



**BUPATI INDRAGIRI HULU
PROVINSI RIAU**

**PERATURAN BUPATI INDRAGIRI HULU
NOMOR 17 TAHUN 2023**

TENTANG

**POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI INDRAGIRI HULU,

- Menimbang : a. bahwa sesuai ketentuan Pasal 188 ayat (4) dan ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, setiap instansi pemerintah menyusun pola karier instansi secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan Pola Karier Nasional dan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
- b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 63 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil yang mengamanatkan Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menyusun pola karier di daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 25) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Inderagiri Hilir dengan mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2754);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
7. Peraturan 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);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
9. 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);
10. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1565);
11. Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu (Lembaran Daerah Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2016 Nomor 4);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HULU.**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Indragiri Hulu.

2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Bupati adalah Bupati Indragiri Hulu.
4. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
5. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Pola Karier PNS adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
10. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah kelompok Jabatan Tinggi pada instansi pemerintah.
11. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disebut JPT Pratama adalah kelompok Jabatan Tinggi tingkat pratama pada Kementerian/ Lembaga dan Pemerintah Daerah.
12. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan pimpinan tingkat pratama pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
13. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
14. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki JA pada Instansi Pemerintah.
15. Jabatan Administrator adalah jabatan yang memiliki tanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
16. Pejabat Administrator adalah yang selanjutnya disebut Administrator adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Administrator pada Instansi Pemerintah.
17. Jabatan Pengawas adalah jabatan yang memiliki tanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
18. Pejabat Pengawas adalah yang selanjutnya disebut Pengawas adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pengawas pada Instansi Pemerintah.
19. Pejabat Pelaksana adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
20. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan Fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
21. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki JF pada Instansi pemerintah.
22. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif.
23. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi ASN adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.

24. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
25. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
26. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.
27. Peta Jabatan adalah susunan Jabatan yang digambarkan secara vertikal, horizontal, maupun diagonal menurut struktur kewenangan, tugas dan tanggung jawab Jabatan serta persyaratan Jabatan yang menggambarkan seluruh Jabatan yang ada dan kedudukannya dalam unit kerja pada setiap instansi Pemerintah.
28. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
29. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok Rencana Suksesi.
30. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara disingkat Manajemen Talenta ASN adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu.
31. Uji Kompetensi adalah pengukuran dan penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya.
32. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit.
33. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang merupakan penggabungan nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan nilai Perilaku Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasal 2

Maksud ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah sebagai Pedoman Pola Karier Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Sistem Merit di Lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 3

Tujuan ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah untuk:

- a. memberikan kejelasan dan kepastian karier bagi PNS;
- b. menyelaraskan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan Pemerintah Daerah;
- c. meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS; dan
- d. mendorong peningkatan profesionalitas PNS.

Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini adalah:

- a. prinsip pola karier PNS;
- b. jenis dan jenjang jabatan;
- c. jalur karier PNS; dan
- d. pelaksanaan pola karier PNS.

BAB II PRINSIP POLA KARIER PNS

Pasal 5

- (1) Pola Karier PNS dilaksanakan atas dasar prinsip:
 - a. kepastian;
 - b. profesionalisme;
 - c. transparan;
 - d. integritas;
 - e. keadilan; dan
 - f. rasional.
- (2) Kepastian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu Pola Karier harus menggambarkan kepastian tentang arah alur karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Profesionalisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Pola Karier harus dapat mendorong peningkatan kompetensi dan prestasi kerja PNS.
- (4) Transparan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu Pola Karier harus diketahui oleh setiap PNS dan memberi kesempatan yang sama kepada PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu karier seseorang dapat meningkat jika mempunyai rekam jejak yang baik.
- (6) Keadilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu memberikan kesempatan kepada PNS yang memenuhi Standar Kompetensi ASN untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi.
- (7) Rasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu sesuai kebutuhan masing-masing instansi untuk mencapai visi yang telah ditetapkan.

BAB III JENIS DAN JENJANG JABATAN

Pasal 6

Jenis dan Jenjang Jabatan PNS terdiri atas:

- a. JPT;
- b. JA terdiri dari:
 - 1) jabatan Administrator;
 - 2) jabatan Pengawas; dan
 - 3) jabatan Pelaksana.
- c. JF terdiri dari:
 - 1) JF Kategori Keterampilan terdiri dari:
 - a) pemula;
 - b) terampil;
 - c) mahir; dan
 - d) penyelia.
 - 2) JF Kategori Keahlian terdiri dari:
 - a) ahli pertama;
 - b) ahli muda;
 - c) ahli madya; dan
 - d) ahli utama.

BAB IV JALUR KARIER PNS

Pasal 7

- (1) Pola Karier disusun sebagai bagian dari Sistem Manajemen Talenta.
- (2) Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dan ditetapkan dengan merujuk pada konsep Pola Karier Instansional sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

- (3) Pola Karier memperhatikan Jalur Karier yang berkesinambungan, dengan mempertimbangkan Jabatan Kritis dalam kerangka Manajemen Talenta.
- (4) Jalur Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah lintasan posisi jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang jabatan yang setara maupun jenjang jabatan yang lebih tinggi.
- (5) Pola Karier PNS dapat berbentuk:
 - a. horizontal;
 - b. vertikal; dan
 - c. diagonal.

Pasal 8

- (1) Pola Karier Horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (5) huruf a merupakan perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara melalui mutasi, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPT Pratama lainnya sesuai dengan persyaratan jabatan dan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. JF dapat berpindah ke JF lain dilaksanakan sesuai kualifikasi, kompetensi dan syarat jabatan;
 - c. perpindahan JF ke JF lain meliputi jenjang jabatan dan angka kredit yang setara;
 - d. perpindahan JF ke JF lain yang setara dapat dilakukan dalam satu atau lintas rumpun/klasifikasi JF;
 - e. perpindahan JF ke JF lain yang setara dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan melalui uji kompetensi;
 - f. uji kompetensi dilaksanakan oleh Instansi Pembina JF;
 - g. JF dapat berpindah ke JA sesuai jenjang jabatan, kualifikasi, kompetensi, dan syarat jabatan;
 - h. JF Ahli Utama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPT Pratama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - i. perpindahan karier horizontal bagi JA ke JF yaitu:
 - 1) administrator dapat berpindah secara horizontal ke Fungsional Ahli Madya; atau
 - 2) pengawas dapat berpindah secara horizontal ke Fungsional Ahli Muda.
 - j. dalam hal kondisi tertentu perpindahan karier dapat dilakukan melalui mekanisme penyetaraan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - k. JA dapat berpindah ke JA lain yang setara sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat jabatan.

Pasal 9

- (1) Pola karier vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (5) huruf b merupakan perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi melalui promosi di dalam satu kelompok JA, JF, atau JPT.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. promosi dalam JA dilakukan sesuai dengan kelompok rencana suksesi atau melalui seleksi internal bagi:
 - 1) Jabatan Pengawas ke Jabatan Administrator; atau
 - 2) Jabatan Pelaksana ke Jabatan Pengawas.
 - b. promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dapat dilaksanakan sepanjang memenuhi persyaratan jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi;

- c. promosi dalam kelompok JF dilakukan dalam hal kenaikan jenjang JF, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. dalam hal kenaikan jenjang JF sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, Pejabat fungsional dapat berpindah dari jenjang paling rendah sampai dengan jenjang paling tinggi dalam satu kategori JF nya;
- e. pejabat Fungsional kategori keterampilan dapat berpindah ke kategori keahlian dalam satu rumpun/klasifikasi JF yang memiliki tugas dan fungsi yang sama;
- f. promosi dalam kelompok JF dapat dilakukan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat jabatan berdasarkan kebutuhan organisasi dan peta jabatan yang telah ditetapkan; dan
- g. promosi ke dalam JPT Pratama dilakukan sepanjang memenuhi persyaratan jabatan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

- (1) Pola karier diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (5) huruf c merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi tidak berdasarkan garis lini, melalui promosi atau mekanisme pengangkatan dalam JF.
- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. perpindahan karier diagonal bagi JA ke JF yaitu:
 - 1) administrator dapat berpindah secara diagonal ke Fungsional Ahli Utama;
 - 2) pengawas dapat berpindah secara diagonal ke Fungsional Ahli Madya; atau
 - 3) pelaksana dapat berpindah dalam bentuk diagonal ke Fungsional kategori keahlian atau kategori keterampilan.
 - b. perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf a dilakukan melalui mekanisme perpindahan, penyesuaian/inpassing atau promosi dalam JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. perpindahan karier diagonal bagi JF ke JA yaitu:
 - 1) JF kategori keterampilan atau JF Ahli Pertama dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Pengawas; dan
 - 2) JF Ahli Muda dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Administrator.
 - d. perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf c dilakukan melalui mekanisme penugasan pada jabatan di luar JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - e. perpindahan karier diagonal JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama dilaksanakan melalui promosi secara seleksi terbuka, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, persyaratan jabatan, dan kebutuhan organisasi.

Pasal 11

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

- a. jenis, rumpun/klasifikasi dan profil jabatan;
- b. standar Kompetensi ASN;
- c. pengembangan kompetensi dan pembinaan karier;
- d. profil pegawai;
- e. masa kerja;
- f. kelas jabatan;
- g. pengalaman jabatan;
- h. profil dan struktur organisasi;
- i. peta jabatan; dan
- j. penilaian kinerja dan pembinaan disiplin.

Pasal 12

Jenis, rumpun/klasifikasi, dan profil jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a paling sedikit terdiri dari jenis jabatan dan jenjang jabatan, rumpun/klasifikasi jabatan, persyaratan jabatan, dan tugas jabatan.

Pasal 13

- (1) Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b meliputi Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis, dan Kompetensi Sosial Kultural.
- (2) PPK menetapkan Standar Kompetensi ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 14

- (1) Pengembangan kompetensi dan pembinaan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf c dilaksanakan untuk mendukung pembinaan dan peningkatan karier sesuai dengan jenis jabatan.
- (2) Pengembangan kompetensi paling sedikit didasarkan pada:
 - a. jenis dan jenjang pendidikan dan pelatihan jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan pendidikan dan pelatihan fungsional setiap pegawai yang akan menduduki masing-masing jenis jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - c. pendidikan dan pelatihan teknis dapat menjadi persyaratan setiap jenjang mulai dari Jabatan paling rendah sampai jabatan paling tinggi sesuai karakteristik dan kebutuhan masing-masing Pemerintah Daerah.

Pasal 15

- (1) Profil pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf d paling sedikit memuat data personal, kualifikasi pendidikan, rekam jejak jabatan, kompetensi, riwayat pengembangan, riwayat hasil penilaian kinerja, pendidikan dan pelatihan, usia, dan informasi kepegawaian lainnya.
- (2) Usia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling rendah didasarkan pada:
 - a. paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum mencapai batas usia pensiun untuk menduduki jabatan Pengawas atau Administrator; dan
 - b. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun untuk menduduki JPT Pratama.

Pasal 16

Masa Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf e diatur sebagai berikut:

- a. masa kerja untuk menduduki jabatan Pengawas, paling singkat 4 (empat) tahun dalam jabatan Pelaksana;
- b. masa kerja untuk menduduki jabatan Administrator, paling singkat 3 (tiga) tahun dalam jabatan Pengawas;
- c. masa kerja untuk menduduki JPT Pratama, paling singkat 2 (dua) tahun dalam jabatan Administrator; dan
- d. masa kerja untuk JF berdasarkan angka kredit yang diperoleh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 17

Kelas jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf f memuat informasi kelas jabatan masing-masing jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 18

Pengalaman jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf g diatur sebagai berikut:

- a. untuk menduduki JPT Pratama seorang PNS memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 5 (lima) tahun;
- b. untuk menduduki Jabatan Administrator seorang PNS memiliki pengalaman pada Jabatan pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
- c. untuk menduduki Jabatan Pengawas seorang PNS memiliki pengalaman dalam Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pelaksana sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki; dan
- d. untuk menduduki JPT dan JA, seorang PNS dari JF harus dalam satu rumpun/klasifikasi jabatan dan sesuai dengan jenjang yang dipersyaratkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Pasal 19

Profil dan struktur organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf h memuat informasi tentang profil dan struktur organisasi Pemerintah Daerah dan tata kerja untuk menggambarkan jalur karier sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 20

Peta Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf i ditetapkan oleh Bupati berdasarkan analisis jabatan dan tata kerja organisasi Pemerintah Daerah sebagai dasar penyusunan jalur karier sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

- (1) Penilaian kinerja dan pembinaan disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf j dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Penilaian Kinerja JPT dan Jabatan Administrator dilakukan berdasarkan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penilaian Kinerja JF dilakukan berdasarkan pencapaian Angka Kredit Kumulatif, Sasaran Kinerja Pegawai, dan Perilaku Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V PELAKSANAAN POLA KARIER

Pasal 22

- (1) Pola Karier dilaksanakan sebagai bagian dari Sistem Manajemen Talenta, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pola Karier dilaksanakan dalam lingkup antar unit kerja di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (3) PPK melaksanakan pengisian jabatan berdasarkan jalur pola karier yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2).

Pasal 23

Pengisian JPT Pratama untuk jabatan yang lowong dilakukan melalui Seleksi Terbuka dan kompetitif, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 24

- (1) Pengisian JA dilakukan untuk Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Pelaksana.
- (2) Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kelompok rencana suksesi atau melalui seleksi internal, berdasarkan prinsip Sistem Merit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengisian Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kelompok rencana suksesi, berdasarkan prinsip Sistem Merit melalui pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil dan/atau PNS pindah instansi masuk ke Pemerintah Daerah.

Pasal 25

Pengisian JF dilakukan melalui pengangkatan pertama, perpindahan jabatan, penyesuaian/*inpassing* dan promosi dalam pola karier horizontal, pola karier vertikal maupun pola karier diagonal sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 26

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Rengat
pada tanggal 31 Mei 2023

BUPATI INDRAGIRI HULU,

ttd

REZITA MEYLANI YOPI

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM



TRI JONI, S.H., M.M.

NIP. 19710603 199803 1 005

Diundangkan di Rengat
pada tanggal 31 Mei 2023

**SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN INDRAGIRI HULU,**

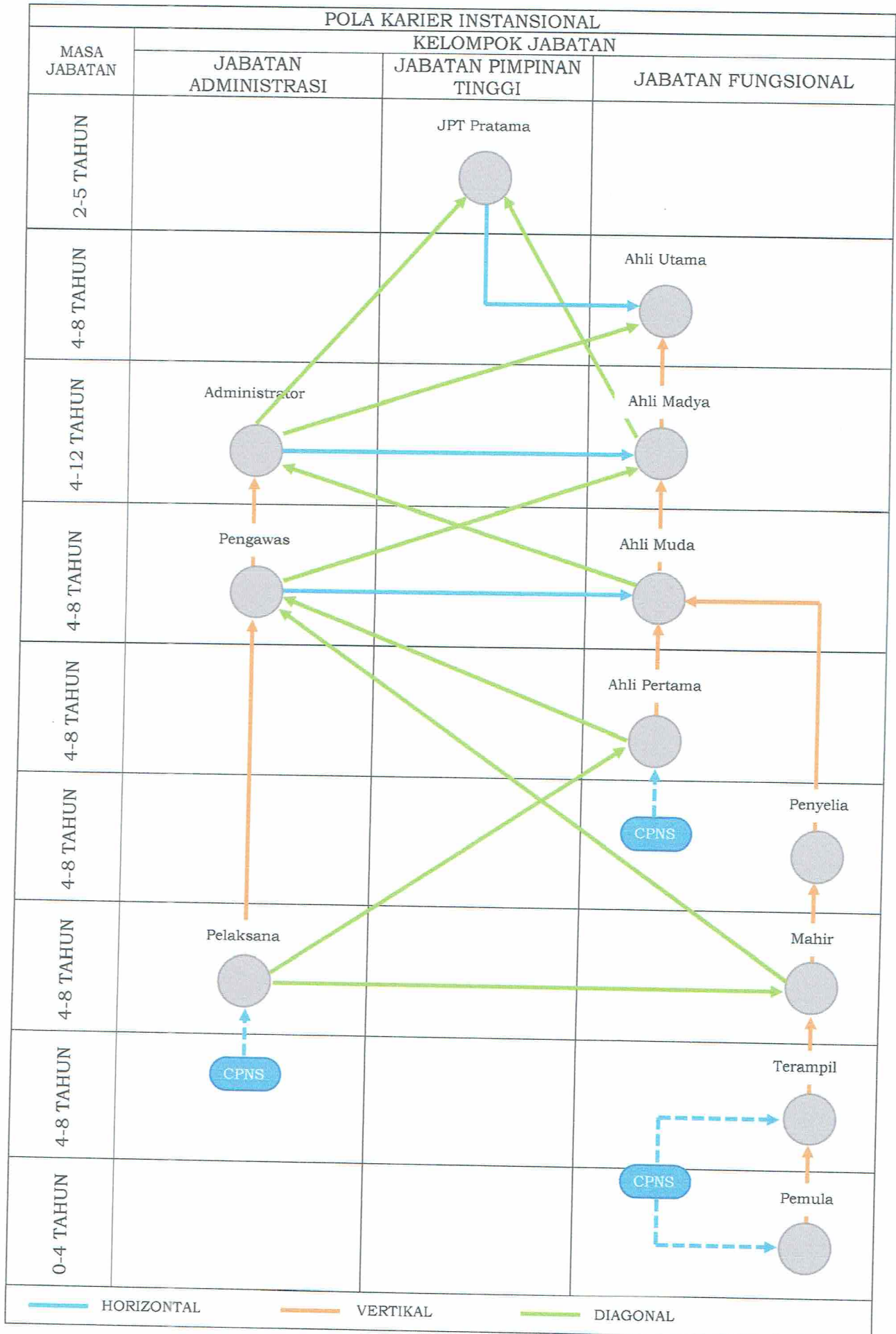
ttd

H. HENDRIZAL

BERITA DAERAH KABUPATEN INDRAGIRI HULU TAHUN 2023 NOMOR 17

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI INDRAGIRI HULU
 NOMOR : 17 TAHUN 2023
 TANGGAL : 31 Mei 2023

POLA KARIER PNS



1. Kelompok Jabatan diisi dengan jenis jabatan ASN meliputi JPT Pratama, JA dan JF dengan masing-masing tingkat/jenjang jabatan sesuai peta jabatan, profil dan struktur organisasi, berbasis pada jabatan kritikal.
2. Masa jabatan merupakan dasar perhitungan masa kerja dan proyeksi pencapaian karier PNS dalam periode tertentu.
3. Mekanisme pengisian jabatan dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan, jenjang pangkat, kualifikasi dan persyaratan jabatan, standar kompetensi jabatan, pengalaman dan penilaian kinerja.
4. Pengembangan kompetensi dilaksanakan sesuai dengan jenis jabatan yang diduduki, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Dalam hal peningkatan pengalaman jabatan dan pengembangan kompetensi, PPK dapat menetapkan 2 (dua) atau 3 (tiga) jabatan strategis yang harus diduduki terlebih dahulu dalam pola karier seorang PNS, sebelum dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

BUPATI INDRAGIRI HULU,

ttd

REZITA MEYLANI YOPI

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM



TRI JONI, S.H., M.M.
NIP. 19710603 199803 1 005