



SALINAN

**BUPATI ROKAN HULU
PROVINSI RIAU
PERATURAN BUPATI ROKAN HULU
NOMOR 42 TAHUN 2023**

TENTANG

**POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HULU**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI ROKAN HULU,

- 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 Rokan Hulu yang selaras dan seimbang antara kepentingan pegawai dan organisasi, dipandang perlu adanya pengaturan Pola karier Pegawai Negeri Sipil;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan dalam Pasal 188 ayat (4) dan ayat (5) 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, 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 diatas, perlu menetapkan Peraturan Bupati Rokan Hulu tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008, tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang - Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718)
6. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
7. 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);

8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS;

MEMUTUSKAN:

**Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG POLA KARIER
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HULU.**

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Rokan Hulu.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Rokan Hulu.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Badan adalah perangkat daerah yang membidangi urusan pemerintah dibidang kepegawaian yaitu Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu.
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 adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

10. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh PPK dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintah atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
11. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh PPK untuk menduduki jabatan pemerintahan.
12. Instansi Pemerintah adalah sebutan kolektif meliputi satuan kerja/satuan organisasi kementerian/departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara dan instansi pemerintah lainnya, baik pusat maupun daerah, termasuk Badan Usaha Milik Negara, Badan Hukum Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah.
13. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah dan Lembaga teknis daerah.
14. Pola Karier adalah Pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan
15. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai ASN dalam satuan organisasi.
16. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT, adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
17. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT.
18. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disingkat JPPT adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Pemerintah Daerah
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 pada instansi pemerintah.
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 pada instansi pemerintah
26. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi ASN adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
27. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi
28. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan atau sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dengan 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.
29. Pengembangan Kompetensi PNS adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier
30. Karier adalah rangkaian seluruh posisi yang dijabat seseorang selama siklus kehidupannya dalam organisasi.
31. Peta Jabatan adalah susunan jabatan yang digambarkan secara vertikal, horizontal, maupun diagonal menurut struktur kewenangan, tugas dan tanggung jawab jabatan serta persyaratan jabatan yang ada dan kedudukannya dalam unit kerja pada setiap Instansi Pemerintah
32. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang, politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan
33. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan dan termasuk dalam kelompok rencana suksesi.
34. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara disingkat Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta Instansi
35. Manajemen Talenta Instansi adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan 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 instansi daerah.

36. Rencana Pengembangan Karier PNS adalah proses manajemen yang menggambarkan pergerakan posisi atau jabatan menuju peningkatan dan kemajuan PNS sepanjang pengabdianannya di instansi Pemerintah yang digambarkan dalam Pola karier PNS.

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 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 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 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.

BAB II

RUANG LINGKUP POLA KARIER

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 3

- (1) Ruang lingkup Pola karier PNS meliputi:
 - a. jenis jabatan;

- b. profil PNS;
 - c. Standar Kompetensi ASN; dan
 - d. jalur karier
- (2) Jenis jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan jabatan yang ditetapkan dalam Pola karier yang terdiri atas:
- a. JPT;
 - b. JA; dan
 - c. JF.
- (3) Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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.
- (4) Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c berisi 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 Kedua
Jalur Karier
Paragraf 1
Umum
Pasal 4

Jalur karier sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (1) huruf d berbentuk:

- a. Pola Karier Horizontal, di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF atau JPT;
- b. Pola Karier Vertikal, di dalam satu kelompok JA, JF atau JPT; dan
- c. Pola Karier Diagonal, antar kelompok JA, JF atau JPT;

Paragraf 2

Pola Karier Horizontal

Pasal 5

- (1) Pola karier horizontal sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 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 untuk paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (3) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 6

- (1) JPT dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPT lainnya sesuai persyaratan jabatan.
- (2) Mekanisme perpindahan antar JPT dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) JPT atau jabatan yang setara dapat berpindah secara horizontal ke dalam JF Ahli Utama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 7

- (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 dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan .
- (5) JF dapat berpindah ke JA sesuai kebutuhan organisasi dengan memperhatikan jenjang jabatan, kualifikasi, kompetensi dan syarat jabatan.
- (6) JF Ahli utama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPT sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 8

- (1) JA dapat berpindah ke JA lain yang setara sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan syarat jabatan.
- (2) JA dapat berpindah secara horizontal ke JF dengan ketentuan:
 - a. Administrator dapat berpindah secara horizontal ke Fungsional Ahli Madya; atau
 - b. Pengawas dapat berpindah secara horizontal ke Fungsional Ahli Muda.
- (3) Dalam hal kondisi tertentu, perpindahan karier dapat dilakukan melalui mekanisme penyetaraan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3

Pola Karier Vertikal

Pasal 9

- (1) Pola karier vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 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 10

- (1) Promosi dalam JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf a dilakukan dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi dan syarat jabatan, melalui rencana suksesi atau melalui seleksi internal.
- (2) Promosi sebagaimana yang 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 (1) dilaksanakan sepanjang persyaratan jabatan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

Pasal 11

- (1) Promosi ke dalam JF sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 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 jenjang paling tinggi dalam satu kategori JF nya.
- (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 dengan kualifikasi, kompetensi dan syarat jabatan berdasarkan kebutuhan organisasi dan peta jabatan yang telah ditetapkan.

Pasal 12

- (1) Promosi ke dalam jabatan JPT sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (2) huruf c dilakukan sepanjang memenuhi persyaratan jabatan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan sistem merit dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (2) 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 13

- (1) Pola Karier diagonal sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf c, merupakan perpindahan dari suatu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi tidak berdasarkan garis lini, melainkan 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; atau
 - c. JA atau JF Ahli madya ke dalam JPT.

Pasal 14

- (1) Perpindahan Karier diagonal bagi JA ke JF sebagaimana dimaksud dalam pasal 13 ayat (2) huruf a yaitu:
 - a. Adminsitrator dapat berpindah secara diagonal ke Fungsional Ahli Utama;
 - b. Pengawas dapat berpindah secara diagonal ke Fungsional Ahli Madya; atau
 - c. Pelaksana dapat berpindah dalam bentuk diagonal ke Fungsional kategori keahlian atau kategori keterampilan.

- (2) Perpindahan Karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme perpindahan, penyesuaian/inpasing atau promosi dalam JF, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan

Pasal 15

- (1) Perpindahan Karier diagonal bagi JF ke JA sebagaimana dimaksud dalam pasal 13 ayat (2) huruf b yaitu:
 - a. 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 pertauran perundang-undangan.

Pasal 16

Perpindahan Karier diagonal JA atau JF Ahli Madya ke JPT sebagaimana dimaksud dalam pasal 13 ayat (2) huruf c dilaksanakan melalui promosi secara seleksi terbuka, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, persyaratan jabatan dan kebutuhan organisasi

BAB III

PENYUSUNAN DAN PENERAPAN POLA KARIER

Bagian kesatu

Umum

Pasal 17

- (1) Pola Karier disusun sebagai bagian dari Sistem Manajemen Talenta dalam bentuk Pola Karier yang bersifat Instansional Pemerintah Daerah.
- (2) Pola Karier pemerintah daerah disusun dengan mempertimbangan kelompok jabatan kritis, dalam kerangka Manajemen Talenta Instansi.
- (3) Pola Karier pemerintah daerah disusun dengan memperhatikan Jalur Karier yang berkesinambungan.
- (4) Jalur Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disusun dari jabatan paling rendah ke jabatan paling tinggi, baik pada jenjang jabatan paling rendah ke jabatan paling tinggi dalam Pola Karier Horizontal, Pola Karier Vertikal maupun Pola Karier Diagonal.
- (5) Pola Karier pemerintah daerah dilaksanakan antar unit kerja pada Pemerintah Daerah.
- (6) Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Pola Karier Pemerintah Daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.

- (7) Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK, sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan Pola Karier Nasional.

Bagian Kedua

Rencana Pengembangan Karier

Pasal 18

- (1) Pejabat yang berwenang menyusun rencana pengembangan Karier dengan memperhatikan:
 - a. Urutan Karier yang berkesinambungan; dan
 - b. Tugas serumpun, kompetensi yang berkaitan, dan kualifikasi pendidikan yang diperlukan.
- (2) Penyusunan rencana pengembangan Karier meliputi:
 - a. JPT;
 - b. JA; dan
 - c. JF.
- (3) Rencana pengembangan Karier sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) meliputi jumlah, komposisi, distribusi calon pemegang jabatan dan jangka waktu melintasi alur Karier/jabatan, dengan memperhatikan:
 - a. Kompetensi manajerial, kompetensi sosiokultural dan kompetensi teknis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - b. Komposisi dalam pembinaan Karier harus seimbang untuk seluruh calon peserta seleksi yang ada (dalam arti bagi 1 jabatan yang akan di isi, para calon harus memiliki syarat kompetensi, kualifikasi dan kinerja).
 - c. Distribusi calon pemegang jabatan harus merata (tidak terlalu banyak/terlalu sedikit pada jabatan tertentu).
- (4) Ketentuan lebih lanjut tentang rencana pengembangan Karier ditetapkan oleh Peraturan Bupati ini.

Pasal 19

Perencanaan Pola Karier untuk JPT sebagaimana dimaksud dalam pasal 18 ayat (2) huruf a dilakukan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan sistem Merit, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 20

- (1) Perencanaan Pola Karier untuk JA sebagaimana dimaksud dalam pasal 18 ayat (2) huruf b dilakukan melalui seleksi, rotasi, mutasi, dan promosi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Proyeksi jangka waktu untuk JA dapat dipromosikan setelah memenuhi syarat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan atau sekurang-kurangnya selama 4 (empat) tahun.

Pasal 21

- (1) Perencanaan Pola Karier untuk JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) huruf c dilakukan pengangkatan pertama, perpindahan jabatan, penyesuaian/inpassing dan promosi 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 Ketiga

Penyusunan Rencana Pengembangan Karier

Pasal 22

- (1) Penyusunan Rencana pengembangan Karier meliputi unsur-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.
- (2) Jenis, rumpun/klasifikasi dan profil jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari jenis jabatan dan jenjang jabatan, rumpun/klasifikasi jabatan, persyaratan jabatan dan tugas jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis dan Kompetensi Sosiokultural, ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan.
- (4) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan untuk pembinaan dan peningkatan Karier sesuai dengan jenis jabatan.
- (5) Profil pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d memuat data personal, kualifikasi pendidikan, rekam jejak jabatan, kompetensi, riwayat pengembangan, riwayat hasil penilaian kinerja, pendidikan dan pelatihan, usia dan informasi kepegawaian lain.
- (6) Masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e merupakan jangka waktu paling singkat dalam menduduki jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (7) Kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f memuat informasi kelas jabatan masing-masing jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (8) Pengalaman jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g merupakan pengalaman menduduki jabatan minimal persyaratan menduduki jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (9) Profil dan struktur organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h memuat informasi tentang profil dan struktur organisasi pemerintah daerah dan tata kerja yang menggambarkan jalur Karier.
- (10) Peta jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i ditetapkan oleh PPK berdasarkan analisis jabatan dan tata kerja Pemerintah Daerah sebagai dasar penyusunan Jalur Karier sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (11) Penilaian kinerja dan pembinaan disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf j dilakukan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian keempat
Pelaksanaan Pola Karier
Paragraf 1
Umum

Pasal 23

- (1) Pola Karier dilaksanakan sebagai bagian dari Sistem Manajemen Talenta dan Sistem Informasi ASN.
- (2) Sistem Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola dan dikembangkan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu.
- (4) PPK melaksanakan pengisian jabatan berdasarkan rencana Pola Karier yang ditetapkan.

Paragraf 2
Pola Karier JPT

Pasal 24

- (1) Pengisian JPT untuk jabatan lowong dilakukan melalui seleksi terbuka dan kompetitif atau seleksi rotasi/mutasi secara kompetitif, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Ketentuan seleksi terbuka dikecualikan saat Pemerintah Daerah telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN dengan persetujuan Komisi ASN.

Paragraf 3
Pola Karier JA

Pasal 25

- (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 atau melalui seleksi internal, berdasarkan prinsip sistem merit melalui pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil.

Paragraf 4
Pola Karier JF

Pasal 26

- (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.

Bagian kelima
Pengawasan dan Pembinaan Pola Karier

Pasal 27

- (1) Setiap tahun Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu melakukan pelaporan pembinaan Pola Karier kepada PPK.
- (2) Laporan pembinaan Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai pertimbangan dalam pemantauan dan evaluasi penerapan manajemen karier di lingkungan pemerintah daerah.

BAB IV
KETENTUAN LAIN -LAIN

Pasal 28

- (1) Dalam hal pengisian JPT, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas tidak dapat dilaksanakan, PPK dapat menugaskan Pejabat Pemerintah sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas.

- (2) Penugasan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat ditunjuk apabila pejabat definitif berhalangan sementara atau berhalangan tetap.
- (3) Ketentuan penunjukan Pelaksana Harian dan Pelaksana tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan melalui keputusan PPK sesuai ketentuan perundang-undangan.

BAB V

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 29

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Pasir Pengaraian
pada tanggal, 24 Oktober 2023

BUPATI ROKAN HULU,

ttd

S U K I M A N

Diundangkan di Pasir Pengaraian
pada tanggal, 24 Oktober 2023

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN ROKAN HULU,

ttd

MUHAMMAD ZAKI

Salinan sesuai aslinya,
KEPALA BAGIAN HUKUM,



ERINALDI, S.H., M.H

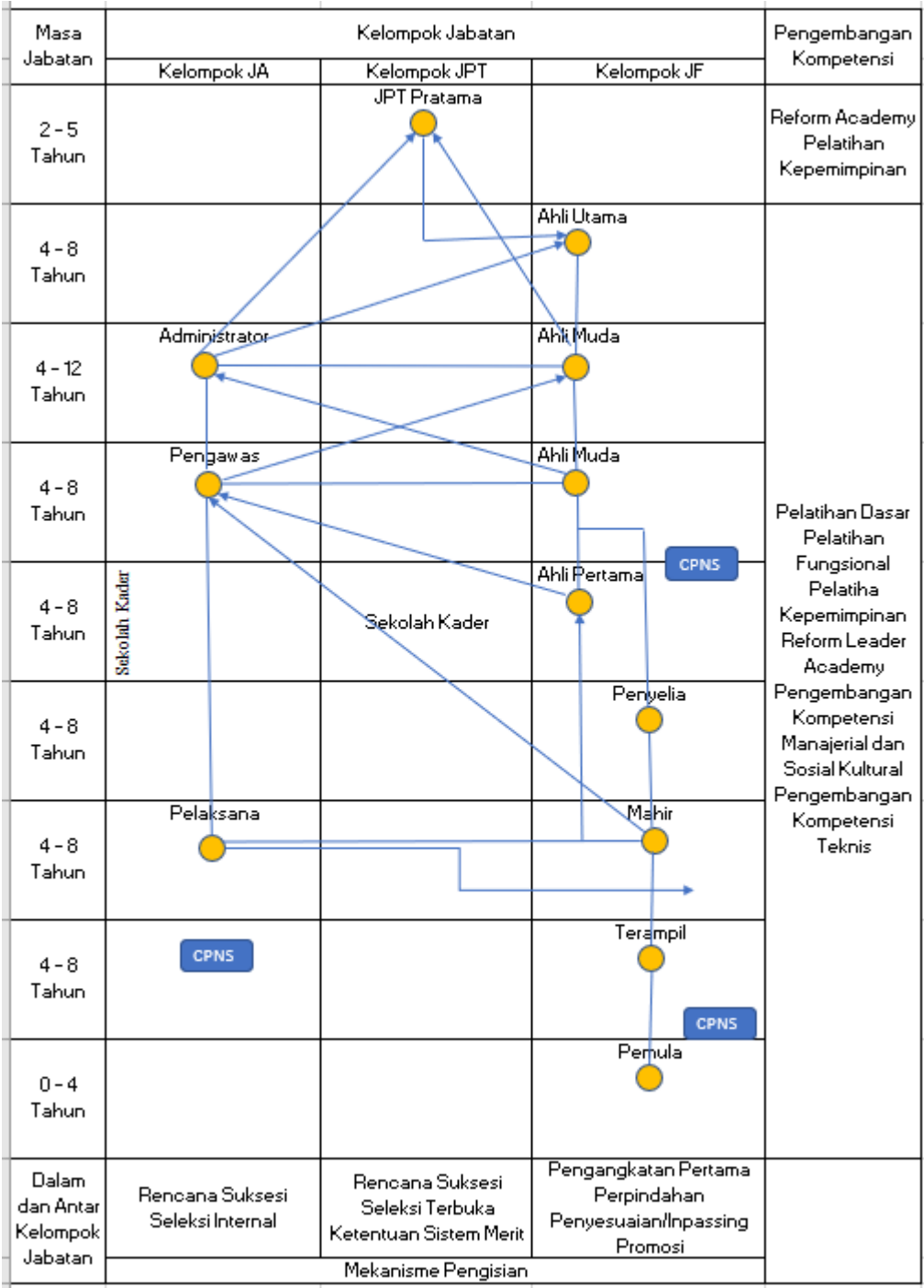
Pembina/ IV.a

NIP. 19840916 201001 1 008

BERITA DAERAH KABUPATEN ROKAN HULU TAHUN 2023 NOMOR 42

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI ROKAN HULU
NOMOR 42 TAHUN 2023
TENTANG
POLA KARIER PEGAWAI NEGERI
SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN
HULU

POLA KARIER INSTANSIONAL



1. Kelompok Jabatan diisi dengan jenis jabatan ASN meliputi JPT, JA, dan JF dengan masing-masing tingkat/jenjang sesuai peta jabatan, profil dan struktur organisasi, berbasis pada jabatan kritis.
2. Masa jabatan merupakan dasar perhitungan 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. Dalam hal peningkatan 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 ROKAN HULU,

ttd

S U K I M A N

Salinan sesuai aslinya,
KEPALA BAGIAN HUKUM,

ERINALDI, S.H., M.H
Pembina/ IV.a
NIP. 19840916 201001 1 008