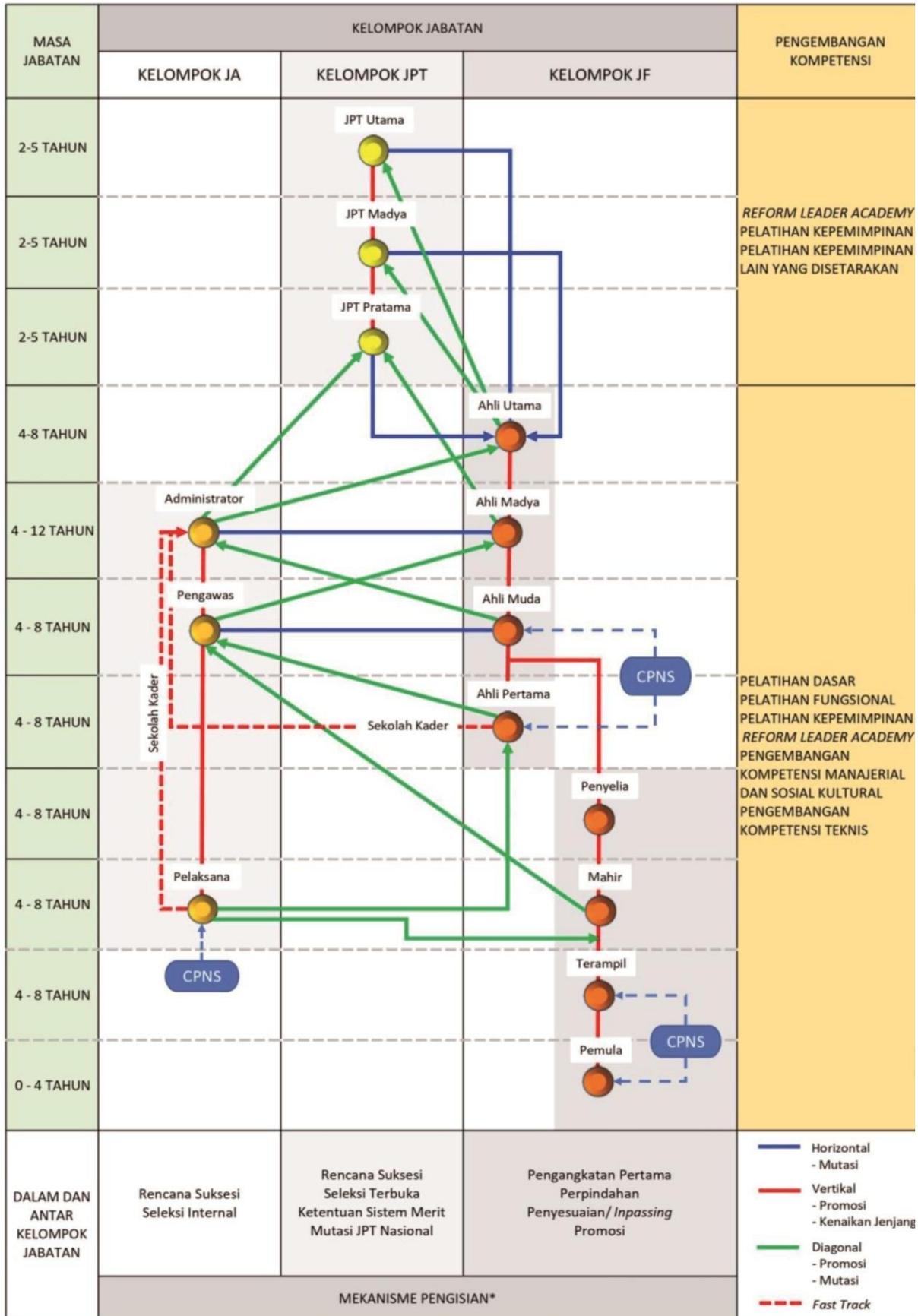
Sdr. BUDI, S.AP, jabatan Kepala Subbag UKP (Jabatan Administrasi – Jabatan Pengawas), dapat dipromosikan pada Jabatan Kepala Bidang Pemberhentian, Mutasi dan Informasi Kepegawaian (Jabatan Administrasi – Jabatan Administrator) dalam Perangkat Daerah yang sama atau Jabatan lain pada Perangkat Daerah lain sesuai dengan kualifikasi dan Kompetensi.

Contoh 2:

Sdr. SATRIA, S.AP, jabatan Analis SDM Aparatur Muda (Jabatan Fungsional Keahlian), dapat dipromosikan pada Jabatan Kepala Subbag UKP (Jabatan Administrasi – Jabatan Pengawas) dalam Perangkat Daerah yang sama atau Jabatan lain pada Perangkat Daerah lain sesuai dengan kualifikasi dan Kompetensi.

Contoh 3:

Sdr. YULIANTI, S.Psi Jabatan Analis SDM Aparatur Ahli Madya (Jabatan Fungsional – JF Ahli Madya), dapat dipromosikan pada Jabatan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Jabatan Pimpinan Tinggi – JPT Pratama) pada Perangkat Daerah yang sama atau JPT Pratama lain pada Perangkat Daerah lain sesuai dengan kualifikasi dan Kompetensi



Gambar 2: Pola Karier Instansional

C. PANGKAT DAN GOLONGAN RUANG PNS

1. Pangkat dan Golongan IV:
 - a. Pembina Utama (IV/e);
 - b. Pembina Utama Madya (IV/d);
 - c. Pembina Utama Muda (IV/c);
 - d. Pembina Tingkat I (IV/b); dan
 - e. Pembina (IV/a).
2. Pangkat dan Golongan III:
 - a. Penata Tingkat I (III/d);
 - b. Penata (III/c);
 - c. Penata Muda Tingkat I (III/b); dan
 - d. Penata Muda (III/a).
3. Pangkat dan Golongan II:
 - a. Pengatur Tingkat I (II/d);
 - b. Pengatur (II/c);
 - c. Pengatur Muda Tingkat I (II/b); dan
 - d. Pengatur Muda (II/a).
4. Pangkat dan Golongan I:
 - a. Juru Tingkat I (I/d);
 - b. Juru (I/c);
 - c. Juru Muda Tingkat I (I/b); dan
 - d. Juru Muda (I/a).

D. INFRASTRUKTUR POLA KARIER PNS

Pola Karier PNS harus didukung dengan infrastruktur yang terdiri atas:

1. Penilaian Kompetensi

Penilaian kompetensi merupakan suatu proses mengukur dan menilai kompetensi yang dimiliki seorang PNS dengan menggunakan metode tertentu seperti assessment atau uji kompetensi atau metode penilaian lainnya.
2. Pengembangan Kompetensi

Pengembangan kompetensi merupakan upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS sesuai dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier. Pengembangan kompetensi dilaksanakan dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan. Pengembangan kompetensi menjadi salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan.
3. Tim Penilai Kinerja PNS
 - a. Tim Penilai Kinerja PNS dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang (PyB) sesuai ketentuan peraturan perundang - undangan. Tim Penilai Kinerja PNS berjumlah minimal 3 (tiga) dan maksimal 5 (lima) orang.
 - b. Susunan Tim Penilai Kinerja PNS terdiri atas:

- 1) Sekretaris Daerah sebagai Pejabat yang Berwenang (PyB) selaku Ketua Tim Penilai Kinerja.
- 2) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang menangani kepegawaian selaku Sekretaris;

Anggota meliputi:

- a) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang menangani pengawasan internal; dan
 - b) 3 (tiga) orang Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama pada Sekretariat Daerah yaitu Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah, Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah, dan Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah;
 - 3) Sekretariat Tim Penilai Kinerja PNS diketuai oleh Pejabat Administrator dan beranggotakan PNS yang membidangi mutasi Kepegawaian.
- c. Tim Penilai Kinerja PNS bertugas memberikan pertimbangan kepada Bupati dalam hal:
- 1) Promosi dan mutasi/rotasi PNS; dan
 - 2) Pemberian penghargaan kepada PNS berupa kenaikan pangkat istimewa, dan kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi.

E. UNSUR POLA KARIER PNS

Pola Karier PNS dilakukan dengan cara mengkaitkan unsur-unsur Pola Karier PNS yang meliputi pendidikan formal, pengembangan kompetensi jabatan, masa kerja jabatan, pangkat/golongan ruang, tingkat jabatan, pengalaman jabatan, penilaian kinerja, dan standar kompetensi jabatan.

1. Pendidikan Formal

Setiap jenjang jabatan harus ditetapkan tingkat dan kualifikasi pendidikan formal sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas dalam jabatannya secara profesional, khususnya dalam upaya penerapan kerangka teori, analisa, maupun metodologi pelaksanaan tugas dalam jabatannya.

2. Pengembangan Kompetensi Jabatan

Pengembangan kompetensi jabatan harus diikuti oleh seorang PNS yang diangkat dalam setiap jenis jabatan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian manajerial di bidang tugasnya. Jenis dan jenjang pengembangan kompetensi jabatan adalah sebagai berikut:

- a. Seorang PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama diprioritas untuk mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) Tingkat II;
- b. Seorang PNS yang menduduki Jabatan Administrator diprioritas untuk mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA);

- c. Seorang PNS yang menduduki Jabatan Pengawas diprioritas untuk mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP); dan
- d. Seorang PNS yang menduduki Jabatan Fungsional diprioritas untuk mengikuti Pelatihan Fungsional.

3. Masa Jabatan

Masa jabatan seorang PNS merupakan selisih antara masa jabatan saat ini dengan masa jabatan dalam jabatan sebelumnya.

4. Pangkat, Golongan Ruang

Pangkat golongan ruang seorang PNS berkaitan dengan Jabatan yang diduduki dan/atau pendidikan formal yang dimiliki.

5. Tingkat Jabatan

Tingkat Jabatan merupakan level jabatan dari jabatan terendah dalam Jabatan Administrasi yaitu Jabatan Pengawas setara eselon IV sampai dengan jabatan tertinggi yaitu Jabatan Pimpinan Tinggi setara eselon II, dan jabatan fungsional dari jenjang jabatan fungsional yang terendah yaitu Jabatan Fungsional Pemula sampai dengan jenjang jabatan fungsional yang tertinggi yaitu Jabatan Fungsional Ahli Utama.

6. Pengalaman Jabatan

Untuk menduduki suatu jabatan, seorang PNS harus memiliki pengalaman yang ada korelasinya dengan bidang tugas jabatan yang akan didudukinya.

7. Penilaian Kinerja.

Penilaian kinerja dilakukan terhadap seorang PNS yang akan atau sedang menduduki jabatan.

8. Standar Kompetensi Jabatan.

Setiap jabatan yang ada dalam suatu satuan organisasi harus ditetapkan standar kompetensi jabatan.

BAB III
PENUTUP

Dengan ditetapkannya pedoman Pola Karier PNS ini, maka Sekretaris Daerah selaku Pejabat yang Berwenang, Tim Penilai Kerja PNS, serta Kepala Perangkat Daerah untuk mempedomani dan mengimplementasikan dengan memperhatikan hal sebagai berikut:

1. melakukan internalisasi Pola Karier PNS guna memperoleh kesamaan pemahaman terkait dengan penerapan Pola Karier PNS di Pemerintah Daerah; dan
2. melakukan pemantauan dan evaluasi penerapan Pola Karier PNS secara berkala.

Pj. BUPATI KOTAWARINGIN BARAT,

ttd.

ANANG DIRJO

Salinan sesuai dengan aslinya

