



BUPATI BENGKAYANG
PROVINSI KALIMANTAN BARAT
PERATURAN BUPATI BENGKAYANG
NOMOR 70 TAHUN 2022

TENTANG

POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN BENGKAYANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BENGKAYANG

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan tugas Pemerintah di Kabupaten Bengkayang, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, berintegritas, bertanggungjawab dan memiliki kinerja tinggi dengan pembinaan dan pengembangan karier yang kompetitif, akuntabel dan transparan;
 - b. Bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 188 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil serta untuk menjamin keselarasan potensi Pegawai Negeri Sipil dengan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan, perlu disusun Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkayang;
 - c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Bupati Bengkayang tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkayang;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Bengkayang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3823);
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-

- Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
4. 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);
 5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
 8. 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);
 9. 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);
 10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
 11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang

Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);

12. 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);
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
14. Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bengkayang Tahun 2016 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bengkayang Nomor 11) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bengkayang (Lembaran Daerah Kabupaten Bengkayang Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bengkayang Nomor 4);

MEMUTUSKAN :

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

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal I

Dalam Peraturan Bupati Bengkayang ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Bengkayang;
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah Kabupaten Bengkayang;
3. Bupati adalah Bupati Bengkayang;
4. Aparatur Sipil Negara selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah;
5. Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat yang berwenang untuk menduduki jabatan pemerintahan;
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. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu

8. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
9. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
10. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT.
11. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai Aparatur Sipil Negara dan manajemen Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintah sesuai dengan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.
12. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Bengkayang sebagai 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.
13. 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.
14. Pola Karier PNS adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan.
15. Pangkat merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkat jabatan berdasarkan tingkat kesulitan, tanggungjawab, dampak dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penggajian.
16. Jenjang Jabatan adalah tingkat jabatan seorang PNS yang menunjukkan kedudukan dan fungsinya dalam organisasi.
17. Kelas Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangkaian susunan instansi Pemerintah yang meskipun berbeda dalam hal jenis pekerjaan, tetapi cukup setara dalam hal tingkat kesulitan dan tanggungjawab dan tingkat persyaratan kualifikasi pekerjaan dan digunakan sebagai dasar penggajian.
18. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
19. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki JA pada instansi pemerintah.
20. Pejabat Administrator adalah Pegawai ASN yang bertanggungjawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
21. Pejabat Pengawas adalah Pegawai ASN yang bertanggungjawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
22. Pejabat pelaksana adalah Pegawai ASN yang bertanggungjawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
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. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki JF pada instansi pemerintah.
25. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi ASN adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seseorang ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.

26. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
27. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/ atau mengelola unit organisasi.
28. 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.
29. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan dan termasuk dalam kelompok rencana suksesi.
30. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara disingkat Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN Nasional dan Manajemen Talenta ASN Instansi.
31. Manajemen Talenta ASN Nasional adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi dan penempatan telenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan potensi dan kinerja tertinggi melalui suatu mekanisme uji dan penilaian secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi Pemerintahan secara nasional dalam rangka akselerasi pembangunan nasional.
32. Manajemen Talenta ASN Instansi adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan potensi dan kinerja tertinggi melalui mekanisme uji dan penilaian yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan instansi Pemerintah.

BAB II PRINSIP, MAKSUD DAN TUJUAN

Bagian Kesatu Prinsip Pola Karier PNS

Pasal 2

- (1) Pola Karier PNS dilaksanakan atas dasar prinsip :
 - a. kepastian;
 - b. profesionalisme;
 - c. transparan;
 - d. integritas;
 - e. keadilan;
 - f. nasional; dan
 - g. rasional.
- (2) Kepastian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, yaitu Pola Karier 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

Bagian Kedua
Maksud Pola Karier

Pasal 3

Pola karier PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkayang dimaksudkan untuk menjamin kepastian arah pengembangan karier PNS di Kabupaten Bengkayang, mulai dari karier terendah sampai karier tertinggi sesuai dengan kompetensi dan prestasi yang dimiliki.

Bagian Ketiga
Tujuan Pola Karier PNS

Pasal 4

Pola Karier PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkayang bertujuan untuk :

- a. memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS;
- b. menyelaraskan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan Pemerintah Kabupaten Bengkayang;
- c. meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS;
- d. mendorong peningkatan profesionalitas PNS; dan
- e. menciptakan iklim kerja yang kondusif dan transparan.

BAB III
RUANG LINGKUP

Pasal 5

Ruang Lingkup Peraturan Bupati ini meliputi :

- a. pola Karier;
- b. penyusunan dan penetapan pola karier; dan
- c. penilaian kinerja PNS.

BAB IV POLA KARIER

Pasal 6

Ruang Lingkup Pola Karier meliputi :

- a. jenis Jabatan;
- b. profil PNS;
- c. standar Kompetensi ASN; dan
- d. jalur Karier.

Pasal 7

Jenis jabatan yang ditetapkan dalam Pola Karier sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf a yaitu :

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

Pasal 8

Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS yang terdiri atas :

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

Pasal 9

Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf c berisi 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.

Pasal 10

- (1) Jalur Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 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.

Pasal 11

- (1) Pola Karier Horizontal sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 ayat (2) huruf a merupakan perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara dilakukan melalui mutasi, baik didalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF atau JPT.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan.

Pasal 12

- (1) PPT Pratama dapat berpindah secara horizontal kedalam JPT Pratama lainnya sesuai dengan persyaratan jabatan.
- (2) Mekanisme perpindahan antar JPT dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan.

Pasal 13

PPT Pratama atau jabatan yang setara dapat berpindah secara horizontal ke dalam JF Ahli Utama sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan.

Pasal 14

- (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 15

- (1) JF dapat berpindah ke JA sesuai jenjang jabatan, kualifikasi, kompetensi dan syarat jabatan.
- (2) JF Ahli Utama dapat berpindah secara horizontal kedalam JPT Pratama sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan.

Pasal 16

- (1) Perpindahan karier horizontal bagi JA ke JF yaitu :
 - a. administrator dapat berpindahan 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 17

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

Pasal 18

- (1) Pola Karier Vertikal sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 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 19

- (1) Promosi dalam JA sebagaimana dimaksud dalam pasal 18 ayat (2) huruf a dilakukan sesuai dengan kelompok rencana siksesi 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 20

- (1) Promosi dalam kelompok JF sebagaimana dimaksud dalam pasal 18 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 Jfnya.
- (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 apabila sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan syarat jabatan berdasarkan kebutuhan organisasi dan peta jabatan yang telah ditetapkan

Pasal 21

- (1) Promosi ke dalam JPT sebagaimana dimaksud dalam pasal 18 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.

Pasal 22

- (1) Pola Karier diagonal sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 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; atau
 - c. JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama.

Pasal 23

- (1) Perpindahan karier diagonal bagi JA ke JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 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 JF, sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan.

Pasal 24

- (1) Perpindahan karier diagonal bagi JF ke JA sebagaimana dimaksud dalam pasal 22 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 berpindahan 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 25

Perpindahan karier diagonal JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam pasal 22 atay (2) huruf c dilaksanakan melalui promosi secara seleksi terbuka, sesuai ketentuan peraturan Perundang-Undangan, dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, persyaratan jabatan, dan kebutuhan organisasi.

BAB V PENYUSUNAN DAN PENETAPAN POLA KARIER

Bagian Kesatu Perencanaan Pola Karier

Pasal 26

- (1) PyB menyusun rencana pengembangan karier dengan memperhatikan
 - a. Urutan karier yang berkesinambungan kecuali dari JF ke JPT atau Jabatan Administrator; dan
 - b. Tugas serumpun, kompetensi yang berkaitan, dan kualifikasi pendidikan yang diperlukan.
- (2) Rencana pengembangan karier di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkayang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK.

Pasal 27

- (1) Penyusunan rencana Pola Karier meliputi rencana Pola Karier untuk :
 - a. JPT;
 - b. JA; dan
 - c. JF.
- (2) Rencana Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jumlah, komposisi, distribusi calon pemegang jabatan, dan jangka waktu melintas 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 yang ada di instansi bersangkutan, dalam arti bagi setiap 1 (satu) jabatan yang akan diisi, para calon harus memiliki syarat kompetensi, kualifikasi dan kinerja; serta
 - c. distribusi calon pemegang jabatan harus merata dalam arti tidak terlalu banyak untuk jabatan tertentu dan terlalu sedikit untuk jabatan lainnya.

Pasal 28

Perencanaan Pola Karier untuk JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1) huruf a dilakukan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit, sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan

Pasal 29

- (1) Perencanaan Pola Karier untuk JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1) huruf c dilakukan pengangkatan pertama, perpindahan jabatan, penyesuaian/inpassing dan promosi sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan.
- (2) Dalam perencanaan Pola Karier untuk Jam Instansi Pemerintah perlu memproyeksikan jangka waktu paling kurang PNS harus dipromosikan tanpa mengurangi syarat yang telah ditentukan dalam peraturan Perundang-Undangan.

Pasal 30

- (1) Perencanaan Pola Karier untuk JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 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.

BAGIAN KEDUA

Penyusunan Rencana Pengembangan Karier

Pasal 31

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 32

- (1) Jenis, rumpun/klasifikasi dan profil jabatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 31 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 terdiri dari:
 - 1) JPT Utama;
 - 2) JPT Madya; dan
 - 3) 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 33

- (1) Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 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 34

- (1) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 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 35

Profil Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 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 36

- (1) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf e untuk JA diatur sebagai berikut:
 - a. Untuk menduduki jabatan pengawas paling singkat 2 (dua) tahun dalam jabatan pelaksana;
 - b. Untuk menduduki jabatan administrator paling kurang 3 (tiga) tahun dalam jabatan pengawas.
- (2) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf e untuk JPT diatur sebagai berikut:
 - a. untuk menduduki JPT Pratama, paling kurang 2 (dua) tahun dalam jabatan administrator atau JF jenjang Ahli Madya; dan
 - b. untuk menduduki JPT Pratama Sekretaris Daerah paling kurang 1 (satu) tahun dalam JPT Pratama atau JF jenjang Ahli Madya dengan pangkat minimal Pembina Tingkat I.
- (3) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf e untuk JF berdasarkan angka kredit yang diperoleh sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan.

Pasal 37

Kelas jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf f memuat informasi kelas jabatan masing-masing jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan.

Pasal 38

Pengalaman jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 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 39

Profil dan struktur organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf h memuat informasi tentang profil dan struktur organisasi Instansi Pemerintah dan tata kerja untuk menggambarkan jalur karier.

Pasal 40

Peta jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf i ditetapkan oleh Bupati berdasarkan analisis jabatan dan tata kerja Perangkat Daerah sebagai dasar penyusunan jalur karier sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan.

- (1) Penilaian kinerja dan pembinaan disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf j dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan.
- (2) Penilaian kinerja JPT dan Jabatan Administrasi dilakukan berdasarkan penilaian sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan.
- (3) Penilaian kinerja JF dilakukan berdasarkan pencapaian angka kredit kumulatif, sasaran kinerja pegawai, dan perilaku kerja sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan.

Bagian Ketiga Pelaksanaan Pola Karier Paragraf 1 Umum

Pasal 42

PPK melaksanakan pengisian jabatan berdasarkan rencana Pola Karier yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1).

Paragraf 2 Pola Karier JPT

Pasal 43

- (1) Pengisian JPT dilakukan untuk JPT Pratama.
- (2) Pengisian JPT Pratama untuk jabatan yang lowong dilakukan melalui seleksi terbuka dan kompetitif, sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan.
- (3) Ketentuan pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dikecualikan apabila Pemerintah Daerah yang telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN dengan persetujuan Komisi Aparatur Sipil Negara.

Pasal 44

- (1) Pengisian JPT Pratama yang lowong melalui mutasi dari satu JPT Pratama ke JPT Pratama ke JPT Pratama yang lain dapat dilakukan melalui uji kompetensi dari pejabat yang ada sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan.
- (2) Pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a. rumpun/klasifikasi jabatan;
 - b. memenuhi standar kompetensi jabatan; dan

- c. telah menduduki jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (3) Dalam hal pelaksanaan pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memperoleh calon PPT yang memiliki kompetensi sesuai pengisian JPT Pratama dilakukan melalui seleksi terbuka.

Pasal 45

- (1) PPT Pratama yang telah menduduki jabatan selama 5 (lima) tahun sejak diangkat menjadi PPT Pratama, PPK dapat memperpanjang masa jabatan yang bersangkutan dengan terlebih dahulu melakukan evaluasi terhadap kinerja dan kompetensi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi.
- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (satu) dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh PPK dan dilakukan 3 (tiga) bulan sebelum masa jabatannya berakhir.
- (3) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat 2 (dua) dalam melaksanakan evaluasi dapat dibantu oleh assessor yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman dibidangnya.
- (4) Hasil evaluasi yang dilakukan oleh tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan kepada PPK.
- (5) PPT Pratama yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), PPK menetapkan surat keputusan perpanjangan/pengangkatan kembali dalam jabatan tersebut.
- (6) PPT Pratama setelah menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun dapat ditempatkan ke JPT Pratama yang setara lainnya atau JF yang setara sesuai hasil evaluasi dan penilaian kompetensi.
- (7) PPT Pratama yang tidak diperpanjang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang bersangkutan.
- (8) PPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dapat mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif kembali untuk jabatan lainnya.

Pasal 46

- (1) Dalam hal terjadi penataan organisasi Perangkat daerah yang mengakibatkan adanya pengurangan JPT Pratama, penataan PPT dapat dilakukan melalui uji kompetensi dari pejabat yang ada oleh panitia seleksi
- (2) Dalam hal pelaksanaan penataan PPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memperoleh calon PPT yang memiliki kompetensi sesuai pengisian JPT Pratama dilakukan melalui seleksi terbuka.

Pasal 47

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

Pasal 48

- (1) Pengisian Jabatan Administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1) dapat dilakukan melalui jalur percepatan sekolah kader.
- (2) Sekolah kader sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jenis pengembangan kompetensi bagi calon kader pimpinan yang bertalenta dan berkinerja tinggi di Pemerintah Daerah.

Pasal 49

- (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.

BAB VI PENILAIAN KINERJA PNS

Bagian Kesatu Tim Penilai Kinerja PNS

Pasal 50

- (1) Tim Penilai Kinerja PNS pada Pemerintah Daerah dibentuk oleh PPK.
- (2) Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas;
 - a. PyB;
 - b. Pejabat yang menangani bidang kepegawaian;
 - c. Pejabat yang menangani bidang pengawasan internal; dan
 - d. PPT pratama terkait.
- (3) Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berjumlah paling sedikit 5 (lima) orang.
- (4) Tim Penilai Kinerja PNS bertanggungjawab kepada Pyb.
- (5) Tim Penilai Kinerja PNS bertugas memberikan pertimbangan kepada PPK atas dasar hasil penilaian kinerja.
- (6) Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) digunakan oleh PPK untuk pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi serta pemberian penghargaan bagi PNS.

- (7) Dalam melaksanakan tugas Tim Penilai Kinerja PNS dibantu oleh sekretariat.
- (8) Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menangani urusan kepegawaian.
- (9) Tim Penilai Kinerja PNS melaksanakan pembahasan sekurang-kurangnya sekali dalam sebulan atau sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 51

- (1) Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.
- (2) Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.
- (3) Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip:
 - a. objektif;
 - b. terukur;
 - c. akuntabel;
 - d. partisipatif; dan
 - e. transparan.

BAB VII PENUTUP

Pasal 52

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

Ditetapkan di Bengkayang
pada tanggal 3 November 2022

BUPATI BENGKAYANG,

TTD

SEBASTIANUS DARWIS

Diundangkan di Bengkayang
Pada tanggal 3 November 2022

Dj. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BENGKAYANG

TTD

PINUS SAMUDIN

BERITA DAERAH KABUPATEN BENGKAYANG TAHUN 2022 NOMOR 70