

BUPATI TAKALAR

PROVINSI SULAWESI SELATAN

PERATURAN BUPATI TAKALAR

NOMOR 8 TAHUN 2023

TENTANG

POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TAKALAR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TAKALAR,

Menimbang:

a. bahwa pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan serta syarat obyektif lainnya;

b. bahwa sesuai ketentuan 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, dimana setiap Instansi Pemerintah menyusun pola karir instansi secara khusus dan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pola karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Takalar.

Mengingat:

1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822;
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 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 5601);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Menteri 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 Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
8. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN:

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Takalar.
2. Bupati adalah Bupati Takalar.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Takalar.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. 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.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
10. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
11. Pola Karier PNS yang selanjutnya disebut Pola Karier adalah pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukan keterkaitan dan keserasian antar jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi serta

masa jabatan seseorang PNS, sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun.

12. Alur Pengembangan Karir 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.
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. 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.
15. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS, mencakup pengetahuan, kecakapan dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
16. Assessment center atau 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.
17. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi Negara.
18. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disingkat JPT Pratama adalah Jabatan Pimpinan Tinggi yang setara dengan jabatan eselon II.
19. Pejabat Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT.
20. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA, 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 eselon III.
22. Jabatan Pengawas adalah jabatan yang mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana atau setara dengan jabatan eselon IV.
23. 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.
24. 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) Pola Karier PNS dilaksanakan atas dasar prinsip:
   a. kepastian;
   b. profesionalisme;
   c. transparan;
   d. integritas;
   e. keadilan;
   f. nasional; dan
   g. rasional.
(2) Kepastian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu Pola Karier harus menggambarkan kepastian tentang arah alur karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
(3) Profesionalisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Pola Karier harus dapat mendorong peningkatan kompetensi dan prestasi kerja PNS.
(4) Transparan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu Pola Karier harus diketahui oleh setiap PNS dan memberi kesempatan yang sama kepada PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
(5) Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu

karier seseorang dapat meningkat jika mempunyai rekam jejak yang baik.

(6) Keadilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu memberikan kesempatan kepada PNS yang memenuhi Standar Kompetensi ASN untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi.

(7) Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu bahwa Pola Karier PNS dapat mendorong persatuan melalui rotasi dan mutasi antar instansi baik pusat maupun daerah sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.

(8) Rasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu sesuai kebutuhan masing-masing instansi untuk mencapai visi yang telah ditetapkan.

BAB II
RUANG LINGKUP POLA KARIER
Bagian Kesatu
Umum
Pasal 3

Ruang lingkup Pola Karier, meliputi:

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

Bagian Kedua
Jenis Jabatan
Pasal 4

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

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

Bagian Ketiga

Profil PNS

Pasal 5

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

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

Bagian Keempat

Standar Kompetensi ASN

Pasal 6

Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 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 Kelima

Jalur Karier

Paragraf 1

Umum

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 PNS dapat berbentuk:
   a. horizontal, di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT;
   b. vertikal, di dalam satu kelompok JA, JF, atau JPT; dan
   c. diagonal, antar kelompok JA, JF, atau JPT.

Paragraf 2

Pola Karier Horizontal

Pasal 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 JA, JF, atau JPT.
(2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 9

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

Pasal 10

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

Pasal 11

(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 melalui uji kompetensi.

(5) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan oleh Instansi Pembina JF.

Pasal 12

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

Pasal 13

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

Pasal 14

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

Paragraf 3

Pola Karier Vertikal

Pasal 15

(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. 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 16

(1) Promosi dalam JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf a dilakukan sesuai dengan kelompok rencana suksesi atau melalui seleksi internal dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, kinerja dan syarat jabatan.
(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 17

(1) Promosi dalam kelompok JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf b dilakukan dalam hal kenaikan jenjang JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(2) Dalam hal kenaikan jenjang Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pejabat Fungsional dapat berpindah dari jenjang paling rendah sampai dengan jenjang paling tinggi dalam satu kategori JF.
(3) Pejabat Fungsional kategori keterampilan dapat berpindah ke kategori keahlian dalam satu rumpun/klasifikasi JF yang memiliki tugas dan fungsi yang sama.
(4) Promosi dalam kelompok JF dapat dilakukan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, kinerja dan syarat Jabatan berdasarkan kebutuhan organisasi dan peta Jabatan yang telah ditetapkan.

Pasal 18

(1) Promosi ke dalam JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 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 19

(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 JF.

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

Pasal 20

(1) Perpindahan karier diagonal bagi JA ke JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf a yaitu:
   a. Jabatan Administrator dapat berpindah secara diagonal ke Fungsional Ahli Madya;
   b. Jabatan Pengawas dapat berpindah secara diagonal ke Fungsional Ahli Muda; atau
   c. Jabatan 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 JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

(1) Perpindahan karier diagonal bagi JF ke JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf b yaitu:
   a. JF kategori keterampilan atau JF Ahli Pertama dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Pengawas; atau
   b. JF Ahli Muda dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Administrator.

(2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme penugasan pada Jabatan di luar JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 22

Perpindahan karier diagonal JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 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

PERENCANAAN DAN PELAKSANAAN POLA KARIER

Bagian Kesatu

Perencanaan Pola Karier

Pasal 23

(1) Penyusunan perencanaan Pola Karier meliputi rencana Pola Karier untuk:
    a. JPT;
    b. JA; dan
    c. JF.
(2) Perencanaan Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jumlah, komposisi, distribusi calon pemegang jabatan, dan jangka waktu melintasi alur karier/jabatan, dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
    a. Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural, dan Kompetensi Teknis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
    b. Komposisi dalam pembinaan karier harus seimbang untuk seluruh calon peserta seleksi, dalam arti bagi setiap 1 (satu) Jabatan yang akan diisi, para calon harus memiliki syarat kompetensi, kualifikasi, dan kinerja; dan
    c. Distribusi calon pemegang jabatan harus merata dalam arti tidak terlalu banyak untuk jabatan tertentu dan terlalu sedikit untuk jabatan lainnya.

Pasal 24

Perencanaan Pola Karier untuk JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) huruf a dilakukan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit, sesuai dengan

ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 25

Perencanaan Pola Karier untuk JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) huruf b dilakukan melalui seleksi, rotasi, mutasi, dan promosi, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 26

(1) Perencanaan Pola Karier untuk JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) huruf c dilakukan pengangkatan pertama, perpindahan Jabatan, penyesuaian/inpassing, dan promosi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(2) Pola Karier untuk JF ditetapkan dalam jenjang Jabatan berdasarkan pencapaian angka kredit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.

Pasal 27

Penyusunan Rencana Pengembangan Karier paling sedikit meliputi unsur-unsur Pola Karier, yaitu:

a. jenis, rumpun/klasifikasi, dan profil Jabatan;
b. standar kompetensi ASN;
c. pengembangan kompetensi dan pembinaan karier;
d. profil pegawai;
e. masa kerja;
f. kelas jabatan;
g. pengalaman jabatan;
h. profil dan struktur organisasi;
i. peta jabatan; dan
j. penilaian kinerja dan pembinaan disiplin.

Pasal 28

(1) Jenis, rumpun/klasifikasi, dan profil Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf a paling sedikit terdiri dari jenis Jabatan dan jenjang Jabatan, rumpun/klasifikasi Jabatan, persyaratan Jabatan, dan tugas Jabatan.

(2) Jenis dan jenjang Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:
   a. JPT Pratama;
   b. JA terdiri dari:
      1. Jabatan Administrator;
      2. Jabatan Pengawas; dan
      3. Jabatan Pelaksana;
   c. JF terdiri dari:
      1. JF Kategori Keterampilan dengan jenjang Jabatan dari paling rendah sampai paling tinggi yaitu:
         a) Pemula;
         b) Terampil;
         c) Mahir; dan
         d) Penyelia;
      2. JF Kategori Keahlian dengan jenjang Jabatan dari paling rendah sampai paling tinggi yaitu:
         a) Ahli Pertama;
         b) Ahli Muda;
         c) Ahli Madya; dan
         d) Ahli Utama.

(3) Rumpun/klasifikasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 29

(1) Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf b meliputi Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis, dan Kompetensi Sosial Kultural.

(2) PPK menetapkan Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 30

(1) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf c dilaksanakan untuk mendukung pembinaan dan peningkatan karier sesuai dengan jenis Jabatan.

(2) Pengembangan kompetensi paling sedikit didasarkan pada:
   a. Jenis dan jenjang pendidikan dan pelatihan Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
   b. Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan pendidikan dan pelatihan fungsional merupakan unsur yang harus dipenuhi bagi setiap pegawai yang akan menduduki masing-masing jenis Jabatan.
   c. Pendidikan dan pelatihan teknis dapat menjadi persyaratan setiap jenjang mulai dari Jabatan paling rendah sampai Jabatan paling tinggi sesuai karakteristik dan kebutuhan masing-masing instansi.
   d. Untuk kelancaran pelaksanaan tugas Jabatan yang sifatnya mendesak dan harus diisi, dalam hal persyaratan pendidikan dan pelatihan belum dipenuhi untuk sementara dapat dilakukan uji kompetensi dalam pengisian Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.

Pasal 31

Profil pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf d paling sedikit memuat data personal, kualifikasi pendidikan, rekam jejak Jabatan, kompetensi, riwayat pengembangan, riwayat hasil penilaian kinerja, pendidikan dan pelatihan, usia, dan informasi kepegawaian lainnya.

Pasal 32

Usia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 paling rendah didasarkan pada:

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

Pasal 33

(1) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf e untuk JA diatur sebagai berikut:
   a. untuk menduduki Jabatan Pengawas paling singkat 4 (empat) tahun dalam Jabatan Pelaksana; dan

b. untuk menduduki Jabatan Administrator paling singkat 3 (tiga) tahun dalam Jabatan Pengawas.

(2) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf e untuk menduduki JPT Pratama, paling kurang 2 (dua) tahun dalam Jabatan Administrator.

(3) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf e untuk JF berdasarkan angka kredit yang diperoleh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 34

Kelas jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf f memuat informasi kelas jabatan masing-masing Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 35

Pengalaman jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf g diatur sebagai berikut:

a. untuk menduduki JPT Pratama seorang PNS memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 5 (lima) tahun;

b. untuk menduduki Jabatan Administrator seorang PNS memiliki pengalaman pada jabatan pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;

c. untuk menduduki Jabatan Pengawas seorang PNS memiliki pengalaman dalam Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pelaksana sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki; dan

d. untuk menduduki JPT dan JA, seorang PNS dari JF harus dalam satu rumpun/klasifikasi jabatan dan sesuai dengan jenjang yang dipersyaratkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 36

Profil dan struktur organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf h memuat informasi tentang profil dan struktur organisasi Instansi Pemerintah dan tata kerja untuk menggambarkan Jalur Karier.

Pasal 37

Peta Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf i ditetapkan oleh PPK berdasarkan analisis Jabatan dan tata kerja organisasi Instansi Pemerintah sebagai dasar penyusunan Jalur Karier sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.

Pasal 38

(1) Penilaian kinerja dan pembinaan disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf j dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.
(2) Penilaian Kinerja JPT Pratama, Jabatan Administrator dan JF dilakukan berdasarkan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat

Pelaksanaan Pola Karier

Paragraf 1

Umum

Pasal 39

PPK melaksanakan pengisian jabatan berdasarkan rencana Pola Karier yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam pasal 23 ayat (1).

Paragraf 2

Pola Karier JPT

Pasal 40

(1) Pengisian JPT Pratama untuk Jabatan yang lowong dilakukan melalui seleksi terbuka dan kompetitif, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.

(2) Ketentuan pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan pada Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN dengan persetujuan Komisi ASN.

Pasal 41

Persyaratan JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (1) antara lain :

1. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana (S.1) atau diploma IV;
2. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
3. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 5 (lima) tahun;
4. sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
5. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
6. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
7. sehat jasmani dan rohani.
8. persyaratan lain yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 3

Pola Karier JA

Pasal 42

(1) Pengisian JA dilakukan untuk Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Pelaksana.
(2) Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kelompok rencana suksesi atau melalui seleksi internal, berdasarkan prinsip Sistem Merit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Pengisian Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kelompok rencana suksesi, berdasarkan prinsip Sistem Merit melalui pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 43

Persyaratan jabatan administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) antara lain :

a. berstatus PNS;
b. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah Sarjana (S.1) atau Diploma IV (D.IV);
c. memiliki integritas dan moral yang baik;
d. memiliki pengalaman pada Jabatan pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau Jabatan Fungsional yang setingkat dengan Jabatan pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki;
e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
f. diutamakan memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural;
g. sehat jasmani dan rohani; dan
h. persyaratan lain yang diperlukan.

Pasal 44

Persyaratan jabatan pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) antara lain:

a. berstatus PNS;
b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara;
c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
d. memiliki pengalaman dalam Jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan pelaksana sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki;
e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
f. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;

g. sehat jasmani dan rohani; dan
h. persyaratan lain yang diperlukan.

Pasal 45

Persyaratan jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) antara lain:

a. berstatus PNS;
b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
c. telah mengikuti dan lulus pelatihan terkait dengan bidang tugas dan/atau lulus pendidikan dan pelatihan terintegrasi;
d. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
e. sehat jasmani dan rohani; dan
h. persyaratan lain yang diperlukan.

Paragraf 4

Pola Karier JF

Pasal 46

(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.

Pasal 47

Persyaratan pengangkatan pertama jabatan fungsional keahlian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (1) antara lain:

a. berstatus PNS;
b. memiliki integritas dan moral yang baik;
c. sehat jasmani dan rohani;
d. tingkat pendidikan paling rendah Sarjana (S.1) atau Diploma IV sesuai kualifikasi pendidikan yang ditentukan;
e. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
f. persyaratan lain yang diperlukan.

Pasal 48

Persyaratan perpindahan dalam jabatan fungsional keahlian antara lain:

a. berstatus PNS;
b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
c. sehat jasmani dan rohani;
d. berijazah paling rendah Sarjana (S.1) atau Diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
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 singkat 2 (dua) tahun;
g. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
h. berusia paling tinggi :
    1) 53 (lima puluh tiga) tahun untuk Jabatan Fungsional jenjang Ahli Pertama dan Jabatan Fungsional jenjang Ahli Muda;
    2) 55 (lima puluh lima) tahun untuk Jabatan Fungsional jenjang Ahli Madya; dan
    3) 60 (enam puluh) tahun untuk Jabatan Fungsional jenjang Ahli Utama bagi PNS yang telah menduduki JPT;
i. persyaratan lain yang diperlukan.

Pasal 49

Persyaratan penyesuaian *(inpassing)* jabatan fungsional keahlian antara lain:

a. berstatus PNS;
b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
c. sehat jasmani dan rohani;
d. berijazah paling rendah Sarjana (S.1) atau Diploma IV;
e. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling singkat 2 (dua) tahun;
f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;

g. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan; dan
h. persyaratan lain yang diperlukan.

Pasal 50

Persyaratan pengangkatan pertama jabatan fungsional keterampilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1) antara lain:

a. berstatus PNS;
b. memiliki integritas dan moral yang baik;
c. sehat jasmani dan rohani;
d. berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
e. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
f. persyaratan lain yang diperlukan.

Pasal 51

Persyaratan perpindahan dalam jabatan fungsional keterampilan meliputi :

a. berstatus PNS;
b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
c. sehat jasmani dan rohani;
d. berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
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 singkat 2 (dua) tahun;
g. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
h. berusia paling tinggi 53 (lima puluh tiga) tahun atau usia paling tinggi sesuai jenjang jabatan yang ditentukan oleh instansi pembina; dan
i. persyaratan lain yang diperlukan.

Pasal 52

Persyaratan penyesuaian *(inpassing)* jabatan fungsional keterampilan meliputi :

a. berstatus PNS;
b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
c. sehat jasmani dan rohani;
d. berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara;
e. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling singkat 2 (dua) tahun;
f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir ; dan
g. persyaratan lain yang diperlukan.

BAB IV
KETENTUAN LAIN-LAIN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 53

(1) Dalam hal pengisian JPT, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas tidak dapat dilaksanakan atau tidak memperoleh hasil pengisian dalam Jabatan, PPK dapat menugaskan Pejabat Pemerintahan sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas.
(2) Selain ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penugasan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas dapat ditunjuk apabila pejabat definitif berhalangan sementara atau berhalangan tetap.

Bagian Kedua

Kriteria Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas

Pasal 54

(1) Penugasan Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas dilaksanakan atas dasar penugasan oleh PPK.
(2) Pelaksanaan tugas rutin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
    a. Pelaksana Harian yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan sementara; dan
    b. Pelaksana Tugas yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan tetap.

(3) Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas memiliki kewenangan meliputi:
   a. melaksanakan tugas sehari-hari pejabat definitif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
   b. menetapkan Sasaran Kinerja Pegawai dan penilaian prestasi kerja pegawai;
   c. menetapkan surat kenaikan gaji berkala;
   d. menetapkan surat tugas/surat perintah pegawai;
   e. menjatuhkan hukuman disiplin pegawai tingkat ringan;
   f. menyampaikan usul mutasi kepegawaian kecuali perpindahan antar- instansi;
   g. mengusulkan pegawai untuk mengikuti pengembangan kompetensi.

Pasal 55

(1) Penugasan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas dapat diberikan kepada PNS yang menduduki Jabatan:
   a. JPT Pratama;
   b. Administrator;
   c. Pengawas; atau
   d. Pejabat Fungsional.
(2) PNS yang diberikan penugasan Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas harus memenuhi persyaratan:
   a. memiliki kompetensi dan kualifikasi sesuai bidang tugas yang akan dilaksanakan;
   b. memiliki jenjang Jabatan setara atau satu tingkat lebih rendah dari jenjang Jabatan yang akan ditugaskan;
   c. berkinerja baik paling kurang selama 2 (dua) tahun terakhir; dan
   d. berusia paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum batas usia pensiun dalam Jabatan yang ditugaskan.
(3) Pejabat fungsional dapat diberikan penugasan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dengan ketentuan:
   a. Pejabat fungsional jenjang Ahli Utama dapat ditunjuk sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas JPT Pratama.

b. Pejabat fungsional jenjang Ahli Madya dapat ditunjuk sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas Jabatan Administrator atau JPT Pratama.
c. Pejabat fungsional jenjang Ahli Muda dapat ditunjuk sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas Jabatan Pengawas atau Jabatan Administrator.
d. Pejabat fungsional jenjang Ahli Pertama dapat ditunjuk sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas Jabatan Pelaksana yang merupakan Jabatan Pengawas.

(4) Dalam hal tidak terdapat PNS dengan persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, penugasan Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas dapat diberikan kepada PNS dengan jenjang Jabatan satu tingkat lebih tinggi dari jenjang Jabatan yang akan ditugaskan.

Pasal 56

Penugasan Pelaksana Harian ditetapkan untuk waktu paling singkat 3 (tiga) hari dan paling lama 30 (tiga puluh) hari.

Pasal 57

(1) Penugasan Pelaksana Tugas ditetapkan untuk waktu paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 3 (tiga) bulan.
(2) Dalam hal sampai dengan waktu yang ditetapkan terlampaui dan belum diperoleh pelaksana tugas definitif, Pelaksana Tugas dapat diberikan perpanjangan paling banyak untuk 1 (satu) kali penugasan.
(3) Penetapan tugas, kewenangan, dan fasilitas Pelaksana Tugas dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga

Pelaporan Tugas Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas

Pasal 58

(1) Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas melaporkan pelaksanaan tugas kepada PPK atau pejabat yang memberikan penugasan.
(2) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah berakhirnya pelaksanaan tugas.

BAB V

PENUTUP

Pasal 59

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Takalar
pada tanggal 6 April 2023

Pj. BUPATI TAKALAR,

SETIAWAN ASWAD

Diundangkan di Takalar
Pada tanggal ..6..April..... 2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TAKALAR

MUHAMMAD HASBI

BERITA DAERAH KABUPATEN TAKALAR TAHUN 2023 NOMOR ..8.....

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI TAKALAR
NOMOR .... TAHUN 2023
TENTANG
POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN
TAKALAR

--KOP SURAT--

SURAT PERINTAH PELAKSANA TUGAS/PELAKSANA HARIAN

NOMOR : .....

Dasar : 1. .....
2. (isi sesuai kebutuhan).
dst.

MEMERINTAHKAN :

Kepada : Nama :
NIP :
Pangkat/Gol. Ruang :
Jabatan :

Untuk :
1. Terhitung mulai tanggal ..... sampai dengan tanggal ditetapkannya pejabat definitif (Plt.)/sampai Pejabat definitif yang berhalangan melaksanakan tugas kembali (Plh.), di samping jabatannya sebagai....., juga diberi tugas tambahan sebagai Pejabat Pelaksana Tugas (Plt.)/Pejabat Pelaksana Harian (Plh.)..... Kabupaten Takalar;
2. Melaksanakan perintah ini dengan seksama dan penuh tanggung jawab.

Ditetapkan di Takalar
Pada Tanggal .....
a.n. BUPATI TAKALAR

Nama Pejabat yang Berwenang
Pangkat. .....
NIP. .....

TEMBUSAN YTH. :
1. Bupati Takalar (sebagai laporan
2. Wakil Bupati Takalar (sebagai laporan)
3. Asisten Administrasi Umum Sekda Kabupaten Takalar;
4. Inspektur Daerah Kabupaten Takalar;
5. Dst.

Pj. BUPATI TAKALAR,

SETIAWAN ASWAD