



**BERITA DAERAH KABUPATEN BANTAENG
TAHUN 2019 NOMOR 43**

PERATURAN BUPATI BANTAENG

NOMOR 43 TAHUN 2019

TENTANG

POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANTAENG

- Menimbang** : bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 188 ayat (4) dan ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Setiap Instansi Pemerintah menyusun Pola Karier instansi secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional dan ditetapkan oleh Pejabat pembina Kepegawaian, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
- Mengingat** :
1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II di Sulawesi; (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
 2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
 3. 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);
 4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5587); sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
9. Pengaturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
10. Peraturan Daerah Kabupaten Bantaeng Nomor 5 Tahun 2015 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bantaeng 2016 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bantaeng Nomor 6).

MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kabupaten adalah Daerah Kabupaten Bantaeng.
2. Bupati Bantaeng adalah Bupati Bantaeng.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Bantaeng.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya di singkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemidahan, dan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, dan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. 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.
9. Pegawai Negeri Sipil Daerah selanjutnya disingkat PNSD adalah PNSD Kabupaten Bantaeng.
 10. Pola Karier adalah pola pembina PNS yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan 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.
 11. Alur Pengembangan Karier yang selanjutnya disebut Alur Karier, adalah lintasan perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal, maupun diagonal yang dapat dilalui PNSD sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan jabatan tertinggi.
 12. Penempatan PNS adalah penempatan PNSD pada jabatan sesuai dengan informasi PNSD dan / kebutuhan organisasi.
 13. Masa Kerja adalah masa pengabdian PNSD sejak diangkat menjadi CPNSD sampai dengan diberhentikan sebagai PNSD.
 14. Kenaikan Pangkat adalah suatu bentuk penghargaan kepada PNSD atas prestasi kerja dan pengabdian.
 15. Pembinaan Karier PNSD adalah pembinaan yang perlu dan harus dilakukan agar karier PNSD jelas dan dapat dipertanggungjawabkan dengan cara menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi serta pengalaman kerja PNSD sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pemberhentian sebagai PNSD.
 16. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT, adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
 17. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang menduduki JPT.
 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 Aparatur Sipil Negara yang menduduki JA pada instansi pemerintahan.
 20. 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.
 21. Pejabat Fungsional adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang menduduki JF pada instansi pemerintahan.
 22. Pendidikan dan Pelatihan PNSD yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses mengajar dan penambahan pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan lain sebagainya dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalisme PNSD.
 23. Standar Kompetensi Jabatan adalah standar kemampuan dan/atau keahlian yang harus dimiliki oleh seorang PNSD dalam melaksanakan tugas jabatan.
 24. Perpindahan Jabatan Secara Horizontal adalah perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara, baik didalam satu kelompok maupun kelompok JA, JF, maupun JPT.
 25. Perpindahan Jabatan Secara Diagonal adalah perpindahan satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok jabatan administrasi, JF, maupun Jabatan Pimpinan Tinggi.
 26. Perpindahan Jabatan secara Vertikal adalah perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi didalam satu kelompok jabatan administrasi, JF, maupun Jabatan Pimpinan Tinggi.

27. Studi Lanjut adalah melanjutkan pendidikan akademik ke jenjang yang lebih tinggi guna memperoleh dan memperdalam pengetahuan tentang bidang ilmu yang dimiliki untuk memperkuat dan meningkatkan kompetensi dan kualitas kerjanya.
28. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNSD untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan / atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
29. Penilaian Prestasi Kerja atau disebut juga dengan Penilaian Kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur dan menilai kinerja berdasarkan peraturan, bukti, dan hasil kerja pegawai di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten.
30. Batas Usia Pensiun adalah batas usia PNS harus di berhentikan dengan hormat dari PNS.

BAB II POLA KARIER PNS

Pasal 2

Pola Karier PNS meliputi:

- a. alur karier PNS;
- b. tahapan pengembangan karier PNS;
- c. pola pembinaan karier PNS;
- d. penempatan PNS;
- e. kenaikan pangkat PNS;
- f. pengangkatan dalam JPT, JA dan JF;
- g. perpindahan PNS;
- h. pendidikan dan pelatihan PNS;
- i. studi lanjut;
- j. disiplin PNS;
- k. penilaian kinerja PNS; dan
- l. pemberhentian PNS.

BAB III ALUR KARIER PNS

Pasal 3

Calon PNSD yang telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan prajabatan dapat disingkat menjadi PNSD dengan JA atau JF.

Pasal 4

- (1) Jenis jabatan yang dapat dipangku seorang PNSD dalam meniti karier di lingkungan Pemerintahan Daerah yaitu:
 - a. JA terdiri atas:
 1. jabatan administrator atau setara jabatan eselon III;
 2. jabatan pengawas atau setara eselon IV; dan
 3. jabatan pelaksana.
 - b. JF terdiri atas:
 - 1) JF keahlian;
 - 2) JF keterampilan.
 - c. JPT.

- (2) Tata cara pengangkatan PNSD dalam JA, JF, dan JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB IV TAHAPAN PENGEMBANGAN KARIER PNS

Pasal 5

- (1) Tahapan Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal (2) huruf b meliputi:
- a. Pengembangan karier PNS bagi lulusan sekolah menengah atas atau diploma III; dan
 - b. Pengembangan karier PNS bagi lulusan sarjana.
- (2) Tambahan Pengembangan Karier PNS bagi lulusan Sekolah Menengah atas atau Diploma III sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
- a. Tahapan pengenalan tugas;
 - b. Tahapan penguasaan tugas;
 - c. Tahapan pengembangan dan pematapan kemampuan; dan
 - d. Tahapan puncak karier.
- (3) Tahapan Pengembangan Karier PNS bagi lulusan Sarjana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a.terdiri dari:
- a. Tahapan pengenalan tugas;
 - b. Tahapan penguasaan tugas;
 - c. Tahapan pengembangan kemampuan; dan
 - d. Tahapan pematapan.
- (4) Ketentuan mengenai Tahapan Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB V POLA PEMBINAAN KARIER PNS

Pasal 6

- (1) Pola pembinaan Karier PNS sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 huruf c dilaksanakan dalam rangka mengembangkan kompetensi PNS sehingga memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk memenuhi tugas suatu jabatan.
- (2) Pembinaan Karier PNS dapat dilaksanakan dalam bentuk :
- a. Pembekalan;
 - b. Magang;
 - c. Pendidikan dan pelatihan prajabatan;
 - d. Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan;
 - e. Pendidikan dan pelatihan teknis;
 - f. Pendidikan dan pelatihan penjenjangan fungsional;
 - g. Pendidikan formal;
 - h. Mutasi jabatan
 - i. Penugasan khusus;dan
 - j. Terminasi.
- (3) Pembekalan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang visi, misi Pemerintah Daerah serta tugas yang akan dilaksanakan oleh Calon PNS atau PNS.

- (4) Magang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan tugas yang akan diembannya dengan cara mengerjakan pekerjaan yang ada ditempat magang.
- (5) Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilaksanakan untuk memberikan pemahaman tentang kewajiban, hak serta peran PNS sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.
- (6) Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d dilaksanakan untuk memberikan pemahaman teoritis maupun praktis dalam mengelola organisasi.
- (7) Pendidikan dan Pelatihan Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis yang mendukung pelaksanaan tugas jabatan.
- (8) Pendidikan dan Pelatihan Penjurusan Fungsional Sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis fungsional yang mendukung pelaksanaan tugas fungsional pada jenjang tertentu serta sebagai salah satu syarat untuk diangkat dalam jenjang JF.
- (9) Pendidikan Formal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan dan daya nalar, analisis dan konsepsi sehingga PNS melaksanakan tugas organisasi sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- (10) Mutasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf h dilakukan untuk memberikan, menambah wawasan dan tugas lain diluar bidang tugas sebelumnya sehingga PNS tersebut terdorong untuk selalu meningkatkan kinerja organisasi.
- (11) Penugasan Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf i diberikan kepada PNS atas kompetensi yang dimilikinya untuk menambah wawasan yang bersangkutan serta meningkatkan kinerja organisasi.
- (12) Terminasi Penugasan Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf j dilakukan untuk mengatasi *post power syndrome* ketika mendekati pensiun, sehingga sebelum seseorang memasuki masa pensiun akan dibekali dengan pendidikan dan pelatihan keterampilan praktis sebagai bekal masa pensiun.

BAB VI PENEMPATAN PNS

Pasal 7

- (1) CPNS setelah lulus prajabatan dapat diangkat menjadi PNS dan mengawali kariernya pada jabatan pelaksana.
- (2) Penempatan PNS pada Perangkat Daerah disesuaikan dengan formasi latar belakang pendidikan dan kompetensi yang bersangkutan sehingga dapat memulai karier kepegawaiannya pada bidang tugas yang tepat.
- (3) Penempatan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan penunjang urusan di bidang kepegawaian berdasarkan pada formasi dan/atau kebutuhan organisasi.
- (4) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat ditempatkan pada unit kerja yang berbeda karena alasan kebutuhan organisasi paling sedikit setelah dua (2) tahun melaksanakan tugas.
- (5) PNS dapat menunjukkan permohonan penempatan pada unit kerja lain atas permintaan sendiri untuk menambah wawasan dengan ketentuan paling sedikit dua (2) tahun melaksanakan tugas serta memperhatikan formasi dan kualifikasi yang dibutuhkan.

BAB VII
PENGANGKATAN DALAM JABATAN PIMPINAN TINGGI,
JABATAN ADMINISTRASI DAN JABATAN FUNSIONAL

Bagian Kesatu
Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi

Paragraf 1
Eselon dan Jenjang Pangkat

Pasal 8

Eselon dan jenjang pangkat jabatan struktural atau setara dengan JA dan JPT PNS di Lingkungan Pemerintahan Daerah tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Paragraf 2
Persyaratan dan Kualifikasi

Pasal 9

Pengangkatan PNS dari dan dalam JPT, JA dan JF harus memenuhi persyaratan dan kualifikasi.

Pasal 10

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 sebagai berikut :

- a. memiliki kualifikasi dan tingkat 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 atau Jabatan Administrator atau JF Jenjang Ahli Madya paling singkat 2 (dua) tahun;
- e. memiliki rekam jabatan, integritas dan moralitas yang baik;
- f. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
- g. sehat jasmani dan rohani.

Pasal 11

(1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JA sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 yaitu :

- a. Jabatan Administrator sebagai berikut :
 1. berstatus PNS;
 2. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau Diploma IV;
 3. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 4. 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;
 5. setiap unsur Penilaian Prestasi Kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;

6. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja PNS di instansinya; dan
 7. sehat jasmani dan rohani.
- b. Jabatan Pengawas sebagai berikut:
1. berstatus PNS;
 2. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah Diploma III atau yang setara;
 3. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 4. memiliki pengalaman dalam jabatan pelaksanaan paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pelaksanaan sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
 5. setiap unsur Penilaian Prestasi Kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 6. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi yang di buktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja PNS di instansinya;
 7. sehat jasmani dan rohani
- c. Jabatan Pelaksana sebagai berikut
1. berstatus PNS;
 2. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas atau yang setara;
 3. telah mengikuti dan lulus pelatihan terkait dengan bidang tugas dan atau/atau lulus pelatihan pelatihan terintegrasi;
 4. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 5. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai dengan standar kompetensi yang diterpkan; dan
 6. sehat jasmani dan rohani
- (2) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dikecualikan bagi PNS yang mengikuti dan lulus sekolah kader dengan predikat sangat memuaskan.

Pasal 12

- (1) Kualifikasi pengangkatan PNS dari dan dalam JPT dan JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 terdiri atas:
- a. pangkat / golongan / ruang;
 - b. hasil penilaian kinerja;
 - c. tingkat pendidikan;
 - d. diklat kepemimpinan;
 - e. pengalaman jabatan;
 - f. pendidikan dan pelatihan teknis;
 - g. hukuman;
 - h. kompetensi; dan
 - i. usia.
- (2) Ketentuan mengenai kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Paragraf 3
Mekanisme Pengangkatan

Pasal 13

Pengangkatan jabatan dilakukan secara berjenjang mulai dari Eselon IV.b ke Eselon IV.a (Jabatan Pengawas), dari Eselon III.a ke Eselon III.b (Jabatan Administrator) dan seterusnya sampai dengan Eselon II.a (JPT Pratama).

Pasal 14

- (1) Mekanisme pengangkatan Pejabat Administrator dan Pengawas dilakukan dengan tahapan:
 - a. seleksi Calon Pejabat Administrator dan Pengawas;
 - b. pengusulan Calon Pejabat Administrator dan Pengawas;
 - c. pelaksanaan seleksi; dan
 - d. pengajuan rekomendasi hasil seleksi.
- (2) Ketentuan mengenai tahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 15

- (1) Pengangkatan PNS dari dan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama atau setara dengan Eselon II.b dan II.a dilakukan dengan tahapan:
 - a. Persiapan; dan
 - b. Pelaksanaan.
- (2) Ketentuan mengenai tahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Paragraf 4
Pemindahan / Rotasi Dalam Jabatan
Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 16

- (1) Pemindahan dalam JPT Pratama dilakukan berdasarkan kebutuhan sesuai hasil evaluasi kinerja.
- (2) Pemindahan dalam JPT Pratama dilakukan melalui panitia seleksi sebagaimana seleksi terbuka jabatan dalam pengisian JPT Pratama.
- (3) Peserta seleksi dalam rangka rotasi JPT Pratama berasal dari Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang akan di rotasi sesuai kewenangan PPK.

Paragraf 5
Pemindahan Dalam Jabatan Administrasi

Pasal 17

- (1) Pemindahan dalam dan dari JA dilakukan secara :
 - a. horizontal; dan
 - b. vertikal.
- (2) Pemindahan dalam dan dari JA secara horizontal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan sesuai hasil penilaian kinerja dan kebutuhan organisasi.

- (3) Pemindahan pejabat dari JA secara vertikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dalam perundang-undangan.
- (4) Pejabat yang mengalami pemindahan secara vertikal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling lambat 1 (satu) tahun sejak dilantik di prioritaskan mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai jenjang jabatannya.

Bagian Kedua Jabatan Fungsional

Pasal 18

- (1) Jenjang pangkat JF sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengangkatan pertama kali dalam JF berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan pada masing-masing JF, dengan persyaratan sebagai berikut :
 - a. telah diangkat menjadi PNS;
 - b. sehat jasmani dan rohani;
 - c. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang dan atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - d. memiliki angka kredit sesuai dengan yang di persyaratkan dalam JF; dan
 - e. memiliki kompetensi jabatan yang dibuktikan dengan sertifikat sesuai yang dipersyaratkan dalam JF.
- (3) Mekanisme pengusulan dan pengangkatan Pejabat Fungsional sebagai berikut:
 - a. Kepala Perangkat Daerah mengusulkan PNS yang akan diangkat dalam JF, tertentu;
 - b. Usulan tersebut dilakukan seleksi administrasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - c. Hasil seleksi sebagaimana dimaksud pada huruf b dijadikan dasar untuk penetapan keputusan pengangkatan oleh Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.

Bagian Ketiga Pemberhentian dari Jabatan Administrasi, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, dan Jabatan Fungsional

Pasal 19

- (1) PNS diberhentikan dari JA, JPT Pratama JF apabila:
 - a. mengundurkan diri dari jabatan ;
 - b. mencapai batas usia pensiun ;
 - c. diberhentikan sebagai PNS;
 - d. diberhentikan sementara sebagai PNS;
 - e. diangkat dalam jabatan lain;
 - f. cuti diluar tanggungan negara;
 - g. mendapat tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
 - h. ditugaskan secara penuh diluar jabatannya;
 - i. adanya perampangan Organisasi Perangkat Daerah;
 - j. tidak memenuhi persyaratan jabatan; atau
 - k. hal lain yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- (2) Selain persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Bupati selaku PPK dapat memberhentikan Pejabat Administrasi dan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau Pejabat Fungsional dari jabatannya, karena:

- a. Melanggar peraturan disiplin PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- b. Terbukti melakukan penyalahgunaan Narkoba dan Psikotropika lainnya berdasarkan rekomendasi Badan Narkotika Kabupaten Bantaeng yang diperkuat oleh Tim Penilai Kinerja.

Pasal 20

Pemberhentian sementara dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama atau Fungsional bagi PNS yang dikenai tindakan penahanan karena disangka melakukan tindak pidana kejahatan oleh pihak berwajib dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat Pengangkatan Kembali Dalam Jabatan

Pasal 21

- (1) Dalam hal Pejabat Administrasi dan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau Fungsional diberhentikan sementara karena dikenai tindakan penahanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 apabila berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap (*in chracht*) dinyatakan tidak bersalah, maka PNS yang bersangkutan direhabilitasi dan diangkat kembali dalam jabatan yang setingkat jika ada formasi jabatan yang lowong.
- (2) PNS yang diberhentikan dari Jabatan Administrasi dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama atau Fungsional karena melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi dapat diangkat kembali dalam jabatan Struktural Administrator dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama atau Fungsional yang terakhir didudukinya atau jika ada formasi jabatan lowong sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII PERPINDAHAN PNS

Pasal 22

- (1) Perpindahan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf g terdiri dari:
 - a. Perpindahan dalam Jabatan; dan
 - b. Perpindahan PNS antar daerah.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai perpindahan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB IX PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PNS

Pasal 23

- (1) Pendidikan dan Pelatihan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf h terdiri dari:
 - a. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan
 - b. Pendidikan dan Pelatihan Jabatan

- (2) Pendidikan dan Pelatihan Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
 - a. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan;
 - b. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional; dan
 - c. Pendidikan dan Pelatihan Teknis.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pendidikan dan Pelatihan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB X STUDI LANJUT

Pasal 24

- (1) Studi lanjut ditempuh dengan 2 (dua) cara meliputi:
 - a. Tugas belajar; dan
 - b. Izin belajar.
- (2) Penempatan kembali PNS yang telah menyelesaikan studi lanjut disesuaikan dengan formasi yang tersedia.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai studi lanjut diatur dalam Peraturan Bupati tersendiri.

BAB XI DISIPLIN PNS

Pasal 25

PNS wajib mentaati peraturan perundang-undangan tentang disiplin PNS.

Pasal 26

Dalam hal penerapan disiplin, setiap PNS berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi.

Pasal 27

- (1) Dalam hal pejabat yang berwenang tidak segera mengambil tindakan atau membiarkan pelanggaran PNS yang menjadi tanggung jawabnya, maka selain pejabat tersebut dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya, Tim Penilai Kinerja mengevaluasi jabatan yang bersangkutan untuk menjadi bahan pertimbangan karier selanjutnya.
- (2) Hasil pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Bupati selaku PPK untuk pengambilan keputusan lebih lanjut terhadap jabatannya baik JA, JPT Pratama dan/atau JF.

Pasal 28

Dalam rangka mengoptimalkan efek jera bagi PNS yang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang dan berat, Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan penunjang urusan di bidang kepegawaian dan menerapkan wajib lapor dalam kurun waktu tertentu kepada yang bersangkutan.

BAB XII PENILAIAN KINERJA

Pasal 29

- (1) Setiap PNS baik Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrasi maupun Pejabat Fungsional wajib menyusun Sasaran Kerja Pegawai sesuai pedoman dan mekanisme evaluasi yang telah diterapkan.
- (2) Pencapaian hasil kinerja jabatan dapat dipertimbangkan guna pemberian penghargaan dan promosi kepada yang bersangkutan.

BAB XIII PEMBERHENTIAN PNS

Pasal 30

- (1) PNS diberhentikan karena:
 - a. Meninggalkan dunia;
 - b. Permintaan sendiri;
 - c. Mencapai Batas Usia Pensiun;
 - d. Adanya perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah;
 - e. Tidak cakap jasmani dan/atau rohani;
 - f. Hilang;
 - g. Melakukan tindak pidana/penyelewengan;
 - h. Melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat;
 - i. Mencalonkan diri atau dicalonkan menjadi Presiden dan Wakil Presiden, Ketua, Wakil Ketua dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Ketua, Wakil Ketua dan Anggota Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur dan Wakil Gubernur atau Bupati/Walikota dan Wakil Bupati/Wakil Walikota; dan
 - j. Menjadi Anggota dan/atau Pengurus Partai Politik.
- (2) Batas Usia Pensiun PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c untuk:
 - a. Pejabat Administrasi berusia 58 (lima puluh delapan) tahun;
 - b. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama berusia 60 (enam puluh) tahun; dan
 - c. Pejabat Fungsional disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Perhitungan Batas Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan atas dasar tanggal kelahiran yang tercantum pada pengangkatan pertama sebagai Calon PNS menurut bukti yang sah.

BAB XIV PEMBINAAN DAN EVALUASI

Pasal 31

- (1) Pembinaan pelaksanaan Pola Karier PNS dilakukan oleh PPK;
- (2) Pembinaan sebagaimana ayat (1) secara teknis dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan penunjang urusan di bidang kepegawaian.

Pasal 32

Evaluasi pelaksanaan Pola Karier PNS dilaksanakan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun oleh Pejabat yang Berwenang.

BAB XV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 33

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, semua peraturan teknis mengenai Pola Karier Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Bantaeng tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan ini.

Pasal 34

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bantaeng
Pada Tanggal 23 Januari 2019

BUPATI BANTAENG
Cap/ttd.
ILHAM SYAH AZIKIN

Diundangkan di Bantaeng
Pada Tanggal 23 Januari 2019



BERITA DAERAH KABUPATEN BANTAENG
TAHUN 2019 NOMOR 43

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI BANTAENG
NOMOR : 43 TAHUN 2019
TANGGAL : 23 JANUARI 2019
TANGGAL : POLA KARIER PEGAWAI NEGERI
SIPIL

POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aparatur Negara merupakan salah satu pilar dalam mewujudkan *Good Governance* bersama dengan dua pilar lainnya, yaitu dunia usaha (*corporate governance*) dan masyarakat madani (*civil Society*). Ketiga unsur tersebut harus berjalan selaras dan serasi sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing. Untuk mencapai *Good Governance* dibutuhkan SDM aparatur yang profesional, yang mempunyai sikap dan perilaku yang penuh kesetiaan, ketaatan, disiplin, bermoral, bermental baik, akuntabel dan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tanggung jawab sebagai pelayan publik yang baik. Untuk mendukung tujuan ini diperlukan suatu sistem pendayagunaan SDM aparatur yang baik dan tepat sebagai suatu proses berkelanjutan dari manajemen sumber daya aparatur. Manajemen SDM aparatur dapat diwujudkan melalui pembinaan dan pengembangan karier yang dilaksanakan dan dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Pembinaan dan pengembangan karier SDM aparatur dapat tercapai dengan adanya pola karier yang adil dan transparan.

B. Maksud dan Tujuan

Maksud disusun pola karier ini adalah sebagai pedoman arah pengembangan pola karier Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten, mulai dari karier terendah sampai karier tertinggi sesuai dengan kompetensi dan prestasi yang dimiliki. Pedoman pola karier disusun dengan tujuan sebagai berikut:

- 1) mendayagunakan PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai jenjang dan kompetensinya;
- 2) membina kemampuan, kecakapan dan keterampilan secara efisien, efektif dan rasional sehingga bakat, minat dan motivasi pegawai dapat tersalurkan secara obyektif;
- 3) menyeraskan kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten sesuai dengan jenjang dan penugasan dalam jabatan yang tersedia untuk menghasilkan prestasi kerja yang optimal; dan
- 4) menciptakan iklim kerja yang kondusif dan transparan sehingga mampu memberi motivasi kerja dan pengembangan potensi diri bagi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupten sebagai sumber daya manusia yang berkualitas.

C. Prinsip Penyusunan Pola Karier

Pola karier di lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten disusun berdasarkan prinsip-prinsip

1. Profesionalisme, yaitu penyusunan pola karier harus dapat mendorong PNS dalam meningkatkan kompetensi dan prestasi kerja.
2. Transparan, pola karier harus diketahui oleh setiap PNS dan memberikan kesempatan yang sama kepada PNS yang telah

memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup yang akan diatur dalam Peraturan Bupati ini meliputi :

1. Alur Karier PNS
2. Tahapan Pengembangan Karier PNS
3. Pola Pembinaan Karier PNS
4. Penempatan PNS
5. Pengangkatan, Pemindahan, Pemberhentian Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi dan JF
6. Perpindahan PNS
7. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) PNS
8. Studi Lanjut
9. Disiplin Kerja PNS
10. Penilaian Kinerja PNS
11. Pemberhentian PNS

B. Tahapan Pengembangan Karier PNS

1) Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Lulusan SMA atau D3.

a. Tahap Pengenalan Tugas

- 1) Masa kerja pengenalan tugas dimulai dari 0 (nol) sampai 3 (tiga) tahun.
 - a. Setiap PNS mulai mengenal tugas pokok dan fungsi unit kerjanya, pengintegrasian diri serta mempraktekkan kemampuan teknis sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.
 - b. Setiap PNS masih dalam masa percobaan antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) dengan status CPNS.
 - c. Setiap PNS setara 2 (dua) sampai dengan 3 (tiga) tahun dapat memahami tugas pokok dan fungsi unit, kerjanya, diharapkan pada tahap ini PNS sudah dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.
- 2) Usia pada tahap ini berkisar antara 22-26 tahun
- 3) Jenjang kepangkatan pada tahapan ini adalah Pengatur (II/c) sampai dengan Pengatur TK.I (II/d)
- 4) Pendidikan dan Pelatihan
 - a. Lulus Diklat Prajabatan
 - b. Mengikuti diklat yang bersifat teknis/teknisi fungsional tertentu sesuai bidang tugas pokok dan fungsi unit kerja dapat mengikuti pendidikan formal 1(satu) tingkat lebih tinggi dari pendidikan semula.
- 5) Jabatan
Untuk jabatan yang dapat diemban adalah Pelaksana atau Fungsional Pemula.

b. Tahapan Penguasaan Tugas

- 1) Masa kerja penguasaan tugas dimulai dari 4 (empat) sampai dengan 12 (dua belas) tahun
 - a) Setiap PNS menguasai tugas-tugasnya dan mampu bekerja baik secara mandiri maupun secara bersama-sama dalam organisasi;
 - b) Setiap PNS dapat diberikan tanggung jawab yang bersifat manajerial atau dipersiapkan untuk menduduki jabatan Administrasi;

- 2) Usia pada tahap ini berkisar antara 27-34 tahun.
 - 3) Jenjang kepangkatan pada tahap ini adalah Pengatur (II/c) sampai dengan Penata Muda Tk. I (III /b)
 - 4) Pendidikan dan Pelatihan
 - a) Mengikuti diklat yang bersifat teknis/teknis fungsional tertentu sesuai bidang tugas pokok dan fungsi unit kerjanya.
 - b) Dapat diikutsertakan dalam Diklatpim Tingkat IV.
 - c) Dapat mengikuti pendidikan formal 1 (satu) tingkat lebih tinggi dari pendidikan semula
 - 5) Jabatan
 - a. Dapat dipromosikan pada jabatan-jabatan Pengawas setara Eselon IV
 - b. JF Terampil.
- c. Tahapan Pengembangan dan Pemantapan Kemampuan
- 1) Masa kerja pengembangan dan pemantapan kemampuan dimulai dari 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 24 (dua puluh empat) tahun.
 - a) Setiap PNS dapat mendayagunakan potensi yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan organisasi.
 - b) Setiap PNS dapat diberikan tanggung jawab yang bersifat manajerial.
 - c) Bagi PNS yang sudah menduduki jabatan karier dapat mempertahankan atau meningkatkan kemampuannya.
 - 2) Usia pada tahap ini bersikar antara 35-46 tahun
 - 3) Jenjang kepangkatan pada tahap ini adalah Penata Muda (III/a) sampai dengan Penata Tk. I (III/d)
 - 4) Pendidikan dan Pelatihan
 - a) Mengikuti Diklatpim Tingkat IV;
 - b) Dapat diikutsertakan Diklatpim Tingkat III;
 - c) Mengikuti diklat teknis/diklat fungsional tertentu sesuai tugas pokok dan fungsi unit kerjanya.
 - d) Dapat mengikuti pendidikan formal 1(satu) tingkat lebih tinggi dari pendidikan semula.
 - 5) Jabatan
 - a) Dapat diangkat pada Jabatan Pengawas (Eselon IV).
 - b) Dapat dipromosikan pada Jabatan Administrator (Eselon III).
 - c) JF Mahir.
- d. Tahapan Pengembangan dan Pemantapan Kemampuan
- 1) Tahapan puncak karier masa kerja puncak karier dimulai dari 25 (dua puluh lima) sampai dengan 34 (tiga puluh empat) tahun.
 - a) Setiap PNS dapat mendayagunakan potensi yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan organisasi.
 - b) Bagi PNS yang sudah menduduki jabatan karier (Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Administrasi atau Fungsional) dapat mempertahankan/meningkatkan kemampuannya.
 - 2) Usia pada tahapan ini berkisar antara 47-56 tahun.
 - 3) Jenjang kepangkatan pada tahapan ini adalah Penata Tk. I (III/d) sampai dengan Pembina Tk. I (IV/b).
 - 4) Pendidikan dan Pelatihan
 - a) Mengikuti Diklatpim Tingkat III
 - b) Mengikuti diklat teknis/diklat fungsional tertentu sesuai dengan bidang tugas pokok dan fungsi unit kerjanya.
 - c) Dapat mengikuti pendidikan formal 1 (satu) tingkat lebih dari pendidikan semula.
 - 5) Jabatan

- a) Jabatan dapat diangkat dalam jabatan-jabatan Administrator setara Eselon III
- b) Dapat diangkat pada JF Ahli Madya apabila memiliki ijazah S1.

2. Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Lulusan Strata-1 (S1)

a. Tahap Pengenalan Tugas

- 1) Tahapan pengenalan tugas masa kerja pengenalan tugas dimulai dari 0 (nol) sampai dengan 3 (tiga) tahun.
 - a) Setiap PNS mulai mengenal tugas pokok dan fungsi unit kerjanya, pengintegrasian diri, melatih kepemimpinan serta mempraktekkan kemampuan teknis sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.
 - b) Setiap PNS masih dalam masa percobaan antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) dengan status CPNS
 - c) Setiap PNS setara 3 (tiga) sampai dengan 4 (empat) tahun dapat memahami tugas pokok dan fungsi unit kerjanya, diharapkan pada tahap ini.
- 2) Usia pada tahap ini berkisar antara 24-28 tahun.
- 3) Jenjang kepangkatan pada tahapan ini adalah Penata Muda (III/b).
- 4) Pendidikan dan pelatihan
 - a) Lulus Diklat Prajabatan
 - b) Mengikuti diklat yang bersifat teknis/teknis fungsional tertentu sesuai tugas bidang pokok dan fungsi unit kerja, dapat mengikuti pendidikan formal 1 (satu) tingkat lebih tinggi dari pendidikan semula.
 - c) Dapat diikutsertakan dalam Diklatpim Tingkat IV.
 - d) Dapat mengikuti pendidikan formal 1 (satu) tingkat lebih tinggi dari pendidikan semula.
- 5) Jabatan
Dapat diangkat dalam Jabatan Pelaksana atau Fungsional Ahli Pertama.

b. Tahapan Penguasaan Tugas

- 1) Masa kerja penguasaan tugas dimulai dari 5 (lima) sampai dengan 12 (dua belas) tahun.
 - a) Setiap PNS menguasai tugas-tugasnya sesuai dengan minat, bakat dan keahliannya;
 - b) Setiap PNS dapat diberikan tanggung jawab yang bersifat manajerial atau dipersiapkan untuk menduduki Jabatan Administrasi;
- 2) Usia pada tahap ini berkisar antara 29-36 tahun.
- 3) Jenjang kepangkatan pada tahap ini adalah Penata Muda Tk. I (III/b) sampai dengan Penata Tk. I (III/d).
- 4) Pendidikan dan Pelatihan
 - a) Mengikuti Tingkat Diklatpim Tingkat IV.
 - b) Dapat diikutsertakan dalam Diklatpim Tingkat III.
 - c) Mengikuti diklat yang bersifat teknis/fungsional sesuai dengan tugas pokok dan fungsi unit kerjanya.
 - d) Dapat mengikuti pendidikan formal 1 (satu) tingkat lebih tinggi dari pendidikan semula.
- 5) Jabatan
 - a) Dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas (Eselon IV).
 - b) Dapat dipromosikan dalam Jabatan Administrasi (Eselon III)
 - c) Dapat diangkat dalam JF Ahli Muda.

- c. Tahapan Pengembangan Kemampuan
- 1) Masa kerja pengembangan kemampuan dimulai dari 13 (tiga belas) tahun dengan 20 (dua puluh) tahun.
 - a) Setiap PNS dapat mengembangkan kemampuannya, terutama yang bersifat analisis dan manajerial.
 - b) Pada tahap ini dapat dilihat PNS yang memiliki kemampuan analisis untuk mengembangkan dan menyempurnakan organisasi serta dapat menjadi kader kepemimpinan menengah dan pemimpin puncak.
 - 2) Usia pada tahap ini berkisar antara 37-44 tahun.
 - 3) Jenjang kepangkatan pada tahap ini adalah Penata Tk. I (III/d) sampai dengan Pembina Tk. I (IV/b).
 - 4) Pendidikan dan Pelatihan
 - a) Mengikuti Diklatpim Tingkat III;
 - b) Dapat diikutsertakan Diklatpim Tingkat II;
 - c) Mengikuti diklat teknis/diklat fungsional tertentu sesuai tugas pokok dan fungsi unit kerjanya.
 - d) Dapat mengikuti pendidikan formal 1 (satu) tingkat lebih tinggi dari pendidikan semula.
 - 5) Jabatan
 - a) Dapat diangkat pada Jabatan Administrator (Eselon III).
 - b) Dapat dipromosikan atau diikutsertakan dalam seleksi terbuka pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Eselon II).
 - c) Dapat diangkat dalam JF Ahli Madya.

d. Tahapan Pematapan

- 1) Masa kerja pematapan dimulai dari 21 (dua puluh satu) sampai dengan 28 (dua puluh delapan) tahun.
 - a) Setiap PNS dikembangkan potensinya secara maksimal untuk mewujudkan tujuan organisasi.
 - b) Pada tahapan ini PNS yang tidak dapat berkembang lagi, mempertahankan kemampuan yang dimiliki agar tidak mengalami penurunan kemampuan.
- 2) Usia pada tahapan ini berkisar antara 45-52 tahun.
- 3) Jenjang kepangkatan pada tahapan ini adalah Pembina Tk. I (IV/b) sampai dengan Pembina Utama Madya (IV/d).
- 4) Pendidikan dan Pelatihan
 - a) Mengikuti Diklatpim Tingkat II.
 - b) Diklat fungsional tingkat keahlian tertentu.
 - c) Dapat mengikuti pendidikan formal 1 (satu) tingkat lebih tinggi dari pendidikan semula.
- 5) Jabatan
 - a) Jabatan dapat diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Eselon II)
 - b) Dapat diangkat pada JF Ahli Utama.

C. Pola Pembinaan Karier PNS

- 1) Pembina karier PNS dilaksanakan dalam rangka mengembangkan kompetensi PNS sehingga memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan tugas suatu jabatan;
- 2) Pembina karier PNS dapat dilaksanakan dalam berbagai bentuk sebagai berikut:

| Bentuk Pengembangan Karier | Penjelasan |
|-------------------------------|--|
| Pembekala | Pembekalan bertujuan untuk meberikan pemahaman tentang visi, misi Pemerintahan Kabupaten Bantaeng serta tugas-tugas yang akan dilaksanakan oleh CPNS / PNS. |
| Magang | Magang memberikan suatu program pelatihan dan pengembangan pegawai. Magang bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan tugas-tugas yang akan diembannya dengan cara mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang ada dilingkungannya |
| Diklat Prajabatan | Dilaksanakan untuk memberikan pemahaman tentang kewajiban dan hak pegawai PNS, serta peran PNS sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Diklat ini diperuntukan bagi CPNS sebagai syarat untuk diangkat sebagai PNS Golongan I, Golongan II atau Golongan III. |
| Diklat Kepemimpinan | Diklat ini dilaksanakan untuk memberikan pemahaman teoritis maupun praktis dalam mengelola organisasi. Diklat ini terdiri dari Diklatpim IV, Diklatpim III dan Diklatpim II, yang diperuntukan bagi PNS yang sedang atau akan menduduki Jabatan Administrasi atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Diklat ini wajib diikuti oleh PNS yang telah diangkat dalam jabatan Eselon IV (Jabatan Pengawas) Eselon III (Jabatan Administrasi) dan Eselon II (Jabatan Pimpinan) |
| Diklat teknis | Diklat teknis dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis yang mendukung pelaksanaan tugas jabatan. |
| Diklat Penjurangan Fungsional | Diklat penjurangan fungsional dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis fungsional yang mendukung pelaksanaan tugas fungsional pada jenjang tertentu. Diklat ini sebagai salah satu syarat untuk diangkat dalam jenjang JF tertentu. |
| Pendidikan Formal | Dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan dan daya nalar, analisis, dan konsepsi PNS sehingga PNS melaksanakan tugas organisasi sesuai perkembangan IPTEK. |
| Mutasi Jabatan | Mutasi dilakukan untuk memberikan, menambah wawasan dan tugas-tugas lain diluar bidang tugas sebelumnya sehingga PNS tersebut terdorong untuk selalu meningkatkan kinerja organisasi. |
| Penugasan Khusus | Penugasan khusus diberikan kepada PNS atas kompetensi yang dimilikinya untuk menambah wawasan PNS yang bersangkutan serta meningkatkan kinerja organisasi. |
| Terminasi | Dilakukan untuk mengatasi <i>“post power syndrome“</i> ketika mendapati pensiun, maka sebelum seseorang memasuki masa pensiun akan dibekali dengan pendidikan dan pelatihan keterampilan praktis sebagai bekal masa pensiun. |

D. Penempatan PNS

- (1) CPNS telah lulus prajabatan dapat diangkat menjadi PNS dan mengawali kariernya pada Jabatan Pelaksana.
- (2) Penempatan PNS didalam lingkup OPD disesuaikan dengan formasi PNS, latar belakang pendidikan dan kompetensi yang bersangkutan sehingga dapat memulai karier kepegawaiannya pada bidang tugas yang tepat.
- (3) Penempatan PNS sebagaimana dimaksud pada angka 1 dilakukan oleh Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan penunjang urusan di bidang kepegawaian berdasarkan pada formasi dan/atau kebutuhan organisasi.
- (4) PNS sebagaimana dimaksud pada angka 2 dapat ditempatkan pada unit kerja yang berbeda karena alasan kebutuhan organisasi sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun melaksanakan tugas pada perangkat daerah.
- (5) PNS dapat mengajukan permohonan perempuan pada unit kerja lain atas permintaan sendiri untuk menambah wawasan dengan ketentuan sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun melaksanakan tugas pada perangkat daerah serta memperhatikan formasi dan kualifikasi yang dibutuhkan.

E. Pengangkatan, Pemindahan, Pemerintahan, Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi dan JF

- (1) Pengangkatan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi
 - a. Eselon dan jenjang pangkat jabatan struktural atau setara dengan Jabatan Administrator dan Jabatan Pimpinan Tinggi PNS di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bantaeng adalah sebagai berikut:

| No. | Eselon | JENJANG PANGKAT, GOL / RUANG | | | | JABATAN |
|-----|--------|------------------------------|-------------|---------------------|-------------|---|
| | | Terendah | | Tertinggi | | |
| | | Pangkat | Gol / Ruang | Pangkat | Gol / Ruang | |
| 1 | II.a | Pembina Utama Muda | IV.c | Pembina Utama Madya | IV/d | Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Daerah |
| 2 | II.b | Pembina Tk.I | IV/b | Pembina Utama Muda | IV/c | Pimpinan Tinggi Pratama atau setara dengan Kepala Dinas, Kepala Badan, Inspektur Sekretaris DPRD |
| 3 | III.a | Pembina | IV/a | Pembina Tk. I | IV/b | Administrator atau setara dengan Sekretaris Dinas, Sekretaris Badan, Direktur RSUD, Kepala Bagian, Kepala Kantor, Camat |
| 4 | III.b | Penata Tk.I | III/d | Pembina | IV/a | Administrator atau setara dengan Kepala Bidang, Sekretaris, Camat |
| 5 | IV.a | Penata | III/c | Penata Tk.I | III/d | Jabatan Pengawas atau setara |

| | | | | | | |
|---|------|-------------------|-------|--------|-------|---|
| | | | | | | dengan Kepala Seksi, Kepala Subbag, Kepala Subbid, Kepala UPT, Lurah |
| 6 | IV.b | Penata Muda Tk. I | III/d | Penata | III/c | Jabatan Pengawas atau setara dengan Sekretaris, Lurah, Kasubag di Kecamatan |

- b. Pengangkatan PNS dari dan dalam Jabatan Administrator harus memenuhi ketentuan tentang persyaratan Jabatan Administrator, sebagai berikut :
- 1) Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah Sarjana atau Diploma IV;
 - 2) Memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - 3) Memiliki pengalaman dan Jabatan Pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
 - 4) Setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - 5) Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - 6) Memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultura sesuai standar kompetensi yang dibutuhkan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja PNS di instansinya;
 - 7) Sehat Jasmani dan rohani;
 - 8) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada angka 1 sampai dengan angka dikecualikan bagi PNS yang mengikuti dan lulus sekolah kader dengan predikat sangat memuaskan.
- c. Pengangkatan PNS dari dan dalam Jabatan Pengawas harus memenuhi ketentuan tentang Persyaratan persyaratan Jabatan Pengawas, sebagai berikut:
- 1) Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah Diploma III atau yang setara;
 - 2) Memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - 3) 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;
 - 4) Setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - 5) Memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultura sesuai standar kompetensi yang dibutuhkan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja PNS di instansinya.
- d. Kualifikasi jabatan untuk masing-masing jabatan meliputi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, sebagai berikut :

KUALIFIKASI JABATAN

Nama Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
 Eselon : II.a

| KUALIFIKASI JABATAN | : | URAIAN |
|-------------------------|---|--|
| Pangkat / Gol / Ruang | : | Paling rendah 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan, yaitu Pembina Tk. I (IV/b) |
| Hasil Penilaian Kinerja | : | Setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir |
| Tingkat Pendidikan | : | Paling rendah Sarjana (S1) atau Diploma IV |
| Diklat Kepemimpinan | : | Telah mengikuti dan telah lulus Diklatpim II |
| Pengalaman Jabatan | : | <ol style="list-style-type: none"> 1) Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara komulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun; 2) Sedang atau pernah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Eselon II.b paling singkat 2 (dua) tahun atau JF jenjang Ahli Madya paling singkat 5 (lima) tahun. |
| Diklat Teknis | : | Diutamakan telah lulus diklat teknis sesuai bidang jabatan Pimpinan Tinggi Pratama atau setara dengan jabatan Eselon II yang dibutuhkan |
| Hukuman | : | <ol style="list-style-type: none"> 1) Tidak pernah dikenakan dijatuhi hukuman disiplin berat dalam 2 (dua) tahun terakhir; 2) Memiliki rekam jejak jabatan, integritas dan moralitas yang baik |
| Kompetensi | : | Memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultura sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan. |
| Usia | : | Usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun |

KUALIFIKASI JABATAN

Nama Jabatan : Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
 Eselon : II.b

| KUALIFIKASI JABATAN | : | URAIAN |
|-------------------------|---|---|
| Pangkat / Gol / Ruang | : | Paling rendah 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan, yaitu Pembina (IV/a) |
| Hasil Penilaian Kinerja | : | Setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir |
| Tingkat Pendidikan | : | Paling rendah Sarjana (S1) atau Diploma IV |
| Diklat Kepemimpinan | : | <ol style="list-style-type: none"> a. Sudah mengikuti Diklatpim III; b. Diutamakan telah mengikuti dan dan telah lulus Diklatpim II. |
| Pengalaman Jabatan | : | <ol style="list-style-type: none"> 1) Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara komulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun terakhir 2) Sedang atau pernah menduduki Jabatan Administrator atau JF jenjang Ahli Madya paling singkat 2(dua) tahun. |

| | | |
|---------------|---|--|
| Diklat Teknis | : | Diutamakan telah lulus diklat teknis sesuai bidang jabatan Eselon II yang dibutuhkan |
| Hukuman | : | 1) Tidak pernah dikenakan dijatuhi hukuman disiplin berat dalam 2(dua) tahun terakhir 2) Memiliki rekam jejak jabatan, integritas dan moralitas yang baik |
| Kompetensi | : | Memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultura sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan. |
| Usia | : | Usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun |

KUALIFIKASI JABATAN

Nama Jabatan : Jabatan Adminisrator
Eselon : III.a

| KUALIFIKASI JABATAN | : | URAIAN |
|-------------------------|---|---|
| Pangkat / Gol / Ruang | : | Paling rendah 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan, yaitu Penata Tk. I (III/d) sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun |
| Hasil Penilaian Kinerja | : | Setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir |
| Tingkat Pendidikan | : | Paling rendah Sarjana (S1) atau Diploma IV |
| Diklat Kepemimpinan | : | a. Sudah mengikuti Diklatpim IV; b. Diutamakan telah mengikuti dan telah lulus Diklatpim III. |
| Pengalaman Jabatan | : | a. Sedang atau pernah menduduki Jabatan Administrator setara Eselon III.b paling singkat 2 (dua) tahun; b. Bagi pejabat fungsional dengan kriteria : 1) Masa jabatan paling singkat 2 (dua) tahun sesuai bidang jabatan 2) Paling sedikit telah 1 (satu) kali naik pangkat / jabatan dengan angka kredit; 3) Diutamakan yang pernah menjabat Eselon III atau setara dengan Jabatan Administrator Eselon III.b |
| Diklat Teknis | : | Diutamakan telah lulus diklat teknis sesuai bidang jabatan Eselon III yang dibutuhkan |
| Hukuman | : | 1) Tidak pernah dikenakan dijatuhi hukuman disiplin berat dalam 2 (dua) tahun terakhir; 2) Memiliki rekam jejak jabatan, integritas dan moralitas yang baik |
| Kompetensi | : | Memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja PNS. |

KUALIFIKASI JABATAN

Nama Jabatan : Jabatan Administrator
 Eselon : III.b

| KUALIFIKASI JABATAN | URAIAN |
|-------------------------|---|
| Pangkat / Gol / Ruang | : Paling rendah 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan, yaitu Penata Tk. I (III/d) sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun |
| Hasil Penilaian Kinerja | : Setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir |
| Tingkat Pendidikan | : Paling rendah Sarjana (S1) atau Diploma IV |
| Diklat Kepemimpinan | : a. Sudah mengikuti Diklatpim IV; b. Diutamakan telah mengikuti dan telah lulus Diklatpim III. |
| Pengalaman Jabatan | : 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. |
| Diklat Teknis | : Diutamakan telah lulus diklat teknis sesuai bidang jabatan Eselon III yang dibutuhkan |
| Hukuman | : 1) Tidak pernah dikenakan dijatuhi hukuman disiplin berat dalam 2 (dua) tahun terakhir; 2) Memiliki rekam jejak jabatan, integritas dan moralitas yang baik |
| Kompetensi | : Memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja PNS. |

KUALIFIKASI JABATAN

Nama Jabatan : Jabatan Pengawas
 Eselon : IV.a

| KUALIFIKASI JABATAN | URAIAN |
|-------------------------|---|
| Pangkat / Gol / Ruang | : Paling rendah 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan, yaitu Penata Muda Tk. I (III/b) sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun |
| Hasil Penilaian Kinerja | : Setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir |
| Tingkat Pendidikan | : Paling rendah Diploma III atau yang setara |
| Diklat Kepemimpinan | : Diutamakan telah mengikuti Diklatpim IV |
| Pengalaman Jabatan | : 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. |
| Diklat Teknis | : Diutamakan telah lulus diklat teknis sesuai bidang jabatan Eselon IV yang dibutuhkan |
| Hukuman | : 1) Tidak pernah dikenakan dijatuhi hukuman disiplin berat dalam dalam 2 (dua) tahun |

| | | |
|----------------|---|--|
| | | terakhir; 2) Memiliki rekam jejak Jabatan, integritas dan moralitas yang baik |
| Tes Kompetensi | : | Memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultura sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja PNS. |

KUALIFIKASI JABATAN

Nama Jabatan : Jabatan Pengawas
Eselon : IV.b

| KUALIFIKASI JABATAN | : | URAIAN |
|-------------------------|---|--|
| Pangkat / Gol / Ruang | : | Paling rendah 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan, yaitu Penata Muda (III/a) sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun |
| Hasil Penilaian Kinerja | : | Setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir |
| Tingkat Pendidikan | : | Paling rendah Diploma III atau yang setara |
| Diklat Kepemimpinan | : | Diutamakan telah mengikuti dan lulus Diklatpim IV |
| Pengalaman Jabatan | : | 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. |
| Diklat Teknis | : | Diutamakan telah lulus diklat teknis sesuai bidang jabatan Eselon IV yang dibutuhkan |
| Hukuman | : | 1) Tidak pernah dikenakan dijatuhi hukuman disiplin berat dalam dalam 2 (dua) tahun terakhir; 2) Memiliki rekam jejak Jabatan, integritas dan moralitas yang baik |
| Tes Kompetensi | : | Memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultura sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja PNS. |

- e. Mekanisme pengangkatan pejabat Administrator dan Pengawas, maka dilakukan dengan tahapan sebagai berikut :
- 1) Seleksi calon pejabat :
 - a) Calon pejabat dinilai berdasarkan kriteria umum dan kriteria khusus;
 - b) Kriteria umum adalah berdasarkan kriteria administrasi kepegawaan yang meliputi : Kepangkatan, pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pendidikan formal, riwayat jabatan, pendidikan dan pelatihan teknis, pendidikan dan pelatihan fungsional, Daftar urut kepangkatan (DUK) dan hasil penilaian kinerja;
 - c) Disamping kriteria umum, calon pejabat juga harus memenuhi kriteria khusus yang terdiri dari kriteria psikologis dan kompetensi jabatan. Kriteria khusus psikologis meliputi aspek : kemampuan umum, siap kerja, kepribadian, dan manajerial.

- Sedangkan kriteria khusus kompetensi teknis didasarkan pada : integritas moral, kemampuan kepemimpinan, profesionalisme dan kemampuan bekerja sama dalam tim;
- d) Kriteria khusus sebagaimana tersebut dalam huruf (c) dapat dinilai melalui hasil Tes Psikologi dan atau tes kompetensi teknis dan atau hasil tes manajerial.
- 2) Mekanisme pengusulan calon pejabat Administrator dan Pengawas (Eselon IV.b sampai dengan Eselon III.a) meliputi :
 - a) Kepala OPD melaksanakan penilaian internal sesuai kualifikasi yang dipersyaratkan dan kompetensi yang dibutuhkan;
 - b) Kepala OPD mengusulkan PNS yang akan mengikuti seleksi kepada Tim Penilai Kinerja melalui OPD yang menangani urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia selaku Sekretariat Tim Penilai Kinerja.
 - 3) Mekanisme pelaksana seleksi meliputi :
 - a) Sekretariat Tim Penilai Kinerja menghimpun usulan dari Kepala OPD sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan;
 - b) Adapun jika tidak ada usulan dari OPD, maka sekretariat Tim Penilai Kinerja mengajukan usulan Calon Pejabat kepada Tim Penilai Kinerja sesuai draft nominatif pegawai dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bantaeng;
 - c) Sekretariat Tim Penilai Kinerja menjadwalkan rapat Tim Penilai Kinerja guna membalas usulan Calon Pejabat;
 - d) Tim Penilai Kinerja melakukan seleksi administrasi dan kompetensi dengan mempertimbangkan seleksi kriteria umum, dan khusus yaitu hasil assessment yang telah tersedia di sekretariat Tim Penilai Kinerja.
 - 4) Hasil seleksi kompetensi yang telah dibahas dalam rapat Tim Penilai Kinerja untuk kemudian direkomendasikan oleh ketua Tim Penilai Kinerja guna pengambilan keputusan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- f. Pengangkatan jabatan dilakukan secara berjenjang mulai dari Eselon IV.b ke Eselon IV.a, dari Eselon IV.a (Jabatan Pengawas) ke Eselon II.b (Jabatan Administrator) dan seterusnya sampai dengan Eselon II.a (Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama) sesuai ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan ini.
- g. Pengangkatan PNS dari dan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama atau setara dengan Eselon II.b dan II.a adalah sebagai berikut :
- a. Persiapan
 - 1) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk Panitia Seleksi (Pansel) dan berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN)
 - 2) Panitia Seleksi (Pansel) terdiri atas pejabat terkait dengan instansi yang bersangkutan dan unsur akademis/pakar/profesional
 - 3) Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada poin (2) memenuhi persyaratan sebagai berikut :
 - a) Memiliki pengetahuan dan atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas dan kompetensi jabatan yang lowong;
 - b) Memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi.
 - 4) Panitia Seleksi berjumlah ganjil paling banyak 9 (sembilan) orang dari paling sedikit 5 (lima) orang dengan perbandingan Pansel dari internal sebanyak-banyaknya 45% dan dari eksternal 45%. Pansel dapat dibantu oleh Tim Penilai Kompetensi (Assesor) yang

independen dan memiliki pengalaman dalam membantu Seleksi Pejabat Pemerintah.

- 5) Panitia Seleksi dapat dibantu oleh Sekretariat Panitia Seleksi.
- 6) Pansel berkonsultasi dengan Tim Penilai Kinerja menyusun dan menetapkan standar kompetensi jabatan yang lowong.

b. Pelaksana

- 1) Pengumuman Lowongan Jabatan :
 - a) Pengisian lowongan jabatan Pimpinan Tinggi Pratama diumumkan secara terbuka, dalam bentuk Surat Edaran melalui papan pengumuman dan / atau media cetak, media elektronik (termasuk media on-line/internet), dengan memuat informasi sebagai berikut :
 - 1) Nama Jabatan Lowongan
 - 2) Persyaratan administrasi, antara lain; surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai, fotokopi SK kepangkatan dan jabatan yang diduduki, fotokopi ijasah terakhir, fotokopi SPT tahun terakhir, fotokopi hasil penilaian prestasi kerja 2 tahun terakhir, fotokopi STTPL diklatpim, riwayat hidup (cv) lengkap;
 - 3) Persyaratan integritas yang dibuktikan dengan penandatanganan Pakta integritas;
 - 4) Batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
 - 5) Tahapan jadwal dan sistem seleksi;
 - 6) Alamat atau nomor telepon Sekretariat Pansel yang dapat dihubungi;
 - 7) Pengalaman jabatan terkait dengan jabatan yang akan dilamar dan persyaratan jenjang pendidikan dan sesuai dengan bidang jabatan yang lowong;
 - 8) Lamaran disampaikan kepada Pansel dan pengumuman ditanda tangani oleh Ketua Pansel atau Ketua Pansel C.q. Sekretariat Panitia Seleksi.
 - b) Pengumuman lamaran dilaksanakan paling kurang 15 (lima belas) hari kerja sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.
 - c) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif paling kurang pada tingkat kabupaten dan atau dalam 1(satu) provinsi yaitu provinsi Sulawesi Selatan dengan memperhatikan syarat Kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 2) Seleksi Administrasi
 - a) Penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi dilakukan oleh Panitia Seleksi di Sekretaris Panitia Seleksi;
 - b) Penetapan minimal 3 calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi tahap berikutnya;
 - c) Kriteria persyaratan administrasi didasarkan dasar peraturan perundang-undangan dan peraturan internal instansi yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- 3) Seleksi kompetensi
 - a) Seleksi kompetensi menggunakan metode tes assessment atau tes tertulis dan wawancara kompetensi atau presentasi tentang visi dan misi sesuai dengan kebutuhan jabatan lowongan dan dapat dibantu oleh asesor;

- b) Hasil penilaian beserta peringkatnya disampaikan oleh Tim Penilai kepada Panitia Seleksi
- 4) Wawancara akhir
 - a) Dilakukan oleh Panitia Seleksi dengan menyusun materi sesuai jabatan yang dibutuhkan, wawancara bersifat klarifikasi terhadap pelamar yang mencakup perminatan, motivasi, perilaku dan karakter;
 - b) Dalam pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur pengguna dari jabatan yang akan diduduki .
- 5) Penelusuran (Rekam Jejak) Calon
 - a) Dapat dilakukan melalui rekam jejak jabatan dan pengalaman untuk melihat kesesuaian dengan jabatan yang dilamar;
 - b) Apabila terdapat indikasi yang mencurigakan, dilakukan klarifikasi dengan instansi yang terkait;
 - c) Melakukan rekam jejak ketempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat dan bawahan serta lingkungan terkait lainnya;
 - d) Melakukan uji publik bagi jabatan yang dipandang strategis jika diperlukan.
- 6) Hasil seleksi
 - a) Panitia Seleksi menyampaikan hasil penilaian jabatan pimpinan tinggi pratama dan memilih 3 (tiga) calon sesuai urutan nilai tertinggi kepada Pejabat yang Berwenang (Sekda) bersifat rahasia;
 - b) Pejabat yang Berwenang (Sekda) mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih oleh Panitia Seleksi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (Bupati);
 - c) Pejabat Pembina Kepegawaian (Bupati) memilih 1 (satu) nama calon untuk ditetapkan sebagai Pejabat Tinggi Pratama;
 - d) Pejabat Pembina Kepegawaian (Bupati) melaporkan pelaksana seleksi pengisian jabatan tinggi secara terbuka kepada KASN dengan tembusan kepada *Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi*.

F. Perpindahan PNS

(1) Perpindahan Dalam Jabatan

- a. Untuk kepentingan dinas dan dalam rangka memperluas pengalaman, meningkatkan kemampuan dan penyegaran, dimungkinkan terjadinya perpindahan baik dalam dan dari jabatan Administrasi dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama maupun JF.
- b. Setiap PNS dapat dipertimbangkan untuk berpindah jabatan baik secara horizontal, diagonal atau vertikal, (promosi), sepanjang memenuhi persyaratan dan ketentuan berlaku.
- c. Perpindahan jabatan didasari oleh komitmen yang kuat terhadap visi dan misi Pemerintah Kabupaten Bantaeng sesuai dengan kewenangan Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.
- d. Perpindahan dari Jabatan Fungsional ke dalam Jabatan Administrasi, dapat dilakukan secara selektif dan berjenjang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- e. Perpindahan sebagaimana dimaksud pada huruf b dilakukan secara berjenjang dimulai dari eselon terendah dalam dalam satu rumpun jabatan.
- f. Perpindahan dari Jabatan Stuktural atau setara dengan Jabatan Administrator dan Pengawas untuk diangkat kembali

ke dalam JF dapat dilakukan bagi PNS sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur JF.

(2) Perpindahan PNS Antar Daerah

- a. Perpindahan PNS antar daerah adalah perpindahan PNS keluar atau kedalam Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantaeng.
- b. Perpindahan PNS kedalam Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bantaeng dapat dilakukan dengan pertimbangan kebutuhan organisasi, formasi kebutuhan PNS, pangkat / golongan ruang, usia, masa kerja dan telah lulus seleksi perpindahan antar daerah.
- c. Perpindahan PNS ke dalam Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantaeng dapat berupa pindah tetap, tenaga diperbantukan dan tenaga dipekerjakan.
- d. Masa kerja sebagai PNS yang akan pindah ke luar dari Pemerintah Kabupaten Bantaeng telah bekerja sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun
- e. Jangka waktu sebagai tenaga diperbantukan sebagaimana dimaksud huruf c dilakukan sekurang-kurangnya selama 2 (dua) tahun dan paling lama 5(lima) tahun.

G. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) PNS

1. Diklat Prajabatan

- a. Dalam rangka meningkatkan daya guna, hasil guna dan profesionalisme PNS dalam melaksanakan tugas pada jabatannya, seluruh CPNS harus mengikuti Diklat Prajabatan untuk selanjutnya setelah menjadi PNS mengikuti Diklat dalam jabatan menurut jalur kariernya sesuai kebutuhan dan keperluan dalam standar kompetensi jabatan.
- b. Diklat Prajabatan merupakan syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS
- c. Diklat Prajabatan terdiri dari;
 - 1) Diklat Prajabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I;
 - 2) Diklat Prajabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II;
 - 3) Diklat Prajabatan Golongan III untuk menjadi PNS Golongan III;
- d. CPNS wajib diikutsertakan dalam Diklat Prajabatan selambat lambatnya 2 (dua) tahun setelah pengangkatannya sebagai CPNS.
- e. CPNS yang telah 2 (dua) kali mengikuti Diklat Prajabatan dan dinyatakan tidak lulus dapat diberhentikan dari CPNS
- f. CPNS yang tidak mengikuti Diklat Prajabatan sebagaimana waktu yang telah ditentukan dan atau dinyatakan tidak lulus tes kesehatan, maka diberhentikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

2. Diklat Dalam Jabatan

Diklat Dalam Jabatan terdiri dari;

- a. Diklat Kepemimpinan yang selanjutnya disebut Diklatpim dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang Jabatan Administrasi dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten terdiri dari;
 - 1) Diklatpim Tingkat IV untuk jabatan Pengawas atau setara dengan Eselon IV;
 - 2) Diklatpim Tingkat III untuk Jabatan Administrator atau setara dengan Eselon III; dan
 - 3) Diklatpim Tingkat II untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama atau setara dengan Eselon II.
- b. Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang JF masing-masing. Jenis dan jenjang diklat fungsional untuk masing-masing JF

sebagaimana dimaksud, mengikuti ketentuan yang ditetapkan oleh Instansi Pembina JF dan sesuai dengan jenis serta formasi yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

- c. Diklat Teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS. Jenis dan jenjang Diklat Teknis sebagaimana dimaksud mengacu pada peraturan perundang-undangan. Sedangkan pelaksanaan Diklat Teknis sebagaimana dimaksud, mengikuti ketentuan yang ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.

II. POLA KARIER PNS

A. Alur Karier PNS

Pengangkatan Jabatan Fungsional diatur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pejabat Fungsional Terampil Penyedia apabila memenuhi syarat kompetensi yang dipersyaratkan, paling sedikit 5 (lima) tahun dalam JF, golongan ruang paling rendah III/b 2 (dua) tahun dan memenuhi persyaratan lainnya dapat berpindah dan dipromosikan untuk menduduki Jabatan Pengawas.

Pejabat Fungsional Ahli Pratama apabila memenuhi syarat kompetensi yang dipersyaratkan, paling sedikit 5 (lima) tahun dalam JF, golongan ruang paling rendah III/b 2 (dua) tahun dan juga memenuhi persyaratan lainnya dapat berpindah dan dipromosikan untuk menduduki Jabatan Pengawas.

Apabila memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan dan paling sedikit 3 (tiga) tahun dalam Jabatan Pengawas, PNS tersebut dapat dipromosikan untuk menduduki Jabatan Administrator.

Apabila memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan dan paling sedikit 2 (dua) tahun dalam Jabatan Administrator, PNS tersebut dapat dipromosikan untuk menduduki atau diikutkan dalam Seleksi Terbuka JPT.

PNS yang menduduki Jabatan Fungsional dikarenakan adanya perampangan organisasi dapat diangkat dalam Jabatan Administrasi yang pernah dipangkunya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan apabila masih jabatan lowong.

PNS yang telah selesai menjalani hukuman disiplin dapat dipertimbangkan menduduki Jabatan Fungsional atau Jabatan Administrasi yang setingkat dengan Jabatan yang terakhir dipangkunya, apabila masih ada formasi jabatan lowong dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

PNS yang dikenai sanksi dan terbukti tidak bersalah yang dinyatakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, dapat dipertimbangkan menduduki Jabatan Administrasi yang setara dengan Jabatan Administrasi yang pernah dipangkunya, apabila masih ada formasi jabatan lowong dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Apabila terdapat pejabat struktural yang jabatannya diturunkan karena formasi terbatas sebagai akibat dan pemberlakuan Peraturan Daerah tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka yang

bersangkutan diprioritaskan untuk di kembalikan ke eselon sebelumnya ketika terdapat kekosongan jabatan pada eselon yang bersangkutan dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

III. PENUTUP

- A. Pola Karier PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten merupakan kebutuhan yang mendasar untuk dijadikan pedoman sehingga dapat menjadi dasar pengembangan karier PNS.
- B. Pola Karier PNS secara terus menerus akan dievaluasi dan dikembangkan sesuai dinamika ketentuan peraturan perundang-undangan, perubahan organisasi pemerintah, norma, standar, prosedur dan kriteria.

BUPATI BANTAENG

ILHAM SYAH AZIKIN