



BUPATI PATI  
PROVINSI JAWA TENGAH  
PERATURAN BUPATI PATI  
NOMOR 50 TAHUN 2022  
TENTANG  
POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PATI  
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PATI,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 28 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pati;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;  
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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

4. Peraturan . . .

4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
6. 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);
7. 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);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Pati.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

3. Bupati . . .

3. Bupati adalah Bupati Pati.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Pati.
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. 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.
8. 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.
9. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Tim Penilai Kinerja PNS adalah Tim Penilai Kinerja PNS Kabupaten Pati.
11. Karier adalah pengembangan individu pegawai dalam jenjang/pangkat yang dapat dicapai selama pengabdianya sebagai PNS.
12. Pola Karier PNS yang selanjutnya disebut Pola Karier adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
13. Pengembangan . . .

13. Pengembangan Karier adalah suatu upaya pemenuhan kebutuhan tenaga PNS secara kualitatif sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan untuk dapat mengembangkan potensinya seoptimal mungkin mencapai karier setinggi-tingginya di dalam organisasi.
14. Alur Pengembangan Karier yang selanjutnya disebut Alur Karier adalah lintasan perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal maupun diagonal yang dapat dilalui PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan jabatan tertinggi.
15. Pembinaan Karier adalah pembinaan yang perlu dan harus dilakukan agar karier PNS jelas dan dapat dipertanggungjawabkan dengan cara menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan jabatan dan kompetensi serta pengalaman kerja PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan pensiun.
16. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi Negara.
17. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi Negara.
18. Eselon adalah tingkat jabatan struktural yang menunjukkan tingkat kedudukan seseorang PNS dalam susunan organisasi.
19. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah Jabatan Pimpinan Tinggi yang setara dengan jabatan struktural eselon II.
20. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
21. Jabatan Administrator adalah jabatan yang memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan dan administrasi yang setara dengan jabatan struktural eselon III.
22. Jabatan . . .

22. Jabatan Pengawas adalah jabatan yang mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana atau setara dengan jabatan struktural eselon IV.
23. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
24. Jabatan Pelaksana adalah jabatan yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
25. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan pimpinan tingkat pratama pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
26. Pejabat Administrator adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
27. Pejabat Pengawas adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
28. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Fungsional pada instansi pemerintah
29. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS, mencakup pengetahuan, kecakapan dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
30. 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.
31. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
32. Kompetensi . . .

32. 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.
33. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
34. Uji Kompetensi adalah suatu proses untuk mengetahui kemampuan seseorang, terhadap suatu kompetensi, berdasarkan bukti-bukti untuk memperoleh informasi kemampuan yang diperlukan sebagai prasyarat menduduki suatu jabatan tertentu.
35. 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.
36. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
37. Penilaian Kinerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.
38. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.

39. Perpindahan . . .

39. Perpindahan Jabatan adalah perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

#### Pasal 2

(1) Prinsip Pola Karier adalah:

- a. kepastian, yaitu Pola Karier harus menggambarkan kepastian tentang arah alur karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan;
- b. profesionalitas, yaitu Pola Karier harus dapat mendorong peningkatan kompetensi dan Kinerja PNS;
- c. transparan, yaitu Pola Karier harus diketahui oleh setiap PNS dan memberi kesempatan yang sama kepada PNS yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan;
- d. Integritas, yaitu karier seseorang dapat meningkat jika mempunyai rekam jejak yang baik;
- e. Keadilan, yaitu memberikan kesempatan kepada PNS yang memenuhi Standar Kompetensi ASN untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi;
- f. Nasional, yaitu bahwa Pola Karier PNS dapat mendorong persatuan melalui rotasi dan mutasi antar instansi baik pusat maupun daerah sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia; dan
- g. Rasional, yaitu sesuai kebutuhan masing-masing instansi untuk mencapai visi yang telah ditetapkan.

(2) Komponen penyusunan Pola Karier disusun dengan memperhatikan hasil kegiatan:

- a. Analisis jabatan;
- b. Evaluasi jabatan;
- c. Peta jabatan;
- d. Standar kompetensi jabatan; dan
- e. Kompetensi . . .

- e. Kompetensi PNS.

## BAB II

### RUANG LINGKUP POLA KARIER

#### Pasal 3

Ruang lingkup Pola Karier, meliputi:

- a. Jenis jabatan;
- b. Profil PNS;
- c. Standar Kompetensi ASN; dan
- d. Jalur karier.

#### Pasal 4

Jenis jabatan yang ditetapkan dalam Pola Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a yaitu:

- a. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- b. Jabatan Administrasi; dan
- c. Jabatan Fungsional.

#### Pasal 5

Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b yaitu:

- 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 memuat informasi tentang:

- a. nama Jabatan;
- b. Ikhtisar Jabatan;
- c. Kompetensi Manajerial;
- d. Kompetensi Sosial Kultural;
- e. Kompetensi Teknis; dan
- f. ukuran Kinerja Jabatan.

Pasal 7 . . .



#### Pasal 7

- (1) Jalur Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 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 dapat berbentuk:
  - a. horizontal, di dalam satu kelompok maupun antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
  - b. vertikal, di dalam satu kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama; dan
  - c. diagonal, antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

#### Pasal 8

- (1) Pola Karier Horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 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 Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam 1 (satu) Instansi Daerah, 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 9

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

Pasal 10 . . .

Pasal 10

- (1) Jabatan Fungsional dapat berpindah ke Jabatan Fungsional lain dilaksanakan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan.
- (2) Perpindahan Jabatan Fungsional ke Jabatan Fungsional lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jenjang Jabatan dan angka kredit yang setara.
- (3) Perpindahan Jabatan Fungsional ke Jabatan Fungsional lain yang setara dapat dilakukan dalam satu atau lintas rumpun/klasifikasi Jabatan Fungsional.
- (4) Perpindahan Jabatan Fungsional ke Jabatan Fungsional lain yang setara sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan melalui Uji Kompetensi.
- (5) Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan oleh Instansi Pembina Jabatan Fungsional.
- (6) Jabatan Fungsional dapat berpindah ke Jabatan Administrasi sesuai jenjang Jabatan, kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan.
- (7) Jabatan Fungsional Ahli Utama dapat berpindah secara horizontal ke dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 11

- (1) Perpindahan karier horizontal bagi Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional 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.
- (3) Jabatan Administrasi dapat berpindah ke Jabatan Administrasi lain yang setara sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan.

Pasal 12 . . .

Pasal 12

- (1) Pola Karier Vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 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. Jabatan Administrasi dalam satu kelompok Jabatan Administrasi;
  - b. Jabatan Fungsional dalam satu kelompok Jabatan Fungsional kategori keterampilan atau Jabatan Fungsional kategori keahlian; dan
  - c. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dalam satu kelompok Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

Pasal 13

- (1) Promosi dalam Jabatan Administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 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 14

- (1) Promosi dalam kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf b dilakukan dalam hal kenaikan jenjang Jabatan Fungsional, 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 Jabatan Fungsionalnya.

(3) Pejabat . . .

- (3) Pejabat Fungsional kategori keterampilan dapat berpindah ke kategori keahlian dalam satu rumpun/klasifikasi Jabatan Fungsional yang memiliki tugas dan fungsi yang sama.
- (4) Promosi dalam kelompok Jabatan Fungsional dilakukan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan berdasarkan kebutuhan organisasi dan peta Jabatan yang telah ditetapkan.

#### Pasal 15

- (1) Promosi ke dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf c dilakukan sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (2) Promosi ke dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui seleksi terbuka sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (3) Rencana suksesi, seleksi terbuka, dan ketentuan Sistem Merit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 16

- (1) Pola Karier Diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 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 Jabatan Fungsional.
- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bagi:
  - a. Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional;
  - b. Jabatan Fungsional ke Jabatan Administrasi; dan
  - c. Jabatan Administrasi atau Jabatan Fungsional Ahli Madya ke dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

Pasal 17 . . .

Pasal 17

- (1) Perpindahan karier diagonal bagi Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf a yaitu:
  - a. Administrator 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/*inpassing* atau promosi dalam Jabatan Fungsional, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 18

- (1) Perpindahan karier diagonal bagi Jabatan Fungsional ke Jabatan Administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf b yaitu:
  - a. Jabatan Fungsional kategori keterampilan atau Jabatan Fungsional Ahli Pertama dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Pengawas; atau
  - b. Jabatan Fungsional 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 Jabatan Fungsional, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 19

Perpindahan karier diagonal Jabatan Administrasi atau Jabatan Fungsional Ahli Madya ke dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 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  
POLA KARIER DALAM JABATAN

Bagian Kesatu

Jabatan PNS

Pasal 20

- (1) Jabatan PNS pada Pemerintah Daerah terdiri atas :
  - a. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
  - b. Jabatan Administrasi; dan
  - c. Jabatan Fungsional.
- (2) Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas:
  - a. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara Pejabat Struktural Eselon II.a; dan
  - b. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara Pejabat Struktural Eselon II.b.
- (3) Jabatan Administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri atas :
  - a. Jabatan Administrator setara Pejabat Struktural Eselon III.a;
  - b. Jabatan Administrator setara Pejabat Struktural Eselon III.b;
  - c. Jabatan Pengawas setara Pejabat Struktural Eselon IV.a;
  - d. Jabatan Pengawas setara Pejabat Struktural Eselon IV.b; dan
  - e. Jabatan Pelaksana.
- (4) Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, terdiri atas :
  - a. Jabatan Fungsional Keahlian; dan
  - b. Jabatan Fungsional Keterampilan.
- (5) Jenjang Jabatan Fungsional Keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a, terdiri atas :
  - a. Ahli Utama/Utama;
  - b. Ahli Madya/Madya;
  - c. Ahli Muda/Muda; dan
  - d. Ahli Pertama/Pertama.

(6) Jenjang . . .

(6) Jenjang Jabatan Fungsional Keterampilan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b, terdiri atas :

- a. Penyelia;
- b. Mahir/Pelaksana Lanjutan;
- c. Terampil/Pelaksana; dan
- d. Pemula/Pelaksana Pemula.

Pasal 21

Setiap Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ditetapkan syarat Kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, dan persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai ketentuan peraturan perundang undangan.

Bagian Kedua

Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Paragraf 1

Fungsi dan Akuntabilitas Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 22

Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama berfungsi memimpin dan memotivasi setiap pegawai ASN pada Pemerintah Daerah.

Pasal 23

- (1) Setiap Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama harus menjamin akuntabilitas Jabatan.
- (2) Akuntabilitas Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
  - a. tersusunnya rumusan alternatif kebijakan yang memberikan solusi;
  - b. tercapainya hasil kerja unit selaras dengan tujuan organisasi;
  - c. terwujudnya pengembangan strategi yang terintegrasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi; dan
  - d. terwujudnya kapabilitas pada unit kerja untuk mencapai *outcome* organisasi.

Paragraf 2

Persyaratan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 24

(1) Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama diisi dari kalangan PNS.

(2) Setiap . . .

- (2) Setiap PNS yang memenuhi syarat mempunyai kesempatan yang sama untuk mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang lowong.

#### Pasal 25

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dari kalangan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 sebagai berikut:

- a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
- b. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
- c. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
- d. sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau Jabatan Fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
- e. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- f. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
- g. sehat jasmani dan rohani.

#### Paragraf 3

Tata Cara Pengisian dan Pengangkatan dalam Jabatan  
Pimpinan Tinggi Pratama

#### Pasal 26

- (1) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan melalui Seleksi Terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat Kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak Jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Dalam . . .



- (2) Dalam hal Pemerintah Daerah telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan pegawai ASN dan mendapatkan persetujuan Komisi Aparatur Sipil Negara, ketentuan mengenai pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama melalui Seleksi Terbuka dapat dikecualikan.
- (3) Ketentuan mengenai seleksi terbuka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati tersendiri.

Pasal 27

PPK menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama melalui Seleksi Terbuka kepada Komisi Aparatur Sipil Negara, dengan tembusan Menteri Dalam Negeri, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Paragraf 4

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama karena Penataan Organisasi

Pasal 28

- (1) Dalam hal terjadi penataan organisasi instansi Pemerintah Daerah yang mengakibatkan pengurangan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, penataan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dapat dilakukan melalui Uji Kompetensi dari pejabat yang ada oleh panitia seleksi.
- (2) Dalam hal pelaksanaan penataan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memperoleh calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memiliki Kompetensi yang sesuai, pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan melalui Seleksi Terbuka.
- (3) Penataan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan dengan Komisi Aparatur Sipil Negara.

Paragraf 5 . . .

Paragraf 5

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Melalui Mutasi  
antar Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 29

- (1) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang lowong melalui mutasi antar Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang ada dapat dilakukan melalui Uji Kompetensi.
- (2) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat:
  - a. memenuhi standar Kompetensi Jabatan; dan
  - b. telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun atau dengan ketentuan lain.
- (3) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang lowong sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan dengan Komisi Aparatur Sipil Negara.
- (4) Dalam hal pelaksanaan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memperoleh calon pejabat pimpinan tinggi pratama yang memiliki kompetensi sesuai, pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan melalui Seleksi Terbuka.

Paragraf 6

Perpanjangan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 30

- (1) PNS yang diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dapat menduduki Jabatan paling lama 5 (lima) tahun.
- (2) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang telah menduduki Jabatan selama 5 (lima) tahun, dapat diperpanjang masa Jabatannya setelah dilakukan evaluasi Kinerja, kesesuaian Kompetensi dan berdasarkan kebutuhan organisasi oleh tim yang dibentuk PPK.
- (3) Hasil evaluasi tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan kepada PPK sebagai bahan pertimbangan perpanjangan masa Jabatan atau mutasi ke Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang lain atau Jabatan Fungsional yang setara atau tidak diperpanjang.

(4) Pejabat . . .

- (4) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang tidak diperpanjang masa Jabatannya ditempatkan pada Jabatan yang sesuai kualifikasi dan Kompetensinya.
- (5) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang ditempatkan pada Jabatan Fungsional atau tidak diperpanjang masa Jabatannya, dapat mengikuti seleksi terbuka kembali untuk Jabatan yang lain sepanjang memenuhi persyaratan.
- (6) Pelaksanaan mekanisme perpanjangan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dikoordinasikan dengan Komisi Aparatur Sipil Negara.

#### Paragraf 7

#### Pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

#### Pasal 31

Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama diberhentikan apabila :

- a. mengundurkan diri dari Jabatan;
- b. diberhentikan sebagai PNS;
- c. diberhentikan sementara sebagai PNS;
- d. menjalani cuti di luar tanggungan negara;
- e. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
- f. ditugaskan secara penuh di luar Jabatan Pimpinan Tinggi;
- g. terjadi penataan organisasi; atau
- h. tidak memenuhi persyaratan Jabatan.

#### Pasal 32

- (1) Pemberhentian dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama diusulkan PyB kepada PPK.
- (2) Pemberhentian dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama ditetapkan dengan keputusan PPK.
- (3) Pelaksanaan pemberhentian dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Paragraf 8

#### Pola Karier Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

#### Pasal 33

- (1) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama untuk Jabatan yang lowong dilakukan melalui seleksi terbuka dan kompetitif atau mutasi antar Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Ketentuan . . .

- (2) Ketentuan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan apabila Pemerintah Daerah telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN dengan persetujuan Komisi Aparatur Sipil Negara.

Bagian Ketiga

Jabatan Administrasi

Paragraf 1

Jenjang, Tanggung Jawab, dan Akuntabilitas

Pasal 34

Jenjang Jabatan Administrasi dari yang paling tinggi ke yang paling rendah terdiri atas:

- a. Jabatan Administrator;
- b. Jabatan Pengawas; dan
- c. Jabatan Pelaksana.

Pasal 35

- (1) Pejabat Administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 huruf a bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
- (2) Pejabat Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 huruf b bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
- (3) Pejabat Pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 huruf c bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

Pasal 36

- (1) Setiap pejabat administrasi harus menjamin akuntabilitas Jabatan.
- (2) Akuntabilitas Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi terlaksananya:
  - a. seluruh kegiatan yang sudah direncanakan dengan baik dan efisien sesuai standar operasional prosedur dan terselenggaranya peningkatan Kinerja secara berkesinambungan, bagi Jabatan administrator;
  - b. pengendalian . . .

- b. pengendalian seluruh kegiatan pelaksanaan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana sesuai standar operasional prosedur, bagi Jabatan pengawas; dan
- c. kegiatan sesuai dengan standar operasional prosedur, bagi Jabatan pelaksana.

Pasal 37

Pejabat administrasi dilarang rangkap Jabatan dengan Jabatan Fungsional.

Paragraf 2

Persyaratan Pengangkatan

Pasal 38

Persyaratan Jabatan Administrator setara Pejabat Struktural Eselon III.a sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (3) huruf a, meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. tingkat pendidikan paling rendah Sarjana (S.1) atau Diploma IV (D-IV);
- c. memiliki integritas dan moral yang baik;
- d. diutamakan sedang atau pernah menduduki Jabatan Administrator setara Pejabat Struktural Eselon III.b;
- e. sedang atau pernah menduduki Jabatan Pengawas setara Pejabat Struktural Eselon IV.a atau Jabatan Fungsional setara Jabatan Pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki;
- f. Menduduki jabatan sebagaimana dimaksud dalam huruf e paling singkat 3 (tiga) tahun;
- g. memiliki Pangkat paling rendah Pembina, golongan ruang IV/a atau 1 (satu) tingkat dibawah Pangkat terendah pada jenjang jabatan dimaksud;
- h. setiap unsur Penilaian Kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- i. memiliki Kompetensi Jabatan yang diperlukan;
- j. tidak sedang dalam proses pemeriksaan pelanggaran disiplin dan/atau tidak pernah atau tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat selama 1 (satu) tahun terakhir;
- k. sehat . . .

- k. sehat jasmani dan rohani; dan
- l. persyaratan lain yang diperlukan sesuai ketentuan yang berlaku.

#### Pasal 39

Persyaratan Jabatan Administrator setara Pejabat Struktural Eselon III.b sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (3) huruf b, meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. tingkat pendidikan paling rendah Sarjana (S.1) atau Diploma IV (D-IV);
- c. memiliki integritas dan moral yang baik;
- d. sedang atau pernah menduduki Jabatan Pengawas setara Pejabat Struktural Eselon IV.a atau Jabatan Fungsional setara Jabatan Pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki;
- e. Menduduki jabatan sebagaimana dimaksud dalam huruf d paling singkat 3 (tiga) tahun;
- f. memiliki Pangkat paling rendah Penata Tingkat I, golongan ruang III/d atau 1 (satu) tingkat dibawah Pangkat terendah pada jenjang jabatan dimaksud;
- g. setiap unsur Penilaian Kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- h. memiliki Kompetensi Jabatan yang diperlukan;
- i. tidak sedang dalam proses pemeriksaan pelanggaran disiplin dan/atau tidak pernah atau tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat selama 1 (satu) tahun terakhir;
- j. sehat jasmani dan rohani; dan
- k. persyaratan lain yang diperlukan sesuai ketentuan yang berlaku.

#### Pasal 40

Persyaratan Jabatan Pengawas setara Pejabat Struktural Eselon IV.a sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (3) huruf c, meliputi :

- a. berstatus PNS;

b. memiliki . . .

- b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah Diploma III (D-III) atau yang setara;
- c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- d. memiliki pengalaman pada Jabatan Pelaksana atau Jabatan Fungsional setara pelaksana sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki;
- e. pengalaman pada jabatan sebagaimana dimaksud dalam huruf d paling singkat 4 (empat) tahun;
- f. memiliki Pangkat paling rendah Penata, golongan ruang III/c atau 1 (satu) tingkat dibawah Pangkat terendah pada jenjang jabatan dimaksud;
- g. setiap unsur Penilaian Kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- h. memiliki Kompetensi Jabatan yang diperlukan;
- i. tidak sedang dalam proses pemeriksaan pelanggaran disiplin dan/atau tidak pernah atau tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat selama 1 (satu) tahun terakhir;
- j. sehat jasmani dan rohani; dan
- k. persyaratan lain yang diperlukan sesuai ketentuan yang berlaku.

#### Pasal 41

Persyaratan Jabatan Pengawas setara Pejabat Struktural Eselon IV.b sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (3) huruf d, meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah Diploma III (D-III) atau yang setara;
- c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- d. memiliki pengalaman pada Jabatan Pelaksana atau Jabatan Fungsional setara pelaksana sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki;
- e. pengalaman pada jabatan sebagaimana dimaksud dalam huruf d paling singkat 4 (empat) tahun;

f. memiliki . . .

- f. memiliki Pangkat paling rendah Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b atau 1 (satu) tingkat dibawah Pangkat terendah pada jenjang jabatan dimaksud;
- g. setiap unsur Penilaian Kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- h. memiliki Kompetensi Jabatan yang diperlukan;
- i. tidak sedang dalam proses pemeriksaan pelanggaran disiplin dan/atau tidak pernah atau tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat selama 1 (satu) tahun terakhir;
- j. sehat jasmani dan rohani; dan
- k. persyaratan lain yang diperlukan sesuai ketentuan yang berlaku.

#### Pasal 42

Persyaratan Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (3) huruf e, meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah Sekolah Menengah Atas atau yang setara;
- c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- d. setiap unsur Penilaian Kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- e. memiliki Kompetensi Jabatan yang diperlukan;
- f. sehat jasmani dan rohani; dan
- g. persyaratan lain yang diperlukan sesuai ketentuan yang berlaku.

#### Paragraf 3

Tata Cara Pengangkatan dalam Jabatan Administrasi

#### Pasal 43

- (1) Setiap PNS yang memenuhi syarat Jabatan mempunyai kesempatan yang sama untuk diangkat dalam Jabatan Administrasi yang lowong.
- (2) PyB mengusulkan pengangkatan PNS dalam Jabatan Administrasi kepada PPK setelah mendapat pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja PNS.

(3) Pertimbangan . . .



- (3) Pertimbangan Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan berdasarkan perbandingan obyektif antara kompetensi, kualifikasi, syarat Jabatan, penilaian atas Kinerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, tanpa membedakan gender, suku, agama, ras dan golongan.
- (4) PPK menetapkan keputusan pengangkatan dalam Jabatan Administrasi.
- (5) PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat memberikan kuasa kepada pejabat di lingkungannya untuk menetapkan pengangkatan dalam Jabatan Administrasi.

#### Paragraf 4

#### Pemberhentian dari Jabatan Administrasi

#### Pasal 44

- (1) PNS diberhentikan dari Jabatan Administrasi apabila:
  - a. mengundurkan diri dari Jabatan;
  - b. diberhentikan sementara sebagai PNS;
  - c. menjalani cuti di luar tanggungan negara;
  - d. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
  - e. ditugaskan secara penuh di luar Jabatan Administrasi;atau
  - f. tidak memenuhi persyaratan Jabatan.
- (2) Dalam keadaan tertentu, permohonan pengunduran diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dapat ditunda untuk paling lama 1 (satu) tahun.
- (3) PNS yang diberhentikan dari Jabatan Administrasi karena alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e dapat diangkat kembali sesuai dengan Jabatan Administrasi yang terakhir apabila tersedia lowongan Jabatan.

#### Pasal 45

- (1) Pemberhentian dari Jabatan Administrasi diusulkan oleh PyB kepada PPK.
- (2) PPK menetapkan keputusan pemberhentian dalam Jabatan Administrasi.

Paragraf 5 . . .

Paragraf 5

Pola Karier Jabatan Administrasi

Pasal 46

- (1) Pengisian Jabatan Administrasi 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 PNS.

Bagian Keempat

Jabatan Fungsional

Paragraf 1

Kedudukan, Tanggung Jawab, Tugas, Kategori, Jenjang, Kriteria, dan Akuntabilitas Jabatan Fungsional

Pasal 47

Pejabat Fungsional berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, atau pejabat pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional.

Pasal 48

Jabatan Fungsional memiliki tugas memberikan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

Pasal 49

- (1) Kategori Jabatan Fungsional terdiri atas :
  - a. Jabatan Fungsional Keahlian; dan
  - b. Jabatan Fungsional Keterampilan.
- (2) Jenjang Jabatan Fungsional keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas :
  - a. ahli utama;
  - b. ahli . . .

- b. ahli madya;
  - c. ahli muda; dan
  - d. ahli pertama.
- (3) Jenjang Jabatan Fungsional keterampilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri atas:
- a. penyelia;
  - b. mahir;
  - c. terampil; dan
  - d. pemula.

#### Pasal 50

Jabatan Fungsional ditetapkan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. fungsi dan tugasnya berkaitan dengan pelaksanaan fungsi dan tugas Instansi Pemerintah;
- b. mensyaratkan keahlian atau keterampilan tertentu yang dibuktikan dengan sertifikasi dan/atau penilaian tertentu;
- c. dapat disusun dalam suatu jenjang Jabatan berdasarkan tingkat kesulitan dan kompetensi;
- d. pelaksanaan tugas yang bersifat mandiri dalam menjalankan tugas profesinya; dan
- e. kegiatannya dapat diukur dengan satuan nilai atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan dalam bentuk angka kredit.

#### Pasal 51

- (1) Setiap pejabat fungsional harus menjamin Akuntabilitas Jabatan.
- (2) Akuntabilitas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi terlaksananya:
  - a. pelayanan fungsional berdasarkan keahlian tertentu yang dimiliki dalam rangka peningkatan Kinerja organisasi secara berkesinambungan bagi Jabatan Fungsional keahlian; dan
  - b. pelayanan fungsional berdasarkan keterampilan tertentu yang dimiliki dalam rangka peningkatan Kinerja organisasi secara berkesinambungan bagi Jabatan Fungsional keterampilan.

Paragraf 2 . . .

Paragraf 2

Mekanisme Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional

Pasal 52

Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional Keahlian dan Jabatan Fungsional Keterampilan dilakukan melalui pengangkatan :

- a. pertama;
- b. perpindahan dari Jabatan lain;
- c. penyesuaian/*inpassing*; dan
- d. promosi.

Paragraf 3

Pengangkatan Pertama

Pasal 53

(1) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui pengangkatan pertama harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
  - b. memiliki integritas dan moral yang baik;
  - c. sehat jasmani dan rohani;
  - d. berijazah paling rendah Sarjana (S.1) atau Diploma IV (D-IV) sesuai bidang pendidikan yang dibutuhkan dalam Jabatan Fungsional Keahlian;
  - e. berijazah paling rendah Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Kejuruan sesuai bidang pendidikan yang dibutuhkan dalam Jabatan Fungsional Keterampilan;
  - f. mengikuti dan lulus Uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh Instansi Pembina;
  - g. Penilaian Kinerja paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
  - h. persyaratan lain sesuai kebutuhan jabatan fungsional.
- (2) Pengangkatan pertama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pengangkatan untuk mengisi lowongan kebutuhan Jabatan dari Calon PNS.

(3) Lowongan . . .

- (3) Lowongan kebutuhan Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:
- a. Jabatan Fungsional Ahli Pertama;
  - b. Jabatan Fungsional Pemula; dan
  - c. Jabatan Fungsional Terampil.

Pasal 54

- (1) Calon PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (2) setelah diangkat sebagai PNS dan telah memenuhi persyaratan jabatan, wajib diangkat dalam Jabatan Fungsional.
- (2) PNS yang telah diangkat dalam Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 3 (tiga) tahun wajib mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan fungsional.
- (3) Pejabat fungsional yang belum mengikuti dan/atau tidak lulus pendidikan dan pelatihan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak diberikan kenaikan Jabatan setingkat lebih tinggi.
- (4) Dikecualikan dari ayat (1) dan ayat (2), bagi Jabatan Fungsional yang ketentuan pendidikan dan pelatihan telah ditetapkan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Angka kredit untuk pengangkatan pertama dalam Jabatan Fungsional dinilai dan ditetapkan pada saat mulai melaksanakan tugas Jabatan Fungsional.

Paragraf 4

Pengangkatan Perpindahan dari Jabatan Lain

Pasal 55

- (1) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui perpindahan dari Jabatan lain harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
  - a. berstatus PNS;
  - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - c. sehat jasmani dan rohani;
  - d. berijazah . . .

- d. berijazah paling rendah Sarjana (S.1) atau Diploma IV (D-IV) sesuai bidang pendidikan yang dibutuhkan dalam Jabatan Fungsional Keahlian;
  - e. berijazah paling rendah Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Kejuruan sesuai bidang pendidikan yang dibutuhkan dalam Jabatan Fungsional Keterampilan;
  - f. mengikuti dan lulus Uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh Instansi Pembina;
  - g. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
  - h. Penilaian Kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - i. berusia paling tinggi :
    - 1. 53 (lima puluh tiga) tahun bagi PNS yang akan menduduki Jabatan Fungsional Keterampilan;
    - 2. 53 (lima puluh tiga) tahun bagi PNS yang akan menduduki Jabatan Fungsional Keahlian jenjang Ahli Pertama/Pertama dan jenjang Ahli Muda/Muda;
    - 3. 55 (lima puluh lima) tahun bagi PNS yang akan menduduki Jabatan Fungsional Keahlian jenjang Ahli Madya/Madya;
    - 4. 60 (enam puluh) tahun bagi PNS yang akan menduduki Jabatan Fungsional Keahlian jenjang Ahli Utama/Utama atau bagi PNS yang telah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi; atau
    - 5. usia paling tinggi sesuai jenjang Jabatan yang ditentukan oleh instansi pembina.
  - j. persyaratan lain sesuai kebutuhan Jabatan Fungsional yang ditetapkan sesuai ketentuan yang berlaku.
- (2) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mempertimbangkan lowongan kebutuhan Jabatan yang akan diduduki.

Pasal 56

- (1) Pejabat Fungsional jenjang Ahli Utama dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional jenjang Ahli Utama yang lain melalui perpindahan dengan persyaratan sebagai berikut:
  - a. berstatus PNS;
  - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - c. sehat jasmani dan rohani;
  - d. berijazah sesuai kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan dalam Jabatan Fungsional jenjang Ahli Utama yang akan diduduki;
  - e. mengikuti dan lulus Uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh Instansi Pembina;
  - f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
  - g. Penilaian Kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
  - k. berusia paling tinggi 63 (enam puluh tiga) tahun.
- (2) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mempertimbangkan lowongan kebutuhan Jabatan yang akan diduduki dan mendapat persetujuan dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Pasal 57

- (1) Pejabat Fungsional Keterampilan yang memperoleh ijazah Sarjana (S1)/Diploma IV (D-IV) dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keahlian apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut:
  - a. Jabatan Fungsional terdiri dari Jabatan Fungsional Keterampilan dan Jabatan Fungsional Keahlian;
  - b. tersedia kebutuhan untuk Jabatan Fungsional Keahlian yang akan diduduki;
  - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - d. sehat jasmani dan rohani;
  - e. ijazah . . .

- e. ijazah yang dimiliki sesuai dengan bidang pendidikan Jabatan Fungsional Keahlian yang akan diduduki;
  - f. mengikuti dan lulus Uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh Instansi Pembina;
  - g. memiliki Pangkat paling rendah sesuai dengan Pangkat dalam Jabatan Fungsional yang akan diduduki; dan
  - h. berusia paling tinggi sesuai ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (1) huruf i.
- (2) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mempertimbangkan lowongan kebutuhan Jabatan yang akan diduduki.

#### Pasal 58

- (1) Pangkat yang ditetapkan bagi PNS yang diangkat dalam Jabatan Fungsional melalui perpindahan dari Jabatan lain adalah sama dengan Pangkat yang dimiliki dan jenjang Jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi atau pembina Jabatan Fungsional tersebut.
- (2) Angka kredit untuk pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui perpindahan dari Jabatan lain dinilai dan ditetapkan dari tugas Jabatan dengan mempertimbangkan pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Jabatan Fungsional.

#### Paragraf 5

#### Pengangkatan melalui Penyesuaian/Inpassing

#### Pasal 59

- (1) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui penyesuaian/inpassing dilaksanakan dalam hal:
- a. penetapan Jabatan Fungsional baru;
  - b. perubahan ruang lingkup tugas Jabatan Fungsional; atau
  - c. kebutuhan mendesak sesuai prioritas strategi nasional.

(2) Pengangkatan . . .



- (2) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui penyesuaian/*inpassing* berlaku bagi PNS yang pada saat Jabatan Fungsional ditetapkan telah memiliki pengalaman dan/atau masih melaksanakan tugas di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki berdasarkan keputusan PyB.

#### Pasal 60

- (1) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui penyesuaian/*inpassing* harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
  - a. berstatus PNS;
  - b. memiliki integritas dan moral yang baik;
  - c. sehat jasmani dan rohani;
  - d. berijazah paling rendah Sarjana (S.1) atau Diploma IV (D-IV) sesuai bidang pendidikan yang dibutuhkan dalam Jabatan Fungsional Keahlian;
  - e. berijazah paling rendah Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Kejuruan sesuai bidang pendidikan yang dibutuhkan dalam Jabatan Fungsional Keterampilan;
  - f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
  - g. Penilaian Kinerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
  - h. persyaratan lain sesuai kebutuhan Jabatan Fungsional yang ditetapkan sesuai ketentuan yang berlaku.
- (2) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mempertimbangkan lowongan kebutuhan Jabatan yang akan diduduki.

#### Pasal 61

- (1) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui penyesuaian/*inpassing* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 diberikan nilai angka kredit.
- (2) Angka kredit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya berlaku 1 (satu) kali selama masa penyesuaian/*inpassing*.

Paragraf 6

Promosi Jabatan Fungsional

Pasal 62

- (1) Promosi Jabatan Fungsional dilaksanakan atas dasar:
  - a. pengembangan Karier; dan
  - b. kebutuhan organisasi yang bersifat strategis.
- (2) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui promosi ditetapkan berdasarkan kriteria:
  - a. termasuk dalam kelompok rencana suksesi;
  - b. menghasilkan inovasi yang bermanfaat bagi instansi dan kepentingan nasional dan diakui oleh lembaga pemerintah terkait bidang inovasinya; dan
  - c. memenuhi standar Kompetensi jenjang Jabatan yang akan diduduki.
- (3) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui promosi dilaksanakan dalam hal:
  - a. pengangkatan dalam Jabatan Fungsional; atau
  - b. kenaikan jenjang Jabatan setingkat lebih tinggi.
- (4) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berlaku bagi PNS yang belum menduduki Jabatan fungsional.
- (5) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b berlaku bagi Pejabat Fungsional dalam satu kategori Jabatan fungsional.
- (6) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
  - a. mengikuti dan lulus Uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh Instansi Pembina;
  - b. nilai Kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
  - c. memiliki rekam jejak yang baik;
  - d. tidak pernah melakukan pelanggaran kode etik dan profesi PNS; dan
  - e. tidak . . .

- e. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin PNS.
- (7) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui promosi harus mempertimbangkan lowongan kebutuhan Jabatan yang akan diduduki.
- (8) Angka kredit untuk pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui promosi dinilai dan ditetapkan dari tugas Jabatan.

#### Pasal 63

- (1) Dalam rangka pengembangan Karier dan kebutuhan organisasi yang bersifat strategis, Pejabat Fungsional dapat dipromosikan pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator atau Jabatan Pengawas.
- (2) Promosi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi:
  - a. PNS yang menduduki Jabatan Fungsional Ahli Madya yang dipromosikan pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
  - b. PNS yang menduduki Jabatan Fungsional Ahli Muda yang dipromosikan pada Jabatan Administrator; atau
  - c. PNS yang menduduki Jabatan Fungsional Ahli Pertama dan Penyelia/Pelaksana Lanjutan/Mahir yang dipromosikan pada Jabatan Pengawas.
- (3) Promosi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang mengatur tentang pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
- (4) Promosi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dan huruf c dilaksanakan secara kompetitif berbasis Sistem Merit.

#### Paragraf 7

#### Pemberhentian dari Jabatan Fungsional

#### Pasal 64

- (1) PNS diberhentikan dari Jabatan Fungsional apabila:
  - a. mengundurkan diri dari Jabatan;
  - b. diberhentikan sementara sebagai PNS
  - c. menjalani cuti di luar tanggungan negara;
  - d. menjalani . . .

- d. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
  - e. ditugaskan secara penuh di luar Jabatan Fungsional;  
atau
  - f. tidak memenuhi persyaratan Jabatan.
- (2) PNS yang diberhentikan dari Jabatan Fungsional karena alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e dapat diangkat kembali sesuai dengan jenjang Jabatan Fungsional terakhir apabila tersedia lowongan Jabatan.

#### Pasal 65

- (1) Pemberhentian dari Jabatan Fungsional diusulkan oleh:
- a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki Jabatan Fungsional ahli utama; atau
  - b. PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki Jabatan Fungsional selain Jabatan Fungsional ahli utama sebagaimana dimaksud pada huruf a.
- (2) Pemberhentian dari Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan oleh Presiden.
- (3) Pemberhentian dari Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan oleh PPK.

#### Paragraf 8

#### Pemberhentian dari Jabatan Fungsional

#### Pasal 66

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

#### BAB IV

#### PEMBINAAN KARIER

#### Pasal 67

- (1) Pembinaan Karier PNS dimulai sejak pengangkatan seseorang sebagai PNS hingga pensiun atau berhenti.

(2) Pembinaan . . .

- (2) Pembinaan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didasarkan kepada pertimbangan pengembangan Karier dan Kinerja.
- (3) Pengembangan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan untuk memenuhi kebutuhan PNS secara kualitatif sesuai dengan persyaratan Jabatan yang ditentukan.
- (4) Untuk memenuhi kebutuhan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) PNS dapat diikutsertakan dalam pengembangan Kompetensi berupa pendidikan dan/atau pelatihan.

#### Pasal 68

- (1) Pengembangan Kompetensi berupa pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (4) dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pendidikan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan penunjukan tugas belajar melalui mekanisme sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penunjukan tugas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan dalam rangka memenuhi rencana strategis organisasi, kebutuhan standar Kompetensi Jabatan dan pengembangan Karier.

#### Pasal 69

- (1) Pengembangan Kompetensi berupa pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (4) dilakukan melalui jalur pelatihan klasikal dan nonklasikal.
- (2) Bentuk pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas dengan mengacu kurikulum dan dilaksanakan paling sedikit melalui jalur :
  - a. pelatihan struktural kepemimpinan;
  - b. pelatihan manajerial;
  - c. pelatihan teknis;
  - d. pelatihan . . .

- d. pelatihan fungsional;
  - e. pelatihan sosial kultural;
  - f. seminar/konferensi/sarasehan;
  - g. *workshop* atau lokakarya;
  - h. kursus;
  - i. penataran;
  - j. bimbingan teknis;
  - k. sosialisasi; dan/atau
  - l. jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya.
- (3) Bentuk pelatihan non klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas dan dilaksanakan paling sedikit melalui jalur :
- a. *coaching*;
  - b. *mentoring*;
  - c. *e-learning*;
  - d. pelatihan jarak jauh;
  - e. detasering (*secondment*);
  - f. pembelajaran alam terbuka (*outbound*);
  - g. patok banding (*benchmarking*);
  - h. pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah;
  - i. belajar mandiri (*self development*);
  - j. komunitas belajar (*community of practices*);
  - k. bimbingan di tempat kerja;
  - l. magang/praktik kerja; dan/atau
  - m. jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan non klasikal lainnya.
- (4) Pengembangan Kompetensi PNS dalam bentuk pelatihan dapat dilaksanakan secara :
- a. mandiri oleh unit kerja penyelenggara pelatihan di Instansi Pemerintah yang terakreditasi;
  - b. bersama dengan instansi pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pelatihan; atau
  - c. bersama . . .

- c. bersama dengan lembaga penyelenggara pelatihan independen yang terakreditasi.
- (5) Pengembangan Kompetensi PNS dalam bentuk pelatihan dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB V

### PENILAIAN KOMPETENSI DAN KINERJA

#### Pasal 70

- (1) PNS yang akan diangkat, dipindah dan diberhentikan dalam Jabatan dapat dilakukan penilaian Kompetensi.
- (2) Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain :
  - a. Kompetensi Teknis, yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan dan pelatihan teknis fungsional, serta pengalaman bekerja secara teknis;
  - b. Kompetensi Manajerial, yang diukur dari tingkat pendidikan dan pelatihan struktural/manajerial dan pengalaman kepemimpinan; dan/atau
  - c. Kompetensi Sosial Kultural, yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.
- (3) Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh assessor internal pemerintah atau bekerja sama dengan assessor independen.
- (4) Dalam hal Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) belum dapat dilakukan, penilaian dilakukan oleh Tim Penilai Kinerja dan/atau panitia seleksi.

#### Pasal 71

Penilaian Kinerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB VI

### TIM PENILAI KINERJA PNS

#### Pasal 72

- (1) Tim Penilai Kinerja PNS dibentuk oleh PPK.

(2) Tim . . .

- (2) Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. PyB;
  - b. Pejabat Pimpinan Tinggi yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian;
  - c. Pejabat Pimpinan Tinggi yang menangani pengawasan internal; dan
  - d. Pejabat Pimpinan Tinggi lain yang dianggap perlu.
- (3) Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berjumlah ganjil paling sedikit 5 (lima) orang.
- (4) Tim Penilai Kinerja PNS mempunyai tugas memberikan pertimbangan kepada PPK dalam rangka pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam Jabatan, pengembangan Kompetensi, serta pemberian penghargaan kepada PNS.
- (5) Dalam pelaksanaan tugas, Tim Penilai Kinerja PNS dibantu sekretariat.
- (6) Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menangani kepegawaian.
- (7) Pembentukan dan mekanisme kerja Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB VII

### PELANTIKAN DAN PENGAMBILAN SUMPAH/JANJI JABATAN

#### Pasal 73

- (1) Setiap PNS yang diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Fungsional wajib dilantik dan diambil disumpah/janji Jabatan menurut agama atau kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- (2) Pengambilan sumpah/janji Jabatan wajib dilaksanakan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak keputusan pengangkatannya ditetapkan.
- (3) Pelantikan dan pengambilan sumpah/janji Jabatan oleh PPK atau Pejabat lain yang ditunjuk.
- (4) Mekanisme . . .



- (4) Mekanisme dan tata cara pelantikan dan pengambilan sumpah/janji Jabatan dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB VIII

### KETENTUAN LAIN-LAIN

#### Pasal 74

- (1) Kualifikasi dan tingkat pendidikan Pejabat Administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 huruf b dan Pasal 39 huruf b, tidak berlaku bagi Pejabat yang telah menduduki Jabatan Administrator sebelum Peraturan Bupati ini berlaku.
- (2) Kualifikasi dan tingkat pendidikan bagi pejabat Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 huruf b dan Pasal 41 huruf b, tidak berlaku bagi Pejabat yang telah menduduki Jabatan Pengawas sebelum Peraturan Bupati ini berlaku.
- (3) Kualifikasi dan tingkat pendidikan bagi pejabat Pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 huruf b, tidak berlaku bagi PNS yang telah menduduki Jabatan Pelaksana sebelum Peraturan Bupati ini berlaku.

#### Pasal 75

- (1) Pengangkatan dan Pemberhentian Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama selaku Inspektur Daerah dilaksanakan melalui panitia seleksi oleh Bupati setelah dikonsultasikan kepada Menteri Dalam Negeri melalui Gubernur sebagai wakil pemerintah pusat dan Komisi Aparatur Sipil Negara.
- (2) Pengangkatan dan Pemberhentian Pejabat Administrator selaku Inspektur Pembantu Daerah dilaksanakan oleh Bupati setelah dikonsultasikan secara tertulis kepada Gubernur sebagai wakil pemerintah pusat.
- (3) Pengangkatan dan pemberhentian Inspektur Daerah dan Inspektur Pembantu Daerah dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

Pasal 76 . . .

Pasal 76

- (1) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama pada Perangkat Daerah yang menangani urusan Administrasi Kependudukan diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Dalam Negeri atas usulan Bupati melalui Gubernur setelah dikoordinasikan dengan Komisi Aparatur Sipil Negara.
- (2) Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas pada Perangkat Daerah yang menangani urusan Administrasi Kependudukan diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Dalam Negeri atas usulan Bupati melalui Gubernur.
- (3) Pengangkatan dan pemberhentian Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas pada unit kerja yang menangani urusan Administrasi Kependudukan dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 77

- (1) Dalam rangka menjamin efisiensi, efektivitas dan akurasi pengambilan keputusan dalam pelaksanaan manajemen Pola Karier PNS Daerah diperlukan sistem yang berbasis teknologi informasi.
- (2) Sistem teknologi informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dengan sistem informasi kepegawaian.

Pasal 78

- (1) PNS yang menduduki Jabatan Fungsional atau Pelaksana dapat diberi tugas tambahan sebagai kepala unit kerja non struktural.
- (2) Kriteria dan tata cara Pejabat Fungsional atau pelaksana yang diberi tugas tambahan sebagai kepala unit kerja non struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 79

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar . . .

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

Ditetapkan di Pati  
pada tanggal 19 Agustus 2022  
BUPATI PATI,

ttd.

HARYANTO

Diundangkan di Pati  
pada tanggal 19 Agustus 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PATI,

ttd.

JUMANI

BERITA DAERAH KABUPATEN PATI TAHUN 2022 NOMOR 50

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM,  
  
IRWANTO, SH. MH  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19670911 198607 1 001