



BUPATI ACEH TIMUR

PROVINSI ACEH

PERATURAN BUPATI ACEH TIMUR
NOMOR 36.a TAHUN 2021

TENTANG

POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ACEH TIMUR

ATAS RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

BUPATI ACEH TIMUR,

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 188 ayat (4) dan (5) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, setiap instansi Pemerintah menyusun pola karier instansi secara khusus sesuai kebutuhan berdasarkan pola karier nasional dan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
 - b. bahwa dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan di Kabupaten Aceh Timur, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang professional, berintegritas, bertanggung jawab dan memiliki kinerja tinggi perlu didukung oleh pembinaan dan pengembangan karier yang kompetitif, akuntabel dan transparan;
 - c. bahwa untuk terwujudnya pembinaan dan pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Timur secara selaras dan seimbang antara kepentingan pegawai dan organisasi berdasarkan sistem merit, dipandang perlu menetapkan pola karier Pegawai Negeri Sipil;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Timur;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 7 Drt Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten-Kabupaten Dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092);

2. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Propinsi Atjeh dan Perubahan Peraturan Pembentukan Propinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 64, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1103);
3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
4. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Keistimewaan Propinsi Daerah Istimewa Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 172, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3893);
5. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633);
6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
7. 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);
8. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5495);
9. 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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
10. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);

11. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4941) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6058);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 123, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5539) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6321);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
15. 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);
16. 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);
17. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1676);

18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 76 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Pejabat Pada Unit Kerja Yang Menangani Urusan Administrasi Kependudukan;
19. 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);
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Kompetensi Pemerintahan;
21. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara;
22. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara;
23. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah;
24. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 42 Tahun 2018 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian/Inpassing;
25. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil;
26. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah;
27. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
28. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Pimpinan Tinggi;
29. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara;

30. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Sipil Negara;
31. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi;
32. Qanun Kabupaten Aceh Timur Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Timur (Lembaran Kabupaten Aceh Timur Tahun 2016 Nomor 4) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Qanun Kabupaten Aceh Timur Nomor 6 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Qanun Kabupaten Aceh Timur Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Timur (Lembaran Kabupaten Aceh Timur Tahun 2021 Nomor 6);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Kabupaten adalah Kabupaten Aceh Timur.
2. Pemerintah Daerah Kabupaten yang selanjutnya disebut Pemerintah Kabupaten adalah unsur penyelenggara Pemerintah Kabupaten Aceh Timur yang terdiri atas Bupati dan Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Timur.
3. Bupati adalah Bupati Aceh Timur.
4. Komisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga non struktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik yang berwenang mengawasi setiap tahap proses pengisian jabatan pimpinan tinggi.
5. Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen ASN secara nasional sebagaimana diatur dalam undang-undang.
6. Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan ASN sebagaimana diatur dalam undang-undang.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati Aceh Timur.
8. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Aceh Timur.

9. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Timur dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten.
10. Kepala Perangkat Daerah adalah Kepala Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Timur.
11. Kecamatan atau yang disebut dengan nama lain adalah bagian wilayah dari Kabupaten Aceh Timur yang dipimpin oleh camat.
12. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Timur.
13. Pangkat merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkatan Jabatan berdasarkan tingkat kesulitan, tanggung jawab, dampak, dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penggajian.
14. Karier adalah pengembangan individu (pegawai) dalam jenjang jabatan/pangkat yang dapat dicapai selama pengabdian sebagai PNS.
15. Pola karier PNS yang selanjutnya disebut Pola Karier adalah pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan pensiun.
16. Alur Pengembangan Karier yang selanjutnya disebut alur karier adalah lintasan perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal maupun diagonal yang dapat dilalui PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan jabatan tertinggi.
17. Pengembangan Karier adalah suatu proses pergerakan posisi atau jabatan menuju peningkatan dan kemajuan PNS sepanjang pengabdian dalam instansi pemerintah.
18. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
19. Pengembangan Kompetensi PNS adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
20. 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, ataupun kondisi kecacatan.
21. Masa kerja adalah masa jabatan seorang PNS dalam menduduki suatu jabatan.
22. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi.
23. Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.

24. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disingkat JPPT adalah jabatan pimpinan tinggi yang setara dengan jabatan eselon II.a dan II.b.
25. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disingkat PPTP adalah Pegawai PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
26. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dari pembangunan.
27. Jabatan Administrator adalah jabatan yang memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan dan administrasi yang setara dengan jabatan eselon III.a dan III. b.
28. Jabatan Pengawas adalah jabatan yang mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana atau setara dengan jabatan eselon IV.a dan IV.b.
29. Jabatan Pelaksana adalah jabatan yang melaksanakan kegiatan pelayanan publik dan administrasi pemerintahan serta pembangunan yang dilakukan oleh pejabat setara jabatan fungsional umum.
30. 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.
31. Penyesuaian/Inpassing adalah proses pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional guna memenuhi kebutuhan organisasi sesuai dengan peraturan perundangan dalam jangka waktu tertentu.
32. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun.
33. Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja.
34. Tim Penilai Kinerja PNS adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atas usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS.
35. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
36. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.
37. Kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.
38. Keuchik adalah pimpinan suatu gampong yang memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan urusan rumah tangga sendiri.

39. Kompetensi Pemerintahan adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diperlukan untuk melaksanakan tugas perigelolaan pemerintahan sesuai jenjang jabatannya di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah secara profesional.
40. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan bidang teknis jabatan.
41. Kompetensi Sosial Kultural adalah adalah pengetahuan, ketrampilan, 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.
42. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, ketrampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
43. Standar Kompetensi Manajerial merupakan persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
44. Eselon adalah tingkat jabatan struktural yang menunjukkan tingkat kedudukan seseorang PNS dalam susunan organisasi.
45. Pengangkatan jabatan adalah penetapan dalam Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
46. Perpindahan jabatan adalah perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
47. Pemberhentian dari Jabatan adalah pemberhentian yang mengakibatkan Pegawai Negeri Sipil tidak menduduki Jabatan Administrasi (JA), Jabatan Fungsional (JF), atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPTP).
48. Seleksi Terbuka adalah proses pengisian jabatan yang dilakukan melalui kompetisi secara terbuka.
49. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
50. Instansi Pembina adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural yang memiliki dan melaksanakan tugas dan fungsi pembinaan sesuai bidang tugas JF.
51. Angka Kredit adalah satuan nilai dari uraian kegiatan dan/atau akumulasi nilai dari uraian kegiatan yang harus dicapai oleh Pejabat Fungsional dalam rangka pembinaan karier yang bersangkutan.

52. Angka Kredit Kumulatif adalah akumulasi nilai Angka Kredit minimal yang harus dicapai oleh Pejabat Fungsional sebagai salah satu syarat kenaikan pangkat dan jabatan.
53. Penetapan Angka Kredit yang selanjutnya disingkat PAK adalah hasil penilaian yang diberikan berdasarkan angka kredit untuk pengangkatan atau kenaikan pangkat atau jabatan dalam JF.
54. Tim Penilai Angka Kredit JF yang selanjutnya disebut Tim Penilai adalah tim yang dibentuk dan ditetapkan oleh Pejabat yang memiliki kewenangan menetapkan Angka Kredit dan bertugas mengevaluasi keselarasan hasil kerja dengan tugas yang disusun dalam SKP serta menilai capaian kinerja Pejabat Fungsional dalam bentuk Angka Kredit Pejabat Fungsional.
55. Uji Kompetensi adalah penilaian yang dilakukan oleh assesor internal pemerintah atau bekerja sama dengan assesor independen terhadap PNS yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural dalam rangka menyediakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
56. Pejabat Keuchik adalah seorang pejabat yang diangkat oleh Bupati untuk melaksanakan tugas, hak dan wewenang serta kewajiban Keuchik dalam kurun waktu tertentu.
57. Keuchik adalah pejabat Pemerintah Gampong yang mempunyai wewenang, tugas dan kewajiban untuk menyelenggarakan rumah tangga Desanya dan melaksanakan tugas dari Pemerintah dan Pemerintah Daerah.
58. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
59. Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.
60. Pendidikan Teknis Pemerintahan bagi Calon Camat yang selanjutnya disebut Diklat Camat, adalah pendidikan yang bersifat teknis yang diselenggarakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dibidang pemerintahan guna mendukung kelancaran penyelenggaraan pemerintahan di kecamatan.
61. Kelompok Rencana Suksesi adalah sekelompok PNS yang tidak memiliki kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja berdasarkan Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi dan Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja.

62. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kompetensi adalah tingkat kesenjangan tertentu yang digambarkan sebagai hasil perbandingan profil kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan yang diduduki dan/atau yang akan diduduki.
63. Data Hasil Analisis Kesenjangan Kinerja adalah tingkat kesenjangan tertentu yang digambarkan sebagai hasil perbandingan kinerja PNS dengan target kinerja pada Jabatan yang diduduki pada periode penilaian kinerja tahun sebelumnya.

BAB II MAKSUD, TUJUAN, PRINSIP DAN KOMPONEN PENYUSUNAN POLA KARIER

Bagian Kesatu Maksud, Tujuan, dan Prinsip

Pasal 2

- (1) Peraturan Bupati ini disusun dengan maksud untuk menjamin kepastian arah pengembangan karier PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Timur, mulai dari karier terendah sampai karier tertinggi sesuai dengan kompetensi dan prestasi yang dimiliki.
- (2) Peraturan Bupati ini disusun dengan tujuan:
 - a. memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS;
 - b. menyelaraskan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan Pemerintah Kabupaten;
 - c. meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS;
 - d. mendorong peningkatan profesionalitas PNS; dan
 - e. menciptakan iklim kerja yang kondusif dan transparan.
- (3) Prinsip pola karier adalah:
 - a. kepastian, yaitu pola karier harus menggambarkan kepastian tentang arah alur karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan;
 - b. profesionalitas, yaitu pola karier harus dapat mendorong peningkatan kompetensi dan prestasi kerja PNS; dan
 - c. transparan, yaitu pola karier harus diketahui oleh setiap PNS dan memberi kesempatan yang sama kepada PNS yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Komponen Penyusunan Pola Karier

Pasal 3

Pola Karier PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten disusun dengan memperhatikan komponen dan hasil kegiatan yang meliputi:

- a. analisis jabatan;
- b. evaluasi jabatan;
- c. peta jabatan;
- d. standar kompetensi jabatan; dan
- e. kompetensi PNS.

BAB III
JENIS, UNSUR DAN BENTUK POLA KARIER

Bagian Kesatu
Jenis Pola Karier

Pasal 4

- (1) Pola karier terdiri dari pola karier secara instansi dan nasional.
- (2) Pola karier instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Kabupaten yang terintegrasi secara nasional.
- (3) Pola karier instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan oleh PPK.

Bagian Kedua
Unsur Pola Karier

Pasal 5

- (1) Unsur-unsur pola karier adalah 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 prestasi kerja; 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) Pangkat/golongan ruang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, berkaitan dengan jabatan yang diduduki dan/atau pendidikan formal yang dimiliki.
- (7) Tingkat jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, merupakan jenjang jabatan yang terendah sampai dengan jenjang jabatan yang tertinggi.
- (8) Pengalaman jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, diutamakan memiliki korelasi dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki.
- (9) Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h, dilakukan terhadap seorang PNS setiap 1 (satu) tahun sekali.
- (10) Kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf I, ditetapkan pada setiap jabatan.

Bagian Ketiga
Bentuk Pola Karier

Pasal 6

- (1) Untuk menjamin keselarasan potensi PNS dengan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan di lingkungan Pemerintah Kabupaten, maka diperlukan pola karier PNS yang terintegrasi.
- (2) Pola karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan.
- (3) Jalur karier PNS merupakan lintasan jabatan yang dapat dilalui PNS, baik pada jenjang jabatan yang setara maupun jenjang jabatan yang lebih tinggi dengan memperhatikan kesinambungan karier.
- (4) Pola karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat berbentuk:
 - a. horizontal, yaitu perpindahan jabatan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara dalam 1 (satu) kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
 - b. vertikal, yaitu perpindahan jabatan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam (satu) kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama; dan
 - c. diagonal, yaitu perpindahan jabatan dari 1 (satu) posisi jabatan ke posisi jabatan lain antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, dan/atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

BAB IV
MUTASI DAN PROMOSI

Bagian Kesatu
Mutasi

Pasal 7

- (1) Setiap PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam lingkungan Pemerintah Kabupaten.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (3) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (4) Mutasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaksanaan mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Promosi

Pasal 8

- (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, dan JF ahli muda sepanjang memenuhi persyaratan jabatan, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (3) Promosi dalam JA dapat dilakukan melalui seleksi internal oleh panitia seleksi yang dibentuk oleh PPK.
- (4) PNS yang menduduki jabatan administrator dan JF ahli madya dapat dipromosikan ke dalam JPT pratama sepanjang memenuhi persyaratan jabatan, mengikuti, dan lulus seleksi terbuka, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

Pasal 9

- (1) PPK menetapkan kelompok rencana suksesi setiap tahun.
- (2) Penetapan kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memperhatikan hasil penilaian kompetensi yang dilakukan oleh assessor internal pemerintah dan atau bekerjasama dengan assessor independen.

- (3) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berisi kelompok PNS yang memiliki:
 - a. kompetensi sesuai klasifikasi jabatan;
 - b. memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi; dan
 - c. memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (4) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), dikelola oleh Perangkat Daerah yang menangani bidang kepegawaian.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai kelompok rencana suksesi dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

- (1) Promosi PNS dalam JA dan JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2), dilakukan oleh PPK setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada instansi Pemerintah.
- (2) Promosi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diprioritaskan bagi PNS yang masuk dalam kelompok rencana suksesi.

BAB V

TIM PENILAI KINERJA PNS

Pasal 11

- (1) Tim penilai kinerja PNS pada Pemerintah Kabupaten dibentuk oleh PyB.
- (2) Tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. PyB;
 - b. pejabat yang menangani bidang kepegawaian;
 - c. pejabat yang menangani bidang pengawasan internal; dan
 - d. pejabat yang dipandang perlu oleh PyB.
- (3) Tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berjumlah paling sedikit 5 (lima) orang.
- (4) Tim Penilai Kinerja PNS bertanggungjawab kepada PyB.
- (5) Tim Penilai Kinerja PNS mempunyai tugas memberikan pertimbangan kepada PPK atas dasar hasil penilaian kinerja.
- (6) Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan oleh PPK untuk pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS.
- (7) Dalam melaksanakan tugas Tim Penilai Kinerja PNS dibantu oleh sekretariat.
- (8) Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (7), dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang membidangi pengelolaan kepegawaian.
- (9) Tim Penilai Kinerja melaksanakan rapat pembahasan sekurang-kurangnya sekali dalam sebulan atau sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan.

- (10) Rapat Pembahasan dinyatakan sah apabila dihadiri ketua, sekurang-kurangnya 2 (dua) orang anggota dan Sekretaris.
- (11) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan dan mekanisme kerja tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI POLA PEMBINAAN KARIER PNS

Pasal 12

- (1) Pembinaan karier PNS dimulai sejak pengangkatan seseorang sebagai PNS hingga pensiun atau berhenti.
- (2) Pembinaan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didasarkan kepada pertimbangan pengembangan karier dan prestasi kerja.
- (3) Pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan untuk memenuhi kebutuhan PNS secara kualitatif sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan.
- (4) Untuk memenuhi kebutuhan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3), PNS dapat diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan.

Pasal 13

- (1) Pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (4), dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pendidikan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan pemberian tugas belajar dan izin belajar.
- (3) Pemberian tugas belajar dan izin belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan dalam rangka memenuhi kebutuhan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.

Pasal 14

- (1) Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (4), dilakukan melalui jalur pelatihan klasikal dan nonklasikal.
- (2) Bentuk pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas dengan mengacu kurikulum dan dilaksanakan paling sedikit melalui jalur:
 - a. pelatihan struktural kepemimpinan;
 - b. pelatihan manajerial;
 - c. pelatihan teknis;
 - d. pelatihan fungsional;
 - e. pelatihan sosial kultural;
 - f. seminar/konferensi/sarasehan;

- g. workshop atau lokakarya;
 - h. kursus;
 - 1. penataran;
 - j. bimbingan teknis;
 - k. sosialisasi; dan/atau
 - 1. jalur kompetensi dalam bentuk pelatihan pengembangan klasikal lain.
- (3) Pelatihan struktural kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, terdiri atas:
- a. kepemimpinan pratama;
 - b. kepemimpinan administrator; dan
 - c. kepemimpinan pengawas.
- (4) Pelatihan struktural kepemimpinan pratama, kepemimpinan administrator, dan kepemimpinan pengawas diselenggarakan oleh lembaga pelatihan pemerintah terakreditasi.
- (5) Bentuk pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan proses praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas dan dilaksanakan paling sedikit melalui jalur:
- a. *coaching*;
 - b. mentoring;
 - c. *e-learning*;
 - d. pelatihan jarak jauh;
 - e. detasering (*secondment*);
 - f. pembelajaran alam terbuka (*outbond*);
 - g. patak banding (*benchmarking*);
 - h. pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah;
 - i. belajar mandiri (*self development*);
 - j. komunitas belajar (*community of practices*);
 - k. bimbingan di tempat kerja;
 - l. magang/praktik kerja; dan
 - m. jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan non klasikal lainnya.
- (6) Pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf h dilaksanakan dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN.
- (7) Bentuk dan jalur pengembangan kompetensi PNS dalam rangka Pembinaan karier sebagaimana dimaksud pada Pasal 12, Pasal 13 dan Pasal 14 akan diatur lebih lanjut berdasarkan peraturan perundang-undangan.

BAB VII
PENILAIAN KOMPETENSI, PENILAIAN KINERJA DAN
DISIPLIN PNS

Bagian Kesatu
Penilaian Kompetensi

Pasal 15

- (1) PNS yang akan diangkat, dipindah dan diberhentikan dalam jabatan dapat dilakukan penilaian kompetensi.

- (2) Penilaian kompetensi antara lain:
 - a. kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi diklat teknis fungsional, serta pengalaman bekerja secara teknis;
 - b. kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat diklat struktural/manajerial, dan pengalaman kepemimpinan;
 - c. kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.
 - d. kompetensi pemerintahan meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas pemerintahan dalam negeri
- (3) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dilakukan oleh assessor internal pemerintah atau bekerjasama dengan assessor independen
- (4) Penilaian kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dapat dilakukan secara berkala dan berlaku 2 (dua) tahun sejak hasil penilaian kompetensi ditetapkan.
- (5) Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, untuk pertama kali, penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan paling lambat 1 (satu) tahun terhitung sejak Peraturan Bupati ini diundangkan.

Bagian Kedua Penilaian Kinerja PNS

Pasal 16

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

Pasal 17

- (1) PNS yang menunjukkan penilaian kinerja dengan predikat sangat baik berturut-turut selama 2 (dua) tahun dapat diprioritaskan untuk diikutsertakan dalam program kelompok rencana suksesi (*talent pool*).

- (2) PNS yang menunjukkan penilaian kinerja dengan predikat baik berturut-turut selama 2 (dua) tahun dapat diprioritaskan untuk pengembangan kompetensi lebih lanjut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 18

Pejabat pimpinan tinggi, pejabat administrasi, dan pejabat fungsional yang tidak memenuhi target kinerja dapat dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian.

Pasal 19

- (1) Pejabat pimpinan tinggi yang tidak memenuhi target kinerja yang diperjanjikan selama 1 (satu) tahun pada suatu jabatan, yang diberikan penilaian kinerja cukup, kurang, atau sangat kurang diberikan kesempatan selama 6 (enam) bulan untuk memperbaiki kinerjanya.
- (2) Dalam hal pejabat pimpinan tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menunjukkan perbaikan kinerja, maka pejabat yang bersangkutan harus mengikuti uji kompetensi kembali.
- (3) Berdasarkan hasil uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), pejabat pimpinan tinggi dimaksud dapat dipindahkan pada jabatan lain sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Pasal 20

- (1) Pejabat administrasi atau pejabat fungsional yang mendapatkan penilaian kinerja dengan predikat kurang atau sangat kurang diberikan kesempatan selama 6 (enam) bulan untuk memperbaiki kinerjanya.
- (2) Dalam hal pejabat administrasi atau pejabat fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menunjukkan perbaikan kinerja, maka PNS yang bersangkutan harus mengikuti uji kompetensi kembali.
- (3) Berdasarkan uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pejabat administrasi atau pejabat fungsional yang tidak memenuhi standar kompetensi jabatan dapat dipindahkan pada jabatan lain yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal tidak tersedia jabatan lain yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau jabatan lebih rendah yang lowong, pejabat administrasi atau pejabat fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ditempatkan sementara pada jabatan tertentu dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun.

- (5) Dalam hal setelah 1 (satu) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (4), tidak tersedia lowongan jabatan sesuai dengan kompetensinya, pejabat administrasi atau pejabat fungsional yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat.

Pasal 21

Ketentuan lebih lanjut mengenai Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16, Pasal 17, Pasal 18, Pasal 19 dan Pasal 20 dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Disiplin

Pasal 22

- (1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS.
- (2) PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.
- (3) Tingkat hukuman disiplin, terdiri dari:
 - a. hukuman disiplin ringan;
 - b. hukuman disiplin sedang; dan
 - c. hukuman disiplin berat.
- (4) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, terdiri dari:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; dan
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (5) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri dari:
 - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- (6) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, terdiri dari:
 - a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - c. pembebasan dari jabatan;
 - d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - e. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

- (7) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum.

Pasal 23

Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII
POLA KARIER DALAM JABATAN

Bagian Kesatu
Jabatan PNS

Pasal 24

- (1) Jabatan PNS pada Pemerintah Kabupaten, terdiri atas:
 - a. jabatan pimpinan tinggi pratama;
 - b. jabatan administrasi; dan
 - c. jabatan fungsional.
- (2) Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas:
 - a. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara eselon II.a; dan
 - b. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara eselon II.b.
- (3) Jabatan Administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat a(1) huruf b, terdiri atas:
 - a. jabatan administrator setara eselon III.a;
 - b. jabatan administrator setara eselon III.b;
 - c. jabatan pengawas setara eselon IV.a;
 - d. jabatan pengawas setara eselon IV.b; dan
 - e. jabatan pelaksana.
- (4) Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri atas:
 - a. jabatan fungsional keahlian; dan
 - b. jabatan fungsional keterampilan.
- (5) Jabatan fungsional keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a, terdiri atas:
 - a. ahli utama;
 - b. ahli madya;
 - c. ahli muda; dan
 - d. ahli pertama.
- (6) Jabatan fungsional keterampilan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b, terdiri atas:
 - a. penyelia;
 - b. mahir;
 - c. terampil; dan
 - d. pemula.

Bagian Kedua
Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Paragraf 1
Persyaratan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 25

- (1) Persyaratan untuk diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara eselon II.a sebagai berikut:
 - a. berstatus PNS;
 - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana (S1) atau setara, diutamakan pascasarjana (S2) atau magister;
 - c. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, kompetensi sosio kultural dan kompetensi pemerintahan sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
 - d. sedang atau pernah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara eselon II.b paling singkat 3 (tiga) tahun dan/atau pernah menduduki 2 (dua) Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara eselon II.b yang berbeda;
 - e. diutamakan memiliki pangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c;
 - f. bagi pemangku jabatan fungsional, diutamakan memiliki jenjang Jabatan Ahli Utama pangkat Pembina Utama Madya golongan ruang IV/d paling singkat 2 (dua) tahun;
 - g. telah mengikuti dan lulus Diklat Kepemimpinan Tingkat II, atau telah mengikuti dan lulus Diklat Fungsional Ahli Utama untuk pemangku Jabatan Fungsional Ahli Utama;
 - h. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - i. memiliki rekam jejak jabatan, integritas dan moralitas yang baik;
 - j. usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun pada saat ditetapkan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama oleh PPK;
 - k. tidak sedang dalam proses pemeriksaan pelanggaran disiplin dan/atau tidak pernah atau tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat selama 2 (dua) tahun terakhir;
 - l. sehat jasmani dan rohani; dan
 - m. persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Persyaratan untuk diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara eselon II.b sebagai berikut:
 - a. berstatus PNS;

- b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah Sarjana (S1) atau setara, diutamakan pascasarjana (S2) atau magister;
- c. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, kompetensi sosio kultural dan kompetensi pemerintahan sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
- d. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan didudukinya secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun;
- e. diutamakan sedang atau pernah menduduki jabatan administrator setara eselon III.a paling singkat 2 (dua) tahun;
- f. sedang atau pernah menduduki jabatan administrator setara eselon III.b paling singkat 4 (empat) tahun, dan/atau pernah menduduki 2 (dua) jabatan administrator setara eselon III.b yang berbeda;
- g. sekurang-kurangnya memiliki pangkat paling rendah Pembina golongan ruang IV/a, diutamakan memiliki pangkat paling rendah Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b;
- h. bagi pemangku jabatan fungsional, diutamakan paling rendah memiliki jenjang Jabatan Ahli Madya pangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c paling singkat 2 (dua) tahun dan sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
- i. telah mengikuti dan lulus Diklat Kepemimpinan Tingkat III atau telah mengikuti dan lulus Diklat Fungsional Ahli Madya untuk pemangku Jabatan Fungsional Ahli Madya;
- j. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- k. memiliki rekam jejak jabatan, integritas dan moralitas yang baik;
- l. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun pada saat ditetapkan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama oleh PPK;
- m. tidak sedang dalam proses pemeriksaan pelanggaran disiplin dan/atau tidak pernah atau tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat selama 2 (dua) tahun terakhir;
- n. sehat jasmani dan rohani; dan
- o. persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2
Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Melalui Seleksi Secara Terbuka

Pasal 26

- (1) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Pemerintah Kabupaten dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan,
- (2) Pengisian JPTP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui tahapan:
 - a. perencanaan;
 - b. pengumuman lowongan;
 - c. pelamaran;
 - d. seleksi;
 - e. pengumuman hasil seleksi; dan
 - f. penetapan dan pengangkatan.
- (3) Perencanaan pengisian JPTP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, meliputi:
 - a. penentuan JPTP yang akan diisi;
 - b. pembentukan panitia seleksi;
 - c. penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian JPTP;
 - d. penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi; dan
 - e. penentuan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian JPTP.
- (4) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, untuk JPTP dibentuk oleh PPK.
- (5) Dalam membentuk panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), PPK berkoordinasi dengan KASN.
- (6) Koordinasi KASN sebagaimana dimaksud pada ayat (5), dilakukan dalam bentuk usulan susunan anggota panitia seleksi dengan melampirkan biodata.
- (7) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), 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.
- (8) Khusus untuk JPTP setara eselon II.a panitia seleksi dapat diangkat dari Pemerintah Provinsi yang bersangkutan.
- (9) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang, dengan perbandingan anggota Panitia Seleksi berasal dari internal paling banyak 45% (empat puluh lima perseratus).

- (10) Panitia seleksi melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh Tim penilai kompetensi (asesor yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya).
- (11) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), ayat (5), ayat (6), dan ayat (7) 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 yang dibuktikan dengan surat pernyataan bermaterai;
 - d. tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan;
 - e. memiliki integritas, netral, independen dan menghindarkan diri dari konflik kepentingan dengan pernyataan pakta integritas; dan
 - f. menaati kode etik sebagai Panitia Seleksi yang ditetapkan oleh KASN.

Pasal 27

- (1) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26, 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 Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.
- (4) Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada panitia seleksi.

Pasal 28

- (1) Pengumuman lowongan pengisian JPTP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2) huruf b, wajib dilakukan secara terbuka melalui media cetak nasional dan/atau media elektronik.
- (2) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan pula melalui Portal Nasional Seleksi JPT yang berada pada website Sistem Jabatan Pimpinan Tinggi (Sijapti) KASN.

- (3) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.
- (4) Apabila pelamar belum memenuhi lebih dari 3 (tiga) orang, pengumuman dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali, masing-masing 7 (tujuh) hari kalender.
- (5) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit harus memuat:
 - a. nama jabatan yang lowong;
 - b. persyaratan administrasi antara lain:
 1. surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai;
 2. fotokopi SK kepangkatan dan jabatan yang diduduki;
 3. fotokopi ijazah terakhir yang sesuai dengan jabatan yang dilamar
 4. fotokopi SPT tahun terakhir;
 5. fotokopi hasil penilaian prestasi kerja 2 (dua) tahun terakhir;
 6. riwayat hidup (CV) lengkap;
 7. Surat Keterangan dari Dokter Pemerintah yang terdiri dari:
 - a) Surat Keterangan sehat jasmani dari Dokter Umum;
 - b) Surat Keterangan sehat rohani dari Dokter Jiwa/Psikiater; dan
 - c) Surat Keterangan Bebas Narkoba yang lengkap dengan hasil pemeriksaan laboratorium dalam 1 (satu) bulan terakhir.
 8. fotokopi LHKASN/LHKPN.
 - c. kualifikasi/jenjang pendidikan dan sesuai dengan bidang jabatan yang lowong dan standar kompetensi jabatan yang lowong;
 - d. persyaratan integritas yang dibuktikan dengan penandatanganan pakta integritas;
 - e. batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
 - f. tahapan, jadwal dan sistem seleksi;
 - g. alamat atau nomor telepon sekretariat panitia seleksi yang dapat dihubungi;
 - h. prosedur lain yang diperlukan;
 - i. pengalaman jabatan sesuai dengan jabatan yang lowong;
 - j. lamaran disampaikan kepada panitia seleksi;
 - k. pengumuman ditandatangani oleh ketua panitia seleksi.
- (6) Selain melalui pelamaran sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) huruf j, panitia seleksi dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 untuk diikutsertakan di dalam seleksi.
- (7) Dalam hal panitia seleksi mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk ikut dalam seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (6), PNS yang bersangkutan harus tetap mendapat rekomendasi dari PPK instansinya.

Pasal 29

- (1) Penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan dilakukan oleh sekretariat Panitia Seleksi.
- (2) Penetapan paling kurang 3 (tiga) calon pejabat pejabat pimpinan tinggi pratama yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan pimpinan tinggi.
- (3) Dalam hal penetapan minimal calon sebagaimana tersebut pada ayat (2), tidak terpenuhi, maka seleksi dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali dan dilakukan setelah PPK berkoordinasi dan mendapatkan rekomendasi KASN.
- (4) Bagi pengumuman pelamaran yang dilakukan secara *online* maka pengumuman hasil seleksi administrasi dapat pula dilakukan secara *online*.
- (5) Pengumuman hasil seleksi ditandatangani oleh ketua panitia.

Pasal 30

- (1) Seleksi pengisian JPTP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2) huruf d, dilakukan sesuai dengan perencanaan pengisian JPTP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (3).
- (2) Penyusunan tahapan seleksi dan penetapan jadwal seleksi dalam perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai kebutuhan organisasi.
- (3) Penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (3) huruf d, dilakukan mengacu kepada standar kompetensi jabatan.
- (4) Panitia seleksi wajib melakukan seleksi secara objektif dan transparan.
- (5) Tahapan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), paling sedikit terdiri atas:
 - a. seleksi administrasi dan penelusuran rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas;
 - b. seleksi kompetensi
 - c. wawancara akhir; dan
 - d. tes kesehatan dan tes kejiwaan.
- (6) Tahapan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (5), dilakukan oleh panitia seleksi.
- (7) Panitia seleksi dapat dibantu oleh tim seleksi kompetensi yang independen dan memiliki keahlian untuk melakukan seleksi kompetensi.
- (8) Panitia seleksi dapat dibantu oleh unit pelayanan kesehatan pemerintah untuk melakukan tes kesehatan.

Pasal 31

Kriteria dan metode penilaian didasarkan pada komposisi penilaian dan pembobotan hasil seleksi, yaitu:

- a. penulisan makalah dengan jumlah bobot (15% s.d. 20%);
- b. assesmen *center* dengan jumlah bobot (20% s.d. 25%);

- c. wawancara dengan jumlah bobot (30 % s.d. 35%); dan
- d. rekam jejak dengan jumlah bobot (15% s.d. 20%).

Pasal 32

- (1) Panitia seleksi mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi yang meliputi administrasi/rekam jejak, kompetensi manajerial, sosial kultural dan teknis serta wawancara akhir sebagai bahan menyusun peringkat nilai.
- (2) Pengumuman hasil seleksi pengisian JPTP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2) huruf e, dilakukan pada tahapan akhir seleksi.
- (3) Panitia seleksi mengumumkan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada peserta seleksi.
- (4) Panitia seleksi mengumumkan 3 (tiga) calon terpilih berdasarkan abjad kepada peserta seleksi.
- (5) Panitia seleksi menyampaikan peringkat nilai kepada PPK.
- (6) Peringkat nilai yang disampaikan kepada PPK bersifat rahasia.
- (7) Panitia seleksi menyampaikan hasil penilaian jabatan tinggi pratama dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon untuk disampaikan kepada pejabat yang berwenang.
- (8) Pejabat yang berwenang mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih panitia seleksi kepada PPK.
- (9) Panitia seleksi menyampaikan laporan hasil seleksi berupa berita acara, keputusan panitia seleksi, nilai pada setiap tahapan seleksi dan hasil assessmen kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan pelantikan melalui website Sistem Jabatan Pimpinan Tinggi (Sijapti) KASN.
- (10) PPK memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (7) untuk ditetapkan sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dengan memperhatikan pertimbangan PyB.
- (11) Khusus untuk pejabat pimpinan tinggi pratama sekretariat daerah kabupaten, sebelum ditetapkan dikoordinasikan terlebih dahulu dengan Gubernur Aceh.
- (12) Khusus untuk pejabat pimpinan tinggi pratama yang memimpin Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten, sebelum ditetapkan oleh PPK dikonsultasikan terlebih dahulu dengan pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten.

Pasal 33

- (1) PPK menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama secara terbuka kepada KASN dan tembusannya kepada Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

- (2) PPK dilarang mengganti Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama selama 2 (dua) tahun terhitung sejak pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, kecuali Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama tersebut melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan dan tidak lagi memenuhi syarat jabatan yang ditentukan.

Pasal 34

- (1) Dalam hal Pemerintah Kabupaten telah menerapkan sistem merit dalam pembinaan pegawai ASN dan mendapatkan persetujuan KASN, ketentuan mengenai pengisian JPTP secara terbuka dan kompetitif dapat dikecualikan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (PJTP) Karena Penataan Organisasi dan Jabatan Yang Lowong

Pasal 35

- (1) Dalam hal terjadi penataan organisasi Instansi Pemerintah yang mengakibatkan adanya pengurangan JPTP, penataan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dapat dilakukan melalui uji kompetensi dari pejabat yang ada oleh panitia seleksi.
- (2) Dalam hal pelaksanaan penataan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak memperoleh calon pejabat pimpinan tinggi pratama yang memiliki kompetensi sesuai, pengisian JPTP dilakukan melalui Seleksi Terbuka.

Pasal 36

- (1) Pengisian JPT yang lowong melalui mutasi dari satu JPTP ke JPTP yang lain dapat dilakukan melalui uji kompetensi dari pejabat yang ada.
- (2) Pengisian JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi syarat:
 - a. satu klasifikasi jabatan;
 - b. memenuhi standar kompetensi jabatan; dan
 - c. telah menduduki jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (3) Kompetensi teknis dalam standar kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dibuktikan dengan:
 - a. sertifikasi teknis dari organisasi profesi; atau
 - b. lulus pendidikan dan pelatihan teknis yang diselenggarakan oleh instansi teknis.
- (4) Pengisian JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan berkoordinasi dengan KASN.

- (5) Dalam hal pelaksanaan pengisian JPTP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memperoleh calon pejabat pimpinan tinggi yang memiliki kompetensi sesuai pengisian JPTP, maka dilakukan melalui seleksi terbuka.

Paragraf 4
Perpanjangan Jabatan Tinggi Pratama

Pasal 37

- (1) PNS yang diangkat dalam jabatan pimpinan tinggi pratama dapat menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun.
- (2) Pejabat pimpinan tinggi pratama yang telah menduduki jabatan 5 (lima) tahun, PPK dapat memperpanjang masa jabatan yang bersangkutan dengan terlebih dahulu melakukan evaluasi terhadap kinerja dan kompetensi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi.
- (3) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh PPK yang terdiri dari 1 (satu) orang dari eksternal, dan 2 (dua) orang dari internal, dan dilakukan 3 (tiga) bulan sebelum masa jabatan berakhir.
- (4) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dalam melaksanakan evaluasi dapat dibantu oleh Tim penilai kompetensi (assessor) yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya.
- (5) Hasil evaluasi yang dilakukan tim sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dilaporkan kepada PPK.
- (6) Untuk pejabat pimpinan tinggi pratama yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana tersebut pada ayat (4), maka PPK menetapkan Surat Keputusan perpanjangan/pengangkatan kembali dalam jabatan tersebut.
- (7) Pejabat pimpinan tinggi pratama setelah menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun dapat pula ditempatkan ke jabatan pimpinan tinggi yang setara atau jabatan fungsional yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan penilaian kompetensi.
- (8) Pejabat pimpinan tinggi pratama yang tidak diperpanjang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang bersangkutan.
- (9) Pejabat pimpinan tinggi pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (7), dapat mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif kembali untuk jabatan lainnya.
- (10) Pelaksanaan perpanjangan JPTP agar dikoordinasikan dan dilaporkan kepada KASN.

Paragraf 5
Target Kinerja dan Uji Kompetensi Pejabat Pimpinan Tinggi
Pratama

Pasal 38

- (1) Pejabat pimpinan tinggi pratama harus memenuhi target kinerja tertentu sesuai perjanjian kinerja yang sudah disepakati dengan pejabat atasannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan,
- (2) Pejabat pimpinan tinggi pratama yang tidak memenuhi kinerja yang diperjanjikan dalam waktu 1 (satu) tahun pada suatu jabatan, diberikan kesempatan selama 6 (enam) bulan untuk memperbaiki kinerjanya.
- (3) Dalam hal pejabat pimpinan tinggi pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menunjukkan perbaikan kinerja maka pejabat yang bersangkutan harus mengikuti seleksi ulang uji kompetensi kembali.
- (4) Berdasarkan hasil uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), pejabat pimpinan tinggi pratama dimaksud dapat dipindahkan pada jabatan lain sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Jabatan Administrator

Paragraf 1
Persyaratan Jabatan Administrator

Pasal 39

- (1) Persyaratan untuk diangkat dalam jabatan administrator setara eselon III.a sebagai berikut:
 - a. berstatus PNS;
 - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah Sarjana (S.1) atau Diploma IV (D.IV), diutamakan pascasarjana (S2) atau magister;
 - b. memiliki integritas dan moral yang baik;
 - c. diutamakan sedang menduduki jabatan Administrator setara jabatan struktural eselon III.b;
 - d. sedang atau pernah menduduki jabatan pengawas setara eselon IV.A paling singkat 5 (lima) tahun dan memiliki pengalaman yang sesuai dengan bidang tugas yang akan didudukinya;
 - e. memiliki pangkat paling rendah Pembina, golongan ruang IV/a;
 - f. bagi pemangku jabatan fungsional, diutamakan paling rendah memiliki jenjang Ahli Madya dan pangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b dengan masa kerja jenjang jabatan paling kurang selama 2 (dua) tahun dan sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan didudukinya;

- g. telah mengabdikan pada Pemerintah Kabupaten paling kurang 3 (tiga) tahun;
 - h. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - i. telah mengikuti dan Lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV;
 - j. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural yang diperlukan;
 - k. tidak sedang dalam proses pemeriksaan pelanggaran disiplin dan/atau tidak pernah atau tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat selama 2 (dua) tahun terakhir;
 - l. sehat jasmani dan rohani; dan
 - m. persyaratan lain yang diperlukan.
- (2) Persyaratan untuk diangkat dalam jabatan administrator setara eselon III.b sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling serendah Sarjana (S.1) atau Diploma IV (D.IV);
 - c. memiliki integritas dan moral yang baik;
 - d. diutamakan memiliki pengalaman pada jabatan Pengawas setara jabatan struktural eselon IV.a paling kurang selama 3 (tiga) tahun;
 - e. sedang atau pernah menduduki Jabatan Pengawas setara eselon IV.b paling kurang 5 (lima) tahun dan memiliki pengalaman yang sesuai dengan bidang tugas yang akan didudukinya;
 - f. diutamakan memiliki pangkat paling rendah Penata Tingkat I golongan ruang III d;
 - g. bagi pemangku jabatan fungsional, diutamakan paling rendah memiliki jenjang jabatan ahli madya pangkat Pembina golongan ruang IV/a dengan masa kerja jenjang jabatan fungsional paling kurang selama 2 (dua) tahun dan sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diisi;
 - h. telah mengikuti dan Lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV;
 - l. telah mengabdikan pada Pemerintah Kabupaten paling kurang 3 (tiga) tahun;
 - j. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - k. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural yang diperlukan;
 - l. disiplin tingkat sedang atau berat selama 2 (dua) tahun terakhir;
 - m. sehat jasmani dan rohani; dan
 - n. persyaratan lain yang diperlukan.
- (3) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dikecualikan bagi PNS yang mengikuti dan lulus sekolah kader dengan predikat sangat memuaskan.

Pasal 40

- (1) PNS yang akan diangkat untuk jabatan administrator setara eselon III.a yang bertugas di kecamatan, selain harus memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1), wajib menguasai pengetahuan teknis pemerintahan dibuktikan dengan ijazah diploma/sarjana pemerintahan atau sertifikat profesi kepomongprajaan.
- (2) PNS yang akan diangkat dan belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terlebih dahulu wajib mengikuti dan Lulus Diklat Camat yang diselenggarakan oleh lembaga diklat pemerintah.
- (3) PNS yang lulus Diklat Camat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan telah memiliki Surat Tanda Tamat Pendidikan (STIP) dan sertifikat, dapat diangkat dan dilantik dalam Jabatan administrator setara eselon III.a yang bertugas di kecamatan.
- (4) Peserta Diklat Camat yang tidak lulus sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan kesempatan mengikuti Diklat Camat 1 (satu) kali.

Paragraf 2

Tata Cara Pengangkatan Dalam Jabatan Administrator

Pasal 41

- (1) Setiap PNS yang memenuhi syarat Jabatan Administrator mempunyai kesempatan yang sama untuk diangkat dalam Jabatan Administrasi yang lowong.
- (2) PyB mengusulkan pengangkatan PNS dalam Jabatan Jabatan Administrator kepada PPK setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS.
- (3) Pertimbangan tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, syarat jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan.
- (4) PPK menetapkan keputusan pengangkatan dalam Jabatan Administrator.
- (5) PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dapat memberikan kuasa kepada pejabat di lingkungannya untuk menetapkan pengangkatan dalam Jabatan Jabatan Administrator.

Paragraf 3

Perpindahan Pejabat Administrator

Pasal 42

Perpindahan Pejabat Administrator dapat dilakukan secara horizontal, vertikal maupun diagonal.

Pasal 43

- (1) Perpindahan Pejabat Administrator setara eselon III.a secara horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42, dilakukan melalui perpindahan antar Jabatan Administrator setara eselon III.a.
- (2) Perpindahan Pejabat Administrator setara eselon III.b secara horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42, dilakukan melalui perpindahan antar Jabatan Administrator setara eselon III.b.

Pasal 44

- (1) Perpindahan Pejabat Administrator setara eselon III.a secara vertikal dilakukan melalui pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara eselon II.b;
- (2) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui Seleksi Terbuka.
- (3) Perpindahan Pejabat Administrator setara eselon III.b secara vertikal dilakukan melalui pengisian Jabatan Administrator setara eselon III.b.

Pasal 45

- (1) Perpindahan Pejabat Administrator secara diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42, dilakukan dengan pengaktifan kembali kedalam jabatan fungsional atau melalui penyesuaian (*inpassing*).
- (2) Perpindahan Pejabat Administrator secara diagonal secara diagonal disebabkan adanya penataan kelembagaan atau atas permintaan sendiri.
- (3) Perpindahan Pejabat Administrator secara diagonal atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berdasarkan rekomendasi Bupati.
- (4) Perpindahan Pejabat Administrator secara diagonal memperhatikan ketersediaan formasi jabatan fungsional berdasarkan analisis jabatan dan Analisis Beban Kerja.
- (5) Perpindahan Pejabat Administrator secara diagonal dengan pengaktifan kembali kedalam Jabatan Fungsional dapat dilakukan apabila pernah menduduki Jabatan Fungsional dengan jenjang dan nilai angka kredit terakhir yang dimiliki.
- (6) Perpindahan Pejabat Administrator secara diagonal dengan penyesuaian (*inpassing*) dilakukan melalui uji kompetensi dan rekomendasi Instansi Pembina Kepegawaian Jabatan Fungsional.

Bagian Keempat
Jabatan Pengawas

Paragraf 1
Persyaratan Jabatan Pengawas

Pasal 46

- (1) Persyaratan jabatan pengawas setara jabatan struktural eselon IV.a meliputi:
 - a. berstatus PNS;
 - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah Diploma III (D.III), diutamakan Sarjana (S1) atau Diploma IV (D.IV);
 - c. memiliki integritas dan moral yang baik;
 - d. sedang menduduki Jabatan Pengawas setara jabatan struktural eselon IV.b dan memiliki pengalaman yang sesuai dengan bidang tugas yang akan didudukinya;
 - e. bagi pemangku Jabatan Pelaksana memiliki masa kerja paling kurang 4 (empat) tahun dan diutamakan pangkat paling rendah Penata golongan ruang III/c;
 - f. bagi pemangku jabatan fungsional diutamakan paling rendah memiliki jenjang jabatan ahli muda pangkat Penata golongan ruang III/d dengan masa kerja golongan paling kurang selama 2 (dua) tahun dan sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
 - g. diutamakan telah mengikuti dan Lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV;
 - h. telah mengabdikan pada Pemerintah Kabupaten paling kurang 3 (tiga) tahun;
 - i. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - j. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural yang diperlukan;
 - k. tidak sedang dalam proses pemeriksaan pelanggaran disiplin dan/atau tidak pernah atau tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat selama 2 (dua) tahun terakhir;
 - l. sehat jasmani dan rohani; dan
 - m. persyaratan lain yang diperlukan.
- (2) Persyaratan jabatan pengawas setara jabatan struktural Eselon IV.b meliputi:
 - a. berstatus PNS;
 - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah Diploma III (D.III);
 - c. memiliki integritas dan moral yang baik;
 - d. bagi pemangku jabatan pelaksana memiliki masa kerja paling kurang 4 (empat) tahun dan diutamakan pangkat paling rendah Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b;

- e. bagi pemangku jabatan fungsional diutamakan paling rendah memiliki jenjang jabatan ahli muda pangkat Penata golongan ruang III/c dengan masa kerja golongan paling kurang selama 2 (dua) tahun dan sesuai dengan bidang tugas yang akan diisi;
- f. telah mengabdikan pada Pemerintah Kabupaten paling kurang 3 (tiga) tahun;
- g. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- h. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural yang diperlukan;
- i. tidak sedang dalam proses pemeriksaan pelanggaran disiplin dan/atau tidak pernah atau tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat selama 2 (dua) tahun terakhir;
- j. sehat jasmani dan rohani; dan
- k. persyaratan lain yang diperlukan.

Paragraf 2
Perpindahan Pejabat Pengawas

Pasal 47

Perpindahan Pejabat Pengawas dapat dilakukan secara horizontal, vertikal, maupun diagonal.

Pasal 48

- (1) Perpindahan Pejabat Pengawas setara eselon IV.a secara horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47, dilakukan melalui perpindahan antar jabatan pengawas setara eselon IV.a.
- (2) Perpindahan Pejabat Pengawas setara eselon IV.b secara horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47, dilakukan melalui perpindahan antar jabatan pengawas setara eselon IV.b.

Pasal 49

- (1) Perpindahan Pejabat Pengawas setara eselon IV.a secara vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47, dilakukan melalui pengisian Jabatan Administrator Setara eselon III.b.
- (2) Perpindahan Pejabat Pengawas setara eselon IV.b secara vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47, dilakukan melalui pengisian Jabatan Pengawas Setara eselon IV.a.

Pasal 50

- (1) Perpindahan Pejabat Pengawas secara diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47, dilakukan dengan pengaktifan kembali ke dalam jabatan fungsional atau melalui penyesuaian (*inpassing*)

- (2) Perpindahan Pejabat Pengawas secara diagonal disebabkan adanya penataan kelembagaan atau atas permintaan sendiri
- (3) Perpindahan Pejabat Pengawas secara Diagonal atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan rekomendasi Bupati.
- (4) Perpindahan Pejabat Pengawas secara diagonal memperhatikan ketersediaan formasi jabatan fungsional berdasarkan analisis jabatan dan Analisis Beban Kerja
- (5) Perpindahan Pejabat Pengawas secara diagonal dengan pengaktifan kembali kedalam Jabatan Fungsional dapat dilakukan apabila pernah menduduki Jabatan Fungsional dengan jenjang dan nilai angka kredit terakhir yang dimiliki.
- (6) Perpindahan Pejabat Pengawas secara diagonal dengan penyesuaian (*inpassing*) dilakukan melalui uji kompetensi dan rekomendasi Instansi Pembina Kepegawaian Jabatan Fungsional.

Bagian Kelima
Jabatan Pelaksana

Paragraf 1
Persyaratan Jabatan Pelaksana

Pasal 51

Persyaratan jabatan Pelaksana meliputi:

- a. berstatus PNS;
- b. tingkat pendidikan paling rendah SLTA atau setara;
- c. memiliki integritas dan moral yang baik;
- d. mengikuti dan lulus pelatihan terkait dengan bidang tugas;
- e. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
- f. sehat jasmani dan rohani; dan
- g. persyaratan lain yang diperlukan.

Paragraf 2
Perpindahan Jabatan Pelaksana

Pasal 52

Perpindahan Jabatan Pelaksana dapat dilakukan secara horizontal, vertikal maupun diagonal.

Pasal 53

- (1) Perpindahan jabatan pelaksana secara horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52, dilakukan melalui perpindahan antar jabatan pelaksana dengan kelas jabatan yang sama.
- (2) Kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mengacu pada hasil evaluasi jabatan.

- (3) Perpindahan jabatan pelaksana secara horizontal memperhatikan kesesuaian kompetensi yang dimilikinya berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
- (4) Perpindahan jabatan pelaksana secara horizontal sesuai dengan rumpun jabatan pelaksana antara jabatan sebelumnya dan yang akan dituju.
- (5) Rumpun jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (4), akan diatur lebih lanjut berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pasal 54

- (1) Perpindahan jabatan pelaksana secara vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52, dilakukan melalui pengisian Jabatan Pengawas atau perpindahan Jabatan Pelaksana dengan kelas jabatan yang lebih tinggi.
- (2) Perpindahan jabatan pelaksana secara vertikal kedalam jabatan pelaksana dengan kelas jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan sesuai dengan rumpun jabatan pelaksana antara jabatan sebelumnya dan yang akan dituju;
- (3) Perpindahan jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dapat dilakukan melalui *assessment* atau uji kompetensi dan penilaian kinerja.

Pasal 55

- (1) Perpindahan pelaksana secara diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52, dilakukan melalui pengaktifan kembali kedalam Jabatan fungsional dan penyesuaian (*inpassing*).
- (2) Perpindahan pelaksana secara diagonal memperhatikan rekomendasi kepala perangkat daerah.
- (3) Pengaktifan kembali dan penyesuaian (*inpassing*) Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memperhatikan ketersediaan formasi berdasarkan analisis jabatan dan Analisis Beban Kerja.
- (4) Perpindahan pelaksana secara diagonal dengan pengaktifan kembali kedalam Jabatan Fungsional dapat dilakukan apabila pernah menduduki Jabatan Fungsional dengan jenjang dan nilai angka kredit terakhir yang dimiliki.
- (5) Penyesuaian (*inpassing*) dilakukan melalui uji kompetensi dan rekomendasi Instansi Pembina Kepegawaian Jabatan Fungsional.

Bagian Keenam
Jabatan Fungsional

Paragraf 1
Persyaratan Jabatan Fungsional Melalui Pengangkatan
Pertama

Pasal 56

- (1) Pengangkatan dalam JF melalui pengangkatan pertama, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. berstatus PNS;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. berijazah paling rendah S-1 (Strata Satu)/D-4 (Diploma Empat) sesuai bidang pendidikan yang dibutuhkan dalam JF Kategori Keahlian;
 - e. berijazah paling rendah Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Kejuruan sesuai dengan bidang pendidikan yang dibutuhkan dalam JF Kategori keterampilan;
 - f. mengikuti dan lulus uji kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;
 - g. nilai prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
 - h. syarat lain sesuai dengan kebutuhan JF.
- (2) Pengangkatan pertama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan pengangkatan untuk mengisi lowongan kebutuhan JF dari calon PNS.
- (3) Lowongan kebutuhan JF sebagaimana dimaksud pada ayat (2), terdiri atas:
 - a. JF Ahli Pertama;
 - b. JF Ahli Muda;
 - c. JF Pemula; dan
 - d. JF Terampil.

Pasal 57

- (1) Calon PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (2), setelah diangkat sebagai PNS, dan telah mengikuti dan lulus uji kompetensi, paling lama 1 (satu) tahun wajib diangkat dalam JF.
- (2) PNS yang telah diangkat dalam JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling lama 3 (tiga) tahun wajib mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan fungsional.
- (4) Pejabat Fungsional yang belum mengikuti dan/atau tidak lulus pendidikan dan pelatihan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak diberikan kenaikan jenjang 1 (satu) tingkat di atas.
- (5) Dikecualikan dari ayat (1) dan ayat (2), bagi JF yang ketentuan pendidikan dan pelatihan telah ditetapkan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (6) Angka Kredit untuk pengangkatan pertama dalam JF dinilai dan ditetapkan pada saat mulai melaksanakan tugas JF.

Paragraf 2

Pengangkatan Perpindahan dari Jabatan Lain

Pasal 58

- (1) Pengangkatan dalam JF melalui perpindahan dari jabatan lain, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. berijazah paling rendah S-1 (Strata Satu)/D-4 (Diploma Empat) sesuai dengan bidang pendidikan yang dibutuhkan untuk JF Kategori Keahlian;
 - e. berijazah paling rendah Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Kejuruan sesuai dengan bidang pendidikan yang dibutuhkan untuk JF Kategori keterampilan;
 - f. mengikuti dan lulus uji kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;
 - g. nilai prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - h. syarat lain sesuai dengan kebutuhan JF;
 - i. berusia paling tinggi:
 1. 53 (lima puluh tiga) tahun bagi yang akan menduduki JF Kategori Keterampilan;
 2. 53 (lima puluh tiga) tahun bagi yang akan menduduki JF Ahli Pertama dan Ahli Muda;
 3. 55 (lima puluh lima) tahun bagi yang akan menduduki JF Ahli Madya; dan
 4. 60 (enam puluh) tahun bagi yang akan menduduki JF Ahli Utama bagi PNS yang telah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi; dan
 - j. syarat lain sesuai dengan kebutuhan JF yang ditetapkan oleh menteri.
- (2) Pengangkatan dalam JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus mempertimbangkan lowongan kebutuhan untuk JF yang akan diduduki.

Pasal 59

- (1) Bagi Pejabat Fungsional yang menduduki jenjang ahli utama dapat diangkat dalam JF ahli utama yang lain melalui perpindahan dengan persyaratan sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. berijazah sesuai dengannkualifikasi pendidikan yang dibutuhkan untuk JF ahli utama yang akan diduduki;

- e. mengikuti dan lulus uji kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai dengan standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;
 - f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
 - g. nilai prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - h. berusia paling tinggi 63 (enam puluh tiga) tahun.
- (2) Pengangkatan dalam JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus mempertimbangkan lowongan kebutuhan untuk JF yang akan diduduki dan mendapat persetujuan dari Menteri.

Pasal 60

- (1) Pejabat Fungsional Kategori Keterampilan yang memperoleh ijazah S-1 (Strata Satu)/D-4 (Diploma Empat) dapat diangkat dalam JF Kategori Keahlian, dengan syarat sebagai berikut:
- a. JF terdiri dari Kategori Keahlian dan Kategori Keterampilan;
 - b. tersedia kebutuhan untuk JF Kategori Keahlian yang akan diduduki;
 - c. ijazah yang dimiliki sesuai dengan bidang pendidikan JF Kategori Keahlian yang akan diduduki;
 - d. mengikuti dan lulus uji kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;
 - e. memiliki pangkat paling rendah sesuai dengan pangkat dalam JF yang akan diduduki; dan
 - f. berusia paling tinggi sesuai ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (1) huruf i.
- (2) Pengangkatan dalam JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus mempertimbangkan lowongan kebutuhan untuk JF yang akan diduduki.

Pasal 61

- (1) Pangkat yang ditetapkan bagi PNS yang diangkat dalam jabatan fungsional melalui perpindahan yaitu sama dengan pangkat yang dimilikinya, dan jenjang jabatan yang ditetapkan sesuai dengan jumlah angka kredit yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit.
- (2) Angka Kredit untuk pengangkatan dalam JF melalui perpindahan dinilai dan ditetapkan dari tugas jabatan dengan mempertimbangkan pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF.

Paragraf 3
Pengangkatan Melalui Penyesuaian/*Inpassing*

Pasal 62

- (1) Pengangkatan dalam JF melalui penyesuaian/*inpassing*, dilaksanakan dalam hal:
 - a. penetapan JF baru;
 - b. perubahan ruang lingkup tugas JF; atau
 - c. kebutuhan mendesak sesuai prioritas strategis nasional.
- (2) Pengangkatan dalam JF melalui penyesuaian/*inpassing* berlaku bagi PNS yang pada saat JF ditetapkan telah memiliki pengalaman dan/atau masih melaksanakan tugas di bidang JF yang akan diduduki berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang.

Pasal 63

- (1) Pengangkatan dalam JF melalui penyesuaian/*inpassing*, harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. berstatus PNS;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. berijazah paling rendah S-1 (Strata Satu)/D-4 (Diploma Empat) sesuai dengan bidang pendidikan yang dibutuhkan untuk JF Kategori Keahlian;
 - e. berijazah paling rendah Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Kejuruan sesuai dengan bidang pendidikan yang dibutuhkan untuk JF Kategori Keterampilan;
 - f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
 - g. nilai prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - h. syarat lain sesuai dengan kebutuhan JF yang ditetapkan oleh menteri.
- (2) Pengangkatan dalam JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan dengan mempertimbangkan lowongan kebutuhan jabatan untuk jenjang jabatan yang akan diduduki.

Pasal 64

- (1) Pengangkatan dalam JF melalui penyesuaian/*inpassing* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 diberikan nilai Angka Kredit.
- (2) Angka kredit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), hanya berlaku 1 (satu) kali selama masa penyesuaian/*inpassing*.

Paragraf 4
Promosi JF

Pasal 65

- (1) Promosi JF dilaksanakan atas dasar:
 - a. pengembangan karir; dan
 - b. kebutuhan organisasi yang bersifat strategis.
- (2) Pengangkatan melalui Promosi JF ditetapkan berdasarkan kriteria:
 - a. termasuk dalam kelompok rencana suksesi;
 - b. menghasilkan inovasi yang bermanfaat bagi instansi dan kepentingan nasional, dan diakui oleh lembaga pemerintah terkait bidang inovasinya; dan
 - c. memenuhi standar kompetensi jenjang jabatan yang akan diduduki.
- (3) Pengangkatan melalui Promosi JF dilaksanakan dalam hal:
 - a. pengangkatan pada JF; atau
 - b. kenaikan jenjang jabatan satu tingkat lebih tinggi.
- (4) Pengangkatan dalam JF melalui promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, berlaku bagi PNS yang belum menduduki JF.
- (5) Pengangkatan dalam JF melalui promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b berlaku bagi Pejabat Fungsional dalam 1 (satu) kategori JF.
- (6) Pengangkatan dalam JF melalui promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. mengikuti dan lulus uji kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;
 - b. nilai kinerja/prestasi paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - c. memiliki rekam jejak yang baik;
 - d. tidak pernah melakukan pelanggaran kode etik dan profesi PNS; dan
 - e. tidak pernah dikenakan hukuman disiplin PNS.
- (7) Pengangkatan dalam JF melalui promosi harus mempertimbangkan lowongan kebutuhan untuk jenjang JF yang akan diduduki.
- (8) Angka kredit untuk pengangkatan dalam JF melalui promosi dinilai dan ditetapkan dari tugas jabatan.

Pasal 66

- (1) Dalam hal untuk pengembangan karir dan kebutuhan organisasi yang bersifat strategis, promosi JF dapat dilakukan dalam hal pengangkatan pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, atau Jabatan Pengawas.

- (2) Pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berlaku bagi:
 - a. PNS yang menduduki JF Ahli Madya yang dipromosikan dalam JPT Pratama;
 - b. PNS yang menduduki JF Ahli Muda yang dipromosikan dalam Jabatan Administrator; atau
 - c. PNS yang menduduki JF Penyelia dan Ahli Pertama yang dipromosikan dalam Jabatan Pengawas.
- (3) Pengangkatan dalam JF melalui promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang mengatur tentang pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
- (4) Pengangkatan dalam JF melalui promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dan huruf c, dilakukan secara kompetitif berbasis sistem merit.

Pasal 67

Ketentuan lebih lanjut mengenai Jabatan Fungsional dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketujuh

Penunjukan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas

Pasal 68

- (1) Apabila terdapat pejabat yang tidak dapat melaksanakan tugas/terdapat kekosongan pejabat karena berhalangan sementara atau berhalangan tetap, dan untuk tetap menjamin kelancaran pelaksanaan tugas, maka pejabat pemerintah di atasnya agar menunjuk pejabat lain di lingkungannya sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas.
- (2) PNS yang ditunjuk sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas tidak perlu dilantik atau diambil sumpahnya.
- (3) Penunjukan PNS sebagai Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas tidak perlu ditetapkan dengan keputusan melainkan cukup dengan Surat Perintah dari Pejabat Pemerintahan lebih tinggi yang memberikan mandat.
- (4) PNS yang diperintahkan sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas tidak diberikan tunjangan jabatan struktural.
- (5) PNS yang ditunjuk sebagai Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas tidak dibebaskan dari jabatan definitifnya dan tunjangan jabatannya tetap dibayarkan sesuai dengan jabatan definitifnya.
- (6) PNS yang ditunjuk sebagai Pelaksana Tugas melaksanakan tugasnya untuk paling lama 3 (tiga) bulan dan dapat diperpanjang paling lama 3 (tiga) bulan.

- (7) PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, atau Jabatan Pelaksana hanya dapat ditunjuk sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas yang sama atau setingkat lebih tinggi di lingkungan unit kerjanya.
- (8) PNS yang menduduki jabatan fungsional dapat ditunjuk sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas dengan ketentuan:
 - a. pejabat fungsional jenjang ahli utama dapat ditunjuk sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas Jabatan Pimpinan Tinggi atau jabatan administrator atau jabatan pengawas;
 - b. pejabat fungsional jenjang ahli madya dapat ditunjuk sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas jabatan administrator atau jabatan pengawas; dan
 - c. pejabat fungsional jenjang ahli muda dan pertama dapat ditunjuk sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas jabatan pengawas.

Bagian Kedelapan
Tata Cara Pengangkatan Dalam Jabatan

Pasal 69

- (1) Setiap PNS yang memenuhi syarat jabatan mempunyai kesempatan yang sama untuk diangkat dalam jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Administrasi.
- (2) PyB mengusulkan pengangkatan PNS dalam Jabatan Administrasi kepada PPK setelah mendapatkan pertimbangan Tim Penilai Kinerja PNS atau Panitia Seleksi yang ditunjuk.
- (3) Pertimbangan Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan berdasarkan pertimbangan objektif antara kompetensi, kualifikasi, syarat jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerjasama, kreatifitas tanpa membedakan gender, suku, agama, ras dan golongan.
- (4) Dalam hal calon Pejabat yang diusulkan oleh Pyb kepada PPK ditolak, maka Tim Penilai Kinerja atau Panitia Seleksi yang ditunjuk segera melakukan pembahasan dengan mengusulkan calon lain yang memenuhi syarat.
- (5) PPK menetapkan keputusan pengangkatan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Administrasi dan Fungsional.
- (6) PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (5), dapat memberikan kuasa kepada pejabat dilingkungannya untuk pengambilan sumpah dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara eselon II.b dan Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional.
- (7) Pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud pada ayat (6), memiliki jenjang jabatan yang lebih tinggi dengan pejabat yang akan dilantik.

Bagian Kesembilan
Rangkap Jabatan

Pasal 70

- (1) Dalam rangka optimalisasi pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja organisasi, pejabat fungsional dilarang rangkap Jabatan dengan JA atau JPTP, kecuali untuk JA atau JPTP yang kompetensi dan bidang tugas Jabatannya sama dan tidak dapat dipisahkan dengan kompetensi dan bidang tugas JF.
- (2) Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas yang dapat ditetapkan dalam rangkap JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dalam hal telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) JF dapat ditetapkan dalam jabatan rangkap setelah mendapat pertimbangan Menteri.
- (4) Penilaian kinerja bagi Pejabat Fungsional yang rangkap jabatan dapat ditetapkan sesuai jabatan yang dirangkap dan JFnya.

Bagian Kesepuluh
Tata Cara Pelantikan dan Pengambilan
Sumpah/Janji Jabatan

Pasal 71

- (1) PNS yang diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan administrasi dan Jabatan fungsional wajib dilantik dan mengucapkan sumpah jabatan dihadapan pejabat yang berwenang.
- (2) Dalam hal PNS yang diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan jabatan administrasi tidak mengikuti pelantikan dan mengucapkan sumpah jabatan selama 30 (tiga puluh) hari sejak ditetapkan, maka pengangkatannya dapat dibatalkan.
- (3) PNS yang diangkat pertama kali, pengaktifan kembali dan penyesuaian (*inpassing*) dalam jabatan fungsional, wajib dilantik dan mengucapkan sumpah jabatan dihadapan pejabat yang berwenang.

Pasal 72

Ketentuan lebih lanjut mengenai Tata Cara Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82, dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kesebelas
Pemberhentian Dari Jabatan

Pasal 73

Pemberhentian PNS dari jabatan ditetapkan oleh PPK sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB IX
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 74

- (1) PNS yang mencalonkan diri dalam pemilihan Keuchik harus mendapatkan izin tertulis dari PPK.
- (2) Dalam hal PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terpilih dan diangkat menjadi Keuchik, yang bersangkutan dibebaskan sementara dari jabatannya selama menjadi Keuchik tanpa kehilangan hak sebagai PNS.
- (3) Bupati mengangkat PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten sebagai pejabat Keuchik sampai terpilihnya Keuchik yang baru hasil pemilihan dan/atau sampai dengan ditetapkan Keuchik antar waktu hasil musyawarah gampong.
- (4) PNS yang diangkat sebagai pejabat Keuchik sebagaimana dimaksud pada ayat (3), paling sedikit harus memahami bidang kepemimpinan dan teknis pemerintahan.
- (5) Ketentuan lebih lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 75

- (1) PNS yang menduduki jabatan JF guru atau melaksanakan tugas guru dapat dimutasi antar satuan pendidikan dalam jabatan setelah guru yang bersangkutan bertugas pada satuan pendidikan paling singkat selama 4 (empat) tahun di tempat penugasan.
- (2) PNS yang menduduki jabatan JF guru atau melaksanakan tugas guru dapat ditempatkan pada jabatan pimpinan tinggi, administrator, pengawas, atau jabatan fungsional lainnya yang membidangi pendidikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penempatan pada jabatan pimpinan tinggi, administrator, pengawas, atau jabatan fungsional lainnya yang membidangi pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat dilakukan setelah:
 - a. guru yang bersangkutan bertugas sebagai guru paling singkat 8 (delapan) tahun; dan
 - b. kebutuhan guru telah terpenuhi.

- (4) Guru yang ditempatkan pada jabatan pimpinan tinggi, administrator, pengawas, atau jabatan fungsional lainnya yang membidangi pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), kehilangan haknya untuk memperoleh Tunjangan Profesi dan tunjangan khusus.
- (5) Guru yang ditempatkan pada jabatan pimpinan tinggi, administrator, pengawas, atau jabatan fungsional lainnya yang membidangi pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat ditugaskan kembali sebagai guru dan mendapatkan hak sebagai guru sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Hak sebagai guru sebagaimana dimaksud pada ayat (5) yang berupa tunjangan profesi, diberikan sebesar tunjangan profesi berdasarkan jenjang jabatan sebelum guru yang bersangkutan ditempatkan pada jabatan pimpinan tinggi, administrator, pengawas, atau jabatan fungsional lainnya yang membidangi pendidikan.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai penempatan guru pada jabatan pimpinan tinggi, administrator, pengawas, atau jabatan fungsional lainnya yang membidangi pendidikan dan pengembaliannya pada jabatan guru sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), ayat (4) ayat (5), dan ayat (6), dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 76

- (1) PNS yang menduduki jabatan JF tenaga kesehatan, dapat diberikan tugas tambahan menjadi Kepala UPTD. Puskesmas.
- (2) Kriteria JF Tenaga Kesehatan yang diberikan tugas tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah sebagai berikut:
 - a. tingkat pendidikan paling rendah sarjana dan memiliki kompetensi manajemen kesehatan masyarakat;
 - b. masa kerja di UPTD. Puskesmas minimal 2 (dua) tahun; dan
 - c. telah mengikuti pelatihan manajemen Puskesmas.

Pasal 77

PNS yang memasuki batas usia pensiun 1 (satu) tahun atau kurang dari 1 (satu) tahun tidak dapat dilakukan perpindahan dalam jabatan.

BAB X KETENTUAN PENUTUP

Pasal 78

PPK melakukan evaluasi dan peninjauan terhadap ketentuan pola karier yang telah ditetapkan sesuai dengan dinamika dan perubahan organisasi.

Pasal 79

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Idi
pada tanggal 30 Agustus 2021 M
21 Muharram 1443 H

BUPATI ACEH TIMUR,

ttd

HASBALLAH BIN M. THAIB

Diundangkan di Idi
pada tanggal 30 Agustus 2021 M
21 Muharram 1443 H

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN ACEH TIMUR,

ttd

MAHYUDDIN

BERITA KABUPATEN ACEH TIMUR TAHUN 2021 NOMOR 36.a

Salinan sesuai dengan aslinya
Pj. Kepala Bagian Hukum
Setdakab. Aceh Timur


MUCHSIN MUCHTAR, SH
Penata Tk. I
NIP. 19850811 200904 1 002