



BUPATI BANDUNG BARAT
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI BANDUNG BARAT

NOMOR 69 TAHUN 2023

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI BANDUNG BARAT
NOMOR 25 TAHUN 2018 TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BANDUNG BARAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANDUNG BARAT,

- Menimbang : a. bahwa Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung Barat Nomor 25 Tahun 2018 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung Barat;
- b. bahwa Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat harus dilakukan penyesuaian dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kebutuhan, sehingga Peraturan Bupati sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu dilakukan perubahan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 25 Tahun 2018 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung Barat;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Bandung Barat di Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4688);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);

3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
4. 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);
5. 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
8. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 391);
10. Peraturan Bupati Bandung Barat Nomor 25 Tahun 2018 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung Barat (Berita Daerah Kabupaten Bandung Barat Tahun 2018 Nomor 26);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI NOMOR 25 TAHUN 2018 TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BANDUNG BARAT.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Bupati Nomor 25 Tahun 2018 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung Barat (Berita Daerah Kabupaten Bandung Barat Tahun 2018 Nomor 26) diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 2 diubah dan diantara ayat (1) dan ayat (2) disisipkan 2 (dua) ayat, yakni ayat (1a) dan ayat (1b) sehingga pasal 2 berbunyi sebagai berikut :

Pasal 2

- (1) Pola karier terdiri atas:
 - a. pola karier Nasional; dan
 - b. pola karier Instansi.
 - (1a) Pola karier nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan pola karier yang bersifat nasional antar-Kementerian/Lembaga, antar-Kementerian/Lembaga dengan Pemerintah Daerah atau sebaliknya dan antar-Pemerintah Daerah.
 - (1b) Pola Karier Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1a) disusun dengan mempertimbangkan kelompok Jabatan kritikal, dalam kerangka Manajemen Talenta Nasional.
 - (2) Pola karier instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b disusun sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah yang terintegrasi secara nasional.
2. Ketentuan Pasal 9 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 9

- (1) Pola pembinaan karier PNS dilaksanakan dalam rangka mengembangkan kompetensi PNS sehingga memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan tugas suatu jabatan.
- (2) Pembinaan karier PNS dapat dilaksanakan dalam bentuk:
 - a. pembekalan;
 - b. magang;
 - c. diklat prajabatan;
 - d. diklat kepemimpinan;
 - e. diklat teknis;
 - f. diklat penjenjangan fungsional;
 - g. pendidikan formal;
 - h. mutasi jabatan;
 - i. penugasan khusus; dan
 - j. terminasi.
- (3) Pembekalan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang visi, misi Pemerintah Daerah serta tugas yang akan dilaksanakan oleh calon PNS atau PNS.
- (4) Magang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan tugas yang akan diembannya dengan cara mengerjakan pekerjaan yang ada di tempat magang.
- (5) Diklat prajabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, dilaksanakan untuk memberikan pemahaman tentang:
 - a. kewajiban dan hak sebagai PNS; dan
 - b. peran PNS sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

- (6) Diklat kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, dilaksanakan untuk memberikan pemahaman teoritis maupun praktis dalam mengelola organisasi.
 - (7) Diklat teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e, dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis yang mendukung pelaksanaan tugas jabatan.
 - (8) Diklat penjurangan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f, dilaksanakan untuk:
 - a. memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis fungsional yang mendukung pelaksanaan tugas fungsional pada jenjang tertentu; dan
 - b. syarat pengangkatan dalam jenjang JF.
 - (9) Pendidikan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g, dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan dan daya nalar, analisis, dan konsepsi PNS sehingga PNS melaksanakan tugas organisasi sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
 - (10) Mutasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf h, dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan dan pola karier dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
 - (11) Mutasi jabatan dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
 - (12) Penugasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf i, diberikan kepada PNS atas kompetensi yang dimilikinya untuk menambah wawasan PNS yang bersangkutan serta meningkatkan kinerja organisasi.
 - (13) Terminasi Penugasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf j, dilakukan untuk mengatasi *post power syndrome* ketika mendapati pensiun, sehingga sebelum seseorang memasuki masa pensiun akan dibekali dengan Diklat keterampilan praktis sebagai bekal masa pensiun.
3. Ketentuan Pasal 12 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut :

Pasal 12

Pengangkatan PNS dari dan dalam JPT, JA dan JF harus memenuhi persyaratan dan kualifikasi sebagaimana peraturan perundang-undangan.

4. Ketentuan Pasal 20 ayat (2) diubah, dan ditambah 1 (satu) ayat setelah ayat (4), yakni ayat (5) sehingga berbunyi sebagai berikut :

Pasal 20

- (1) Pemindahan dalam dan dari JA dilakukan secara:
 - a. horizontal; dan
 - b. vertikal.
- (2) Pemindahan dalam dan dari JA secara horizontal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan sesuai hasil Penilaian Kinerja dan kebutuhan organisasi serta persyaratan yang ditentukan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pemindahan pejabat dari JA secara vertikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

- (4) Pejabat yang mengalami pemindahan secara vertikal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling lambat 1 (satu) tahun sejak dilantik diprioritaskan mengikuti Diklat kepemimpinan sesuai jenjang jabatannya.
 - (5) Kepala perangkat daerah dapat mengusulkan PNS untuk perpindahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b.
5. Ketentuan mengenai :
- a. kualifikasi jabatan untuk masing-masing jabatan meliputi jabatan tinggi pratama, jabatan administrator dan jabatan pengawas;
 - b. mekanisme pengangkatan jabatan administrator dan pengawas; dan
 - c. Pengangkatan PNS dari dan dalam jabatan Pimpinan Tinggi Pratama atau setara dengan Eselon II.b dan II.a.

Pada angka 1 huruf d, huruf e dan huruf g dalam Pengangkatan, Pemindahan, Pemberhentian dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi dan JF angka II Pola Karier PNS diubah, sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal II

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Ngamprah
pada tanggal 2 November 2023
Pj.BUPATI BANDUNG BARAT,

ttd.

ARSAN LATIF

Diundangkan di Ngamprah
pada tanggal 2 November 2023

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BANDUNG BARAT,

ttd.

ADE ZAKIR

BERITA DAERAH KABUPATEN BANDUNG BARAT TAHUN 2023 NOMOR 69

LAMPIRAN
 PERATURAN BUPATI BANDUNG BARAT
 NOMOR 69 TAHUN 2023
 TENTANG
 PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI
 BANDUNG BARAT NOMOR 25 TAHUN 2018
 TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI
 SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
 KABUPATEN BANDUNG BARAT

POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

POLA KARIER PNS

- E. Pengangkatan, Pemindahan, Pemberhentian Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi dan JF
1. Pengangkatan Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi
 - d. Kualifikasi jabatan untuk masing-masing jabatan meliputi jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrator dan jabatan pengawas, sebagai berikut:

KUALIFIKASI JABATAN

Nama Jabatan : Jabatan Administrator

Eselon : III a

KUALIFIKASI JABATAN	:	URAIAN
Pangkat/Gol/Ruang	:	Paling rendah 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan, yaitu Penata Tingkat I (III/d) minimal 1 (satu) tahun.
Hasil Penilaian Kinerja	:	setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir
Tingkat Pendidikan	:	Paling rendah Sarjana (S1) atau Diploma IV
Diklat Kepemimpinan	:	a. sudah mengikuti Diklatpim IV; dan/atau b. diutamakan sedang mengikuti Diklatpim III atau telah lulus Diklatpim III.
Pengalaman jabatan	:	a. sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator Eselon III/b paling singkat 2 (dua) tahun; b. bagi Pejabat Fungsional dengan kriteria: 1) Masa jabatan fungsional madya paling singkat 2 (dua) tahun yang sesuai dengan rumpun jabatan; 2) Pernah menjabat Jabatan administrator Eselon III/b

Diklat Teknis	:	Diutamakan telah lulus diklat teknis sesuai bidang jabatan Esselon III/b yang dibutuhkan
Hukuman	:	1) Tidak pernah dikenakan hukuman disiplin berat dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan 2) memiliki rekam jejak Jabatan, integritas dan moralitas baik yang direkomendasikan oleh atasan langsung.
Kompetensi	:	memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dilakukan oleh pemerintah daerah.

KUALIFIKASI JABATAN

Nama Jabatan : Jabatan Administrator

Eselon : III b

KUALIFIKASI JABATAN	:	URAIAN
Pangkat/Gol/Ruang	:	Paling rendah 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan, yaitu Penata (III/c) minimal 1 (satu) tahun.
Hasil Penilaian Kinerja	:	setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir
Tingkat Pendidikan	:	Paling rendah Sarjana (S1) atau Diploma IV
Diklat Kepemimpinan	:	a. sudah mengikuti Diklatpim IV; b. diutamakan telah mengikuti dan telah lulus Diklatpim III.
Pengalaman jabatan	:	memiliki pengalaman pada Jabatan pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki.
Diklat Teknis	:	Diutamakan telah lulus diklat teknis sesuai bidang jabatan Esselon III yang dibutuhkan
Hukuman	:	1) Tidak pernah dikenakan dijatuhi hukuman disiplin berat dalam 2 (dua) tahun terakhir. 2) Memiliki rekam jejak Jabatan, integritas dan moralitas yang baik
Kompetensi	:	memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS

KUALIFIKASI JABATAN

Nama Jabatan : Jabatan Pengawas

Esselon : IVa

KUALIFIKASI JABATAN	:	URAIAN
Pangkat/Gol/Ruang	:	Paling rendah 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan, yaitu Penata Muda Tingkat I (III/b) minimal 1 (satu) tahun.
Hasil Penilaian Kinerja	:	setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir
Tingkat Pendidikan	:	Paling rendah Diploma III atau yang setara.
Diklat Kepemimpinan	:	diutamakan telah mengikuti dan lulus Diklatpim IV.
Pengalaman jabatan	:	memiliki pengalaman dalam Jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan pelaksana sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki.
Diklat Teknis	:	Diutamakan telah lulus diklat teknis sesuai bidang jabatan Esselon IV yang dibutuhkan
Hukuman	:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Tidak pernah dikenakan dijatuhi hukuman disiplin berat dalam 2 (dua) tahun terakhir. 2) memiliki rekam jejak Jabatan, integritas dan moralitas yang baik
Tes Kompetensi	:	memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS

KUALIFIKASI JABATAN

Nama Jabatan : Jabatan Pengawas

Eselon : IV b

KUALIFIKASI JABATAN	:	URAIAN
Pangkat/Gol/Ruang	:	Paling rendah 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan, yaitu Penata Muda (III/a) sekurang- kurangnya 2 (dua) tahun.
Hasil Penilaian Kinerja	:	setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir
Tingkat Pendidikan	:	Paling rendah Diploma III atau yang setara.
Diklat Kepemimpinan	:	diutamakan telah mengikuti dan lulus Diklatpim IV.
Pengalaman jabatan	:	memiliki pengalaman dalam Jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan pelaksana sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki.
Diklat Teknis	:	Diutamakan telah lulus diklat teknis sesuai bidang jabatan Esselon IV yang dibutuhkan
Hukuman	:	1) Tidak pernah dikenakan dijatuhi hukuman disiplin berat dalam 2 (dua) Tahun terakhir. 2) Memiliki rekam jejak Jabatan integritas dan moralitas yang baik.
Tes Kompetensi	:	memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS

e. mekanisme pengangkatan pejabat administrator dan pengawas, maka dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

- 1) Seleksi calon pejabat:
- 2) Mekanisme pengusulan calon Pejabat Administrator dan Pengawas (Esselon IV b sampai dengan Esselon III a) meliputi:
 - a) Kepala OPD melaksanakan penilaian internal sesuai kualifikasi yang dipersyaratkan dan kompetensi yang dibutuhkan;
 - b) Kepala OPD mengusulkan PNS yang akan mengikuti seleksi kepada Tim Penilai Kinerja melalui OPD yang menangani urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia selaku Sekretariat Tim Penilai Kinerja;

- c) Selain Kepala OPD sebagaimana dimaksud pada huruf a, Tim Penilai Kinerja dapat mengusulkan calon pejabat untuk dibahas sesuai dengan kualifikasi yang dipersyaratkan dan kompetensi yang dibutuhkan.
- 3) Mekanisme pelaksanaan pemilihan meliputi:
- a) sekretariat Tim Penilai Kinerja menghimpun usulan dari Kepala OPD dan Tim Penilai Kinerja sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan;
 - b) Sekretariat Tim Penilai Kinerja menjadwalkan rapat Tim Penilai Kinerja untuk membahas usulan calon pejabat;
 - c) Tim Penilai Kinerja melakukan seleksi administrasi dan kompetensi dengan mempertimbangkan seleksi kriteria umum, dan khusus yaitu hasil asesment yang telah tersedia di sekretariat Tim Penilai Kinerja.
- 4) Hasil seleksi kompetensi yang telah dibahas dalam rapat Tim Penilai Kinerja untuk kemudian direkomendasikan oleh Ketua Tim Penilai Kinerja untuk pengambilan keputusan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- g. Pengangkatan PNS dari dan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama atau setara dengan Esselon II.b dan II.a adalah sebagai berikut :
- 1) Persiapan
- a) Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk Panitia Seleksi (Pansel) dan berkoordinasi dengan instansi yang berwenang.

Pj. BUPATI BANDUNG BARAT,

ttd.

ARSAN LATIF