



SALINAN

**BUPATI BERAU
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

PERATURAN BUPATI BERAU

NOMOR 24 TAHUN 2025

TENTANG

MANAJEMEN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BERAU,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, kreatif, bertanggung jawab dan memiliki kinerja tinggi yang didukung oleh pembinaan karier yang kompetitif, selektif, transparan dan akuntabel;
 - b. bahwa untuk menjamin terwujudnya pola pengembangan karier pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Berau yang seimbang dan profesional antara kepentingan pegawai dan organisasi;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat No. 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Tahun 1953 No. 9) Sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1820) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong dengan Mengubah Undang-Undang No. 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat No. 3 Tahun 1953, tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756);
 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah

- beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
 6. Peraturan 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);
 7. 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);
 8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1226);
 9. 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);
 10. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020 tetnang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1565);
 11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
 12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN KARIER
PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Berau.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Berau.
3. Bupati adalah Bupati Berau.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki Jabatan Pemerintahan.
8. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. 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.
11. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
12. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
13. 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.

14. Kompetensi Pemerintahan adalah pengetahuan terhadap sikap dan keterampilan yang terkait dengan kebijakan Desentralisasi, hubungan Pemerintah Pusat dengan Daerah, pemerintahan umum, pengelolaan keuangan Daerah, Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah, hubungan Pemerintah Daerah dengan DPRD dan etika pemerintahan.
15. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
16. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai PNS dalam suatu satuan organisasi Perangkat Daerah.
17. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
18. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang terdiri atas Jabatan administrator dan Jabatan pengawas.
19. Jabatan Administrator adalah jabatan manajerial tingkat menengah yang bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan Pegawai ASN, memimpin dan mengoordinasikan pelaksanaan strategi pencapaian tujuan organisasi serta pelayanan publik dan administrasi.
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. Pengembangan Karier adalah upaya pemenuhan kebutuhan tenaga PNS secara kualitatif sesuai dengan persyaratan Jabatan yang ditentukan untuk dapat mengembangkan potensinya seoptimal mungkin mencapai karier setinggi-tingginya di dalam organisasi.
22. Pola Karier adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
23. Jalur karier adalah Lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.
24. Pengembangan kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.
25. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi ASN adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
26. Peta Jabatan adalah susunan Jabatan yang digambarkan secara secara vertikal, horizontal, maupun diagonal menurut struktur kewenangan, tugas, dan tanggung jawab Jabatan serta persyaratan Jabatan yang menggambarkan seluruh Jabatan yang ada dan kedudukannya pada setiap Perangkat Daerah.

27. Mutasi adalah perpindahan tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) instansi Daerah, antar-instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Indonesia di luar negeri serta atas permintaan sendiri.
28. Instansi Daerah adalah perangkat daerah yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Berau.
29. Promosi adalah perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi.
30. Pemberhentian dari jabatan adalah pemberhentian yang mengakibatkan PNS tidak lagi menduduki JA, JF, atau JPT.
31. Pengisian JPT secara Terbuka yang selanjutnya disebut Seleksi Terbuka adalah proses pengisian JPT yang dilakukan melalui kompetisi secara terbuka.

Pasal 2

Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman penyelenggaraan manajemen karier PNS untuk mewujudkan Pengembangan Karier, Pengembangan Kompetensi, Pola Karier, Mutasi, dan Promosi yang dilakukan dengan menerapkan prinsip Sistem Merit.

Pasal 3

Peraturan Bupati ini bertujuan untuk:

- a. memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS;
- b. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan institusi;
- c. meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS; dan
- d. mendorong peningkatan profesionalitas PNS.

BAB II BASIS DATA PNS

Pasal 4

- (1) Dalam rangka penyelenggaraan manajemen karier PNS, disusun basis data PNS yang memuat:
 - a. Standar Kompetensi Jabatan; dan
 - b. profil PNS.
- (2) Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, paling sedikit terdiri atas:
 - 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.
- (3) Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, merupakan kumpulan informasi PNS, terdiri atas:
 - a. data personal, paling sedikit memuat:
 1. nama;
 2. nomor induk pegawai;
 3. tempat tanggal lahir;
 4. jenis kelamin;

5. usia;
 6. status perkawinan;
 7. agama; dan
 8. alamat.
- b. kualifikasi pendidikan, merupakan informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai dengan jenjang paling rendah;
 - c. rekam jejak Jabatan, merupakan informasi mengenai riwayat Jabatan yang pernah diduduki PNS;
 - d. kompetensi, merupakan pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya;
 - e. riwayat Pengembangan Kompetensi, merupakan informasi mengenai riwayat Pengembangan Kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS;
 - f. riwayat hasil penilaian kinerja, merupakan informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu, dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS;
 - g. pendidikan dan pelatihan; dan
 - h. informasi kepegawaian lainnya, merupakan informasi yang memuat prestasi, penghargaan, dan/atau hukuman yang pernah diterima oleh PNS.
- (4) Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dikelola dan dimutakhirkan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian sesuai dengan perkembangan atau perubahan informasi kepegawaian PNS yang bersangkutan dalam sistem informasi kepegawaian, yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN secara nasional.

BAB III POLA KARIER

Bagian Kesatu Umum

Pasal 5

Pola Karier disusun sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah yang terintegrasi secara nasional.

Bagian Kedua Unsur Pola Karier

Pasal 6

- (1) Unsur Pola Karier sebagai berikut:
- a. pendidikan formal;
 - b. pendidikan dan pelatihan jabatan;
 - c. usia;
 - d. masa kerja;
 - e. pangkat/golongan ruang;
 - f. tingkat Jabatan;
 - g. pengalaman jabatan;
 - h. penilaian kinerja; dan
 - i. kompetensi Jabatan.
- (2) Pendidikan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, ditetapkan sesuai dengan kebutuhan Jabatan.

- (3) Pendidikan dan pelatihan Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, ditetapkan sesuai dengan kebutuhan Jabatan.
- (4) Usia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, berkaitan dengan pendidikan formal dan masa kerja yang dimiliki dalam Pengembangan Karier seorang PNS.
- (5) Masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, diperhitungkan antara selisih usia saat diangkat dalam suatu Jabatan setingkat lebih tinggi dengan usia saat diangkat dalam Jabatan sebelumnya.
- (6) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) tidak berlaku bagi pengangkatan PNS dalam Jabatan setingkat lebih tinggi untuk pertama kali.
- (7) Pangkat/golongan ruang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, berkaitan dengan Jabatan yang diduduki dan/atau pendidikan formal yang dimiliki.
- (8) Tingkat Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, merupakan jenjang Jabatan yang terendah sampai dengan jenjang Jabatan yang tertinggi.
- (9) Pengalaman Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, diutamakan memiliki korelasi dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki.
- (10) Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h, dilakukan terhadap seorang PNS setiap 1 (satu) tahun sekali.
- (11) Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i, ditetapkan pada setiap Jabatan melalui uji kompetensi.
- (12) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (11) dapat dilakukan oleh *assessor* internal pemerintah atau bekerjasama dengan *assessor* independen.

Pasal 7

- (1) Pola Karier merupakan pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan dengan memperhatikan Jalur Karier.
- (2) Jalur Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.

Pasal 8

- (1) PPK dalam menetapkan pola karir harus memperhatikan jalur karir yang berkesinambungan.
- (2) Jalur karir sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan lintasan posisi jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.
- (3) Pola Karier PNS dapat berbentuk:
 - a. horizontal, yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT;
 - b. vertikal, yaitu perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi Jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok JA, JF, atau JPT; dan
 - c. diagonal, yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok JA, JF, atau JPT.

Bagian Ketiga
Pola Karier Berbentuk Horizontal

Pasal 9

- (1) Pola Karier berbentuk horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (3) huruf a, dilaksanakan dengan memperhatikan:
 - a. jenis Jabatan;
 - b. kelas Jabatan; dan
 - c. rumpun/klasifikasi Jabatan.
- (2) Pola Karier berbentuk horizontal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui Mutasi Jabatan.

Pasal 10

Pola Karier berbentuk horizontal untuk JPT yang telah menduduki jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.

Bagian Keempat
Pola Karier Berbentuk Vertikal

Pasal 11

- (1) Pola Karier berbentuk vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (3) huruf b, dilaksanakan dengan memperhatikan:
 - a. jenis Jabatan;
 - b. kelas Jabatan; dan
 - c. rumpun Jabatan.
- (2) Pola Karier berbentuk vertikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui Promosi Jabatan.

Pasal 12

- (1) Promosi dalam kelompok JA dilakukan sesuai kelompok rencana suksesi atau melalui seleksi internal.
- (2) Promosi dalam kelompok JF dilakukan dalam hal kenaikan jenjang JF.
- (3) Promosi ke dalam JPT dilakukan sesuai kelompok rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan sistem merit.
- (4) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

Bagian Kelima
Pola Karier Berbentuk Diagonal

Pasal 13

- (1) Pola Karier berbentuk diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (3) huruf c merupakan perpindahan Jabatan dalam Jalur Karier yang berbeda.
- (2) Pola Karier berbentuk diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui Promosi Jabatan atau mekanisme pengangkatan dalam JF.

Bagian Keenam
Perencanaan Pola Karier

Pasal 14

- (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 melintasi alur karir/Jabatan dengan memperhatikan sebagai berikut:
 - a. Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan/atau Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - b. Komposisi dalam pembinaan Karier harus seimbang untuk seluruh calon peserta seleksi, dalam arti bagi 1 (satu) Jabatan yang akan diisi, para calon harus memiliki syarat kualifikasi, kompetensi, dan kinerja; dan
 - c. distribusi calon pemegang Jabatan wajib dilakukan secara merata.

Pasal 15

- (1) Perencanaan Pola Karier untuk JPT dilakukan melalui kelompok rencana suksesi, Seleksi Terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit.
- (2) Perencanaan Pola Karier untuk JA dilakukan melalui seleksi internal, Mutasi dan Promosi.
- (3) Perencanaan Pola Karier untuk JF dilakukan melalui:
 - a. pengangkatan pertama;
 - b. kenaikan jenjang;
 - c. perpindahan dari Jabatan lain;
 - d. penyesuaian/*inpassing*; dan
 - e. promosi.
- (4) Perencanaan Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (3) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketujuh Pelaksanaan Pola Karier

Paragraf 1 Umum

Pasal 16

- (1) Pola Karier dilaksanakan sebagai bagian dari sistem manajemen talenta dan Sistem Informasi ASN.
- (2) PPK melaksanakan pengisian Jabatan berdasarkan rencana Pola Karier yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28.

Paragraf 2 Pola Karier JPT

Pasal 17

Pengisian JPT untuk Jabatan yang lowong dilakukan melalui:

- a. Seleksi Terbuka dan kompetitif, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; atau
- b. kelompok rencana suksesi berdasarkan persetujuan PyB.

Paragraf 3 Pola Karier JA

Pasal 18

- (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 kelompok rencana suksesi

atau melalui seleksi internal, berdasarkan prinsip Sistem Merit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (3) Pengisian Jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kelompok rencana suksesi, berdasarkan prinsip Sistem Merit melalui pengangkatan calon PNS.

Pasal 19

- (1) Pengisian Jabatan Administrator 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 Instansi Pemerintah.

Paragraf 4 Pola Karier JF

Pasal 20

- (1) Pengisian JF dilakukan melalui pengangkatan pertama, perpindahan Jabatan, penyesuaian/*inpassing*, dan promosi dalam Pola Karier horizontal, Pola Karier vertikal maupun Pola Karier diagonal.
- (2) Pengangkatan dalam JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedelapan Pengawasan dan Pembinaan Pola Karier

Pasal 21

- (1) Setiap tahun Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian melakukan pelaporan pembinaan Pola Karier kepada PPK.
- (2) Laporan pembinaan Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai pertimbangan dalam pemantauan dan evaluasi penerapan manajemen karier di Pemerintah Daerah.

BAB IV PENGEMBANGAN KARIER

Bagian Kesatu Umum

Pasal 22

- (1) Pengembangan Karier merupakan bagian dari manajemen karier PNS Pemerintah Daerah.
- (2) Penyelenggaraan manajemen karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilakukan dengan menerapkan prinsip Sistem Merit dan disesuaikan dengan kebutuhan Daerah.
- (3) Pengembangan Karier PNS dilakukan berdasarkan:
 - a. kualifikasi;
 - b. kompetensi;
 - c. penilaian kinerja; dan
 - d. kebutuhan Perangkat Daerah.
- (4) Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh PPK melalui manajemen Pengembangan Karier PNS dalam rangka penyesuaian kebutuhan organisasi, kompetensi, dan Pola Karier PNS dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

Bagian Kedua
Rencana Pengembangan Karier

Pasal 23

- (1) Rencana Pengembangan Karier didasarkan pada penilaian kebutuhan karier.
- (2) Penilaian kebutuhan karier dilakukan dengan menyelaraskan kebutuhan karier pegawai dengan kebutuhan karier organisasi.
- (3) Rencana Pengembangan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipetakan berdasarkan kelompok Jabatan yang akan diisi oleh PNS.
- (4) Rencana Pengembangan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi:
 - a. PNS yang akan dikembangkan kariernya;
 - b. penempatan PNS sesuai rencana Pengembangan Karier PNS;
 - c. bentuk Pengembangan Karier;
 - d. waktu pelaksanaannya; dan
 - e. prosedur dan mekanisme pengisian Jabatan.
- (5) Rencana Pengembangan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang dirinci dalam peta rencana Pengembangan Karier PNS setiap tahun.

Pasal 24

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

- a. jenis, rumpun/klasifikasi, dan profil Jabatan;
- b. Standar Kompetensi Jabatan;
- 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 25

- (1) Jenis, rumpun/klasifikasi, dan profil Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a paling sedikit terdiri atas:
 - a. jenis Jabatan dan jenjang Jabatan;
 - b. rumpun/klasifikasi Jabatan;
 - c. persyaratan Jabatan; dan
 - d. tugas Jabatan.
- (2) Jenis Jabatan dan jenjang Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. Jabatan manajerial; dan
 - b. Jabatan nonmanajerial.
- (3) Jabatan manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a terdiri atas:
 - a. JPT;
 - b. Jabatan Administrator; dan
 - c. Jabatan pengawas.
- (4) Jabatan nonmanajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri atas:
 - a. JF; dan
 - b. Jabatan pelaksana.

- (5) JF terdiri atas:
- a. JF kategori keterampilan dengan jenjang Jabatan dari paling rendah sampai paling tinggi, yaitu:
 - b. pemula;
 - c. terampil;
 - d. mahir; dan
 - e. penyelia.
 - b. 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.
- (6) Rumpun/klasifikasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 26

Setiap Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ditetapkan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, dan persyaratan lain yang dibutuhkan serta diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Persyaratan

Pasal 27

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Administrator sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - c. memiliki integritas dan moral yang baik;
 - d. 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;
 - e. setiap unsur penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - f. 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
 - g. sehat jasmani dan rohani;
- (2) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah Diploma III atau yang setara;
 - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - d. memiliki pengalaman dalam Jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan pelaksana sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki;
 - e. setiap unsur penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja di instansinya; dan
 - g. sehat jasmani dan rohani.

Pasal 28

- (1) Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b meliputi:
 - a. Kompetensi Teknis;
 - b. Kompetensi Manajerial; dan
 - c. Kompetensi Sosial Kultural.
- (2) Selain Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pegawai Aparatur Sipil Negara yang menduduki JPT, JA dan jabatan pengawas harus memenuhi Kompetensi Pemerintahan.
- (3) PPK menetapkan Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 29

- (1) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 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 Perangkat Daerah; dan
 - 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 30

Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf e diatur sebagai berikut:

- a. untuk Jabatan pengawas paling singkat memiliki masa kerja 4 (empat) tahun dalam Jabatan pelaksana atau JF yang setingkat dengan Jabatan pelaksana sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang diduduki.
- b. untuk Jabatan Administrator paling singkat memiliki masa kerja 3 (tiga) tahun dalam Jabatan pengawas atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang diduduki.
- c. untuk JPT sedang atau pernah menduduki JA atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun.
- d. untuk JF berdasarkan angka kredit yang diperoleh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 31

Kelas jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf f, memuat informasi kelas jabatan masing-masing Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 32

Pengalaman Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 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 33

Profil dan struktur organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf h, memuat informasi tentang profil dan struktur organisasi Perangkat Daerah dan tata kerja untuk menggambarkan Jalur Karier.

Pasal 34

Peta Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf i, ditetapkan oleh PPK berdasarkan analisis Jabatan dan tata kerja Perangkat Daerah sebagai dasar penyusunan Jalur Karier sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 35

- (1) Penilaian kinerja dan pembinaan disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf j dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Penilaian Kinerja JPT dan Jabatan Administrator 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.

Pasal 36

Penyusunan rencana Pengembangan Karier PNS meliputi tahapan:

- a. persiapan;
- b. pelaksanaan;
- c. penetapan; dan
- d. pemantauan dan evaluasi.

Paragraf 1 Persiapan

Pasal 37

- (1) Penyusunan rencana Pengembangan Karier PNS dilaksanakan oleh PPK.
- (2) Pelaksanaan penyusunan rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan oleh paling rendah Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memiliki kewenangan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.
- (3) Dalam hal diperlukan oleh Pemerintah Daerah, PPK dapat membentuk tim penyusunan rencana Pengembangan Karier PNS di bawah koordinasi Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.

Pasal 38

- (1) Tahap persiapan penyusunan rencana Pengembangan Karier PNS yaitu penyiapan dokumen yang dipersyaratkan dalam penyusunan rencana Pengembangan Karier.
- (2) Penyiapan dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. analisis Jabatan;
 - b. analisis beban kerja;
 - c. evaluasi Jabatan;
 - d. analisis kebutuhan pegawai;
 - e. Standar Kompetensi Jabatan;
 - f. klasifikasi atau rumpun Jabatan; dan
 - g. profil pegawai.
- (3) Selain penyiapan dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pemerintah Daerah juga melengkapi dengan dokumen lain yang diperlukan berupa:
 - a. data hasil uji kompetensi setiap PNS berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan yang disusun dalam peta kompetensi; dan
 - b. data PNS yang akan dikembangkan kariernya dan data PNS yang akan dikembangkan kompetensinya.
- (4) Data PNS yang akan dikembangkan Kariernya dan data PNS yang akan dikembangkan Kompetensinya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dituangkan ke dalam tabel Rencana Pengembangan Karier PNS.

Paragraf 2 Pelaksanaan

Pasal 39

- (1) Dalam menyusun rencana Pengembangan Karier, Pemerintah Daerah melakukan pemetaan pada JPT, JA, dan JF.
- (2) Selain melakukan pemetaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah Daerah juga merencanakan penempatan PNS dalam Jabatan tersebut sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Daerah.
- (3) Rencana Pengembangan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk dokumen rencana Pengembangan Karier.

Paragraf 3 Penetapan

Pasal 40

- (1) Dokumen rencana Pengembangan Karier ditetapkan oleh PPK.
- (2) Dokumen rencana Pengembangan Karier dimasukkan ke dalam Sistem Informasi ASN dan digunakan sebagai dasar penyusunan rencana Pengembangan Karier nasional oleh Badan Kepegawaian Negara.

Paragraf 4 Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 41

- (1) Rencana Pengembangan Karier dilaksanakan oleh PyB berdasarkan penetapan dari PPK.
- (2) Dalam melaksanakan rencana Pengembangan Karier, PyB melakukan pemantauan dan evaluasi.
- (3) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan setiap tahun dan digunakan untuk penyempurnaan penyusunan rencana Pengembangan Karier berikutnya.

- (4) Pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan Pengembangan Karier dilakukan untuk menjamin ketepatan pengisian dan penempatan PNS dalam Jabatan.
- (5) Pemantauan dan evaluasi Pengembangan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi evaluasi terhadap:
 - a. perencanaan Pengembangan Karier;
 - b. proses pelaksanaan Pengembangan Karier; dan
 - c. hasil Pengembangan Karier.

BAB V MUTASI DAN PROMOSI

Bagian Kesatu Mutasi

Pasal 42

- (1) Dalam hal pemerataan, percepatan, dan peningkatan kinerja Perangkat Daerah, PPK dapat melakukan distribusi PNS berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Setiap PNS dapat dimutasi tugas yang dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan Jabatan, klasifikasi Jabatan, dan Pola Karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (3) Mutasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (4) Mutasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.
- (5) Mutasi dalam 1 (satu) Perangkat Daerah dilakukan oleh PPK, setelah memperoleh pertimbangan tim penilai kinerja PNS.
- (6) Mutasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Promosi

Pasal 43

- (1) Promosi merupakan bentuk Pola Karier yang dapat berbentuk vertikal atau diagonal.
- (2) PNS dapat dipromosikan di dalam dan/atau antar JA dan JF Keterampilan, JF ahli pertama, JF ahli muda, JF ahli madya, dan JF ahli utama sepanjang memenuhi persyaratan jabatan, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (3) PNS yang menduduki Jabatan Administrator dan JF ahli madya dapat dipromosikan ke dalam JPT sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan, mengikuti, dan lulus seleksi terbuka, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (4) Promosi PNS dalam JA dan JF dilakukan oleh PPK setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI TATA CARA SELEKSI TERBUKA

Pasal 44

- (1) Pengisian JPT dapat dilakukan melalui Seleksi Terbuka.
- (2) Untuk dapat diangkat dalam JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;

- b. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan/atau 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 singkat 5 (lima) tahun;
- d. sedang atau pernah menduduki JA atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
- e. memiliki rekam jejak Jabatan, Integritas, dan moralitas yang baik;
- f. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
- g. sehat jasmani dan rohani.

Pasal 45

- (1) Pengisian JPT melalui Seleksi Terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (1), dilakukan melalui tahapan:
 - a. perencanaan;
 - b. pengumuman lowongan;
 - c. pelamaran;
 - d. seleksi;
 - e. pengumuman hasil seleksi; dan
 - f. penetapan dan pengangkatan.
- (2) Perencanaan pengisian JPT melalui Seleksi Terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, meliputi:
 - a. penentuan JPT yang akan diisi;
 - b. pembentukan panitia seleksi;
 - c. penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian JPT;
 - d. penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi; dan
 - e. penentuan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian JPT.
- (3) Dalam rangka pengisian JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dibentuk panitia seleksi yang ditetapkan oleh PPK.
- (4) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang, yang terdiri atas unsur:
 - a. pejabat pimpinan tinggi terkait dari lingkungan Instansi Pemerintah yang bersangkutan;
 - b. pejabat pimpinan tinggi dari Instansi Pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas Jabatan yang lowong; dan
 - c. akademisi, pakar, atau profesional.
- (5) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus memenuhi persyaratan :
 - a. memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi Jabatan yang lowong;
 - b. memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
 - c. tidak menjadi anggota/pengurus partai politik; dan
 - d. tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan.

Pasal 46

- (1) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (3) memiliki tugas:
 - a. menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian;
 - b. menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
 - c. menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian;
 - d. menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;
 - e. mengumumkan lowongan JPT dan persyaratan pelamaran;
 - f. melakukan seleksi administrasi dan kompetensi; dan
 - g. menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada PPK.

- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), panitia seleksi dibantu oleh sekretariat.
- (3) Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh unit organisasi yang membidangi urusan kepegawaian yang memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada panitia seleksi.

Pasal 47

- (1) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1) huruf b, dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. pengumuman dilakukan secara terbuka melalui media cetak dan/atau media dalam jaringan (*online*);
 - b. pengumuman lowongan dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.
 - c. pengumuman paling sedikit memuat:
 1. nama JPT yang lowong;
 2. persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (2);
 3. kualifikasi dan standar kompetensi Jabatan yang lowong;
 4. batas waktu penyampaian berkas pelamaran;
 5. tahapan, jadwal, dan sistem seleksi; dan
 6. alamat dan nomor telepon sekretariat panitia seleksi yang dapat dihubungi;
- (2) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh ketua panitia seleksi atau ketua sekretariat panitia seleksi atas nama ketua panitia seleksi.

Pasal 48

- (1) Pelamaran pengisian JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1) huruf c disampaikan kepada panitia seleksi.
- (2) Pelamaran yang dilakukan oleh PNS harus direkomendasikan oleh PPK instansinya.
- (3) Selain melalui pelamaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), panitia seleksi dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk diikutsertakan didalam seleksi dan telah mendapatkan rekomendasi dari PPK instansinya.

Pasal 49

- (1) Tahapan seleksi pengisian JPT, paling sedikit terdiri atas:
 - a. seleksi administrasi dan penelusuran rekam jejak jabatan, integritas dan moralitas;
 - b. seleksi kompetensi;
 - c. seleksi penulisan makalah;
 - d. wawancara akhir; dan
 - e. tes kesehatan dan tes kejiwaan.
- (2) Seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan panitia seleksi.
- (3) Panitia seleksi dapat dibantu oleh tim seleksi kompetensi yang independen dan memiliki keahlian untuk melakukan seleksi kompetensi.
- (4) Penentuan metode seleksi dan bobot setiap tahapan seleksi ditentukan oleh panitia seleksi.
- (5) Pengumuman hasil seleksi wajib dilakukan untuk setiap tahapan seleksi berdasarkan *alphabet* atau peringkat.
- (6) Pada tahap akhir, panitia seleksi memilih 3 (tiga) orang peserta seleksi dengan nilai terbaik untuk setiap jabatan yang lowong untuk disampaikan kepada PPK.
- (7) PPK memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) orang nama calon Pejabat untuk JPT hasil seleksi untuk ditetapkan sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dengan memperhatikan pertimbangan PyB.

- (8) Khusus untuk pejabat pimpinan tinggi pratama yang memimpin sekretariat daerah sebelum ditetapkan oleh PPK dikoordinasikan dengan gubernur.
- (9) Khusus untuk pejabat pimpinan tinggi pratama yang memimpin sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, sebelum ditetapkan oleh PPK dikonsultasikan dengan pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
- (10) PPK dilarang mengisi jabatan yang lowong dari calon pejabat pimpinan tinggi yang lulus seleksi pada JPT yang lain.

BAB VII PEMBERHENTIAN DARI JABATAN

Bagian Kesatu Pemberhentian dari JA

Pasal 50

- (1) PNS diberhentikan dari JA apabila:
 - a. mengundurkan diri dari Jabatan;
 - b. diberhentikan sementara sebagai PNS;
 - c. menjalani cuti di luar tanggungan negara;
 - d. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
 - e. ditugaskan secara penuh di luar JA; atau
 - f. tidak memenuhi persyaratan jabatan.
- (2) Dalam keadaan tertentu, permohonan pengunduran diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dapat ditunda untuk paling lama 1 (satu) tahun.
- (3) Selain alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pejabat administrator dapat juga diberhentikan apabila tidak melaksanakan kewajiban untuk memenuhi persyaratan kualifikasi dan tingkat pendidikan paling lama 5 (lima) tahun sejak diangkat dalam Jabatan.
- (4) PNS yang diberhentikan dari JA karena alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b sampai dengan huruf e dapat diangkat kembali sesuai dengan JA yang terakhir apabila tersedia lowongan Jabatan.

Bagian Kedua Pemberhentian dari JF

Pasal 51

- (1) PNS diberhentikan dari JF apabila:
 - a. mengundurkan diri dari Jabatan;
 - b. diberhentikan sementara sebagai PNS;
 - c. menjalani cuti di luar tanggungan negara;
 - d. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
 - e. ditugaskan secara penuh di luar JF; atau
 - f. tidak memenuhi persyaratan Jabatan.
- (2) PNS yang diberhentikan dari JF karena alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b sampai dengan huruf e dapat diangkat kembali sesuai dengan jenjang JF terakhir apabila tersedia lowongan Jabatan.

Bagian Ketiga Pemberhentian dari JPT

Pasal 52

- PNS diberhentikan dari JPT apabila:
- a. mengundurkan diri dari Jabatan;
 - b. diberhentikan sebagai PNS;
 - c. diberhentikan sementara sebagai PNS;

- d. menjalani cuti di luar tanggungan negara;
- e. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
- f. ditugaskan secara penuh di luar JPT;
- g. terjadi penataan organisasi; atau
- h. tidak memenuhi persyaratan Jabatan.

BAB VIII TIM PENILAI KINERJA PNS

Pasal 53

- (1) Tim penilai kinerja PNS dibentuk oleh PyB.
- (2) Tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. pejabat yang menangani bidang kepegawaian;
 - b. pejabat yang menangani bidang pengawasan internal; dan
 - c. pejabat pimpinan tinggi terkait.
- (3) Tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan PPK.
- (4) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mempunyai tugas:
 - a. memberikan pertimbangan kepada PPK atas dasar penilaian kinerja; dan
 - b. pemberian pertimbangan untuk pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam Jabatan, Pengembangan Kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS atas dasar penilaian kinerja.
- (5) Dalam melaksanakan tugas Tim Penilai Kinerja PNS dibantu oleh sekretariat.
- (6) Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilaksanakan oleh unit kerja yang membidangi pengelolaan kepegawaian.

BAB IX SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KARIER

Pasal 54

- (1) Sistem informasi manajemen karier berisi rencana dan pelaksanaan manajemen karier.
- (2) Sistem informasi manajemen karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan bagian yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN.
- (3) Sistem informasi manajemen karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diselenggarakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian.
- (4) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian memutakhirkan data dan informasi dalam sistem informasi manajemen karier secara periodik.

BAB X PENDANAAN

Pasal 55

Pendanaan dalam pelaksanaan Peraturan Bupati ini bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja Daerah.

BAB XI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 56

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Tanjung Redeb
pada tanggal 29 Agustus 2025

BUPATI BERAU,

ttd

SRI JUNIARSIH MAS

Diundangkan di Tanjung Redeb
pada tanggal 29 Agustus 2025


SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BERAU,

ttd

MUHAMMAD SAID

BERITA DAERAH KABUPATEN BERAU TAHUN 2025 NOMOR 24

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT DAERAH KAB. BERAU
KEPALA BAGIAN HUKUM DAN KERJASAMA
DAERAH,


SOFYAN WIDODO
NIP. 19690916 199803 1 009

