



SALINAN

GUBERNUR JAWA BARAT

PERATURAN GUBERNUR JAWA BARAT
NOMOR 58 TAHUN 2018
TENTANG

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR JAWA BARAT,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme, diselenggarakan penerapan Sistem Merit sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. bahwa untuk menyelenggarakan manajemen karier Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat berdasarkan Sistem Merit sebagaimana dimaksud pada pertimbangan huruf a, perlu menetapkan Peraturan Gubernur Jawa Barat tentang Penyelenggaraan Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1950 tentang Pembentukan Provinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia tanggal 4 Juli 1950) jo. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1950 tentang Pemerintahan Djakarta Raya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 15) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 29 tahun 2007 tentang Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Sebagai Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4744) dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Propinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4010);
2. 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);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah 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);
4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 6037);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907) ;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Pemerintahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1606);
8. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 20 Tahun 2012 tentang Kinerja dan Disiplin Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Barat (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2012 Nomor 20 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 131);
9. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi Jawa Barat (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2017 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 211);
10. Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 38 Tahun 2014 tentang Manajemen Kinerja Pegawai (Berita Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2014 Nomor 38 Seri E);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN GUBERNUR TENTANG PENYELENGGARAAN MANAJEMEN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT.**

BAB I
KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu

Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah Provinsi adalah Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Gubernur adalah Gubernur Jawa Barat.
3. Pemerintah Daerah Provinsi adalah Gubernur beserta Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disebut PPK adalah Gubernur.
6. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disebut PyB adalah Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Barat.
7. Badan adalah Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.
8. Kepala Badan adalah Kepala Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.
9. Biro adalah Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
10. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut PNS adalah PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.
11. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi Perangkat Daerah.
12. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
13. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah PNS yang menduduki JPT.
14. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
15. Pejabat Administrator adalah PNS yang menduduki Jabatan Administrator.
16. Pejabat Pengawas adalah PNS yang menduduki Jabatan Pengawas.
17. Pejabat Pelaksana adalah PNS yang menduduki Jabatan Pelaksana pada instansi pemerintah.

18. 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.
19. Pejabat Fungsional adalah PNS yang menduduki JF pada instansi pemerintah.
20. Kelas Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang PNS dalam rangkaian susunan instansi pemerintah yang meskipun berbeda dalam hal jenis pekerjaan, tetapi cukup setara dalam hal tingkat kesulitan dan tanggungjawab, dan tingkat persyaratan kualifikasi pekerjaan, dan digunakan sebagai dasar penggajian.
21. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik kerja yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.
22. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan termasuk di dalamnya Kompetensi Pemerintahan.
23. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
24. 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.
25. Kompetensi Pemerintahan adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengelolaan pemerintahan sesuai jenjang jabatannya di lingkungan Pemerintahan Daerah Provinsi secara profesional.
26. Pemberhentian adalah pemberhentian yang mengakibatkan PNS tidak lagi menduduki JA, JF, atau JPT.
27. Batas Usia Pensiun adalah batas usia PNS harus diberhentikan dengan hormat dari PNS.

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. Pengisian JPT secara Terbuka yang selanjutnya disebut Seleksi Terbuka adalah proses pengisian JPT yang dilakukan melalui kompetisi secara terbuka.
30. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
31. Penyesuaian atau *Inpassing* adalah proses pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional guna memenuhi kebutuhan organisasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan dalam jangka waktu tertentu.
32. Kelompok Rencana Suksesi atau *talent pool* adalah wadah data nama dan profil calon yang dinilai memiliki talenta untuk mengisi JPT, JA, dan JF.

Bagian Kedua

Maksud dan Tujuan

Pasal 2

Penyelenggaraan manajemen karier dimaksudkan untuk mewujudkan pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi PNS berdasarkan Sistem Merit.

Pasal 3

Penyelenggaraan manajemen karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, mempunyai tujuan:

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

Bagian Ketiga

Kedudukan

Pasal 4

Manajemen karier menjadi pedoman pengelolaan karier PNS yang dilakukan sejak pengangkatan pertama sebagai PNS sampai dengan pemberhentian.

Bagian Keempat
Ruang Lingkup
Pasal 5

Manajemen karier PNS meliputi:

- a. pengembangan karier;
- b. pengembangan kompetensi;
- c. pola karier; dan
- d. mutasi/perpindaham dan promosi.

BAB II

BASIS DATA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pasal 6

- (1) Dalam rangka penyelenggaraan manajemen karier PNS, ,
disusun basis data PNS:
 - a. standar kompetensi Jabatan; dan
 - b. profil PNS.
- (2) Standar kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada
ayat (1) huruf a, paling sedikit terdiri atas:
 - a. nama Jabatan;
 - b. uraian Jabatan;
 - c. kode Jabatan;
 - d. pangkat yang sesuai;
 - e. kompetensi; dan
 - f. ukuran kinerja Jabatan.
- (3) Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b
merupakan kumpulan informasi PNS, terdiri atas:
 - a. data personal, paling sedikit memuat:
 1. nama;
 2. nomor induk pegawai;
 3. tempat tanggal lahir;
 4. status perkawinan;
 5. agama; dan
 6. alamat.
 - b. kualifikasi, merupakan informasi mengenai kualifikasi
pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai
dengan jenjang paling rendah;
 - c. rekam jejak jabatan, merupakan informasi mengenai
riwayat jabatan yang pernah diduduki PNS.
 - d. kompetensi, merupakan informasi mengenai
kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan;

- e. riwayat pengembangan kompetensi, merupakan informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS, meliputi riwayat pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, penataran dan/atau magang;
 - f. riwayat hasil penilaian kinerja, merupakan informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS; dan
 - g. informasi kepegawaian lainnya, merupakan informasi yang memuat prestasi, penghargaan, dan/atau hukuman yang pernah diterima oleh PNS.
- (4) Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikelola oleh Badan dalam Sistem Informasi Administrasi Kepegawaian, yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara secara nasional.

BAB III

PENGEMBANGAN KARIER

Bagian Kesatu

Umum

Paragraf 1

Umum

Pasal 7

- (1) Pengembangan karier PNS diselenggarakan dilaksanakan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja pegawai.
- (2) Manajemen pengembangan karier PNS dilaksanakan melalui:
 - a. mutasi; dan
 - b. promosi.
- (3) PNS ditempatkan pada Jabatan dan dilaksanakan dengan berpedoman pada pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2).

Paragraf 2

Jenis dan Jenjang Jabatan

Pasal 8

Jenis Jabatan terdiri atas:

- a. JPT;
- b. JA; dan
- c. JF.

Pasal 9

- (1) Jenjang JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a, terdiri atas:
- a. JPT Madya atau setara dengan Jabatan eselon Ib; dan
 - b. JPT Pratama atau setara dengan Jabatan eselon Ila dan Jabatan eselon Iib.
- (2) Jenjang JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b, terdiri atas:
- a. Jabatan administrator atau setara dengan Jabatan eselon IIIa dan Jabatan eselon IIIb;
 - b. Jabatan pengawas atau setara dengan Jabatan eselon IVa dan jabatan eselon IVb; dan
 - c. Jabatan pelaksana, terdiri atas:
 1. Jabatan analis/penyusun atau jabatan lain yang kelas jabatannya setara;
 2. Jabatan pengelola atau jabatan lain yang kelas jabatannya setara; dan
 3. Jabatan administrasi atau jabatan lain yang kelas jabatannya setara.
- (3) Jenjang JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c, terdiri atas:
- a. Jenjang JF Ahli, meliputi:
 1. JF Ahli Utama;
 2. JF Ahli Madya;
 3. JF Ahli Muda; dan
 4. JF Ahli Pertama.
 - b. Jenjang JF Keterampilan, meliputi:
 1. JF Penyelia atau jabatan yang setara;
 2. JF Mahir atau jabatan yang setara;
 3. JF Terampil atau jabatan yang setara; dan
 4. JF Pemula atau jabatan yang setara.

Paragraf 3

Rumpun Jabatan

Pasal 10

- (1) JPT, JA, dan JF dikelompokkan ke dalam rumpun jabatan.
- (2) Rumpun jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
- a. rumpun JPT, meliputi:
 1. rumpun JPT manajemen kebijakan;
 2. rumpun JPT teknis kebijakan, meliputi:
 - a) rumpun JPT kebijakan teknis infrastruktur; dan
 - b) rumpun JPT kebijakan teknis non infrastruktur.

- b. rumpun JA, meliputi:
1. rumpun JA manajemen;
 2. rumpun JA teknis, meliputi:
 - a) rumpun JA teknis infrastruktur; dan
 - b) rumpun JA teknis non infrastruktur.
 3. rumpun JA pelayanan, meliputi:
 - a) rumpun JA pelayanan pendidikan;
 - b) rumpun JA pelayanan kesehatan;
 - c) rumpun JA pelayanan sosial;
 - d) rumpun JA pelayanan infrastruktur;
 - e) rumpun JA pelayanan ekonomi;
 - f) rumpun JA pelayanan lingkungan hidup; dan
 - g) rumpun JA pelayanan administrasi pemerintahan.

Bagian Kedua

Kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja

Paragraf 1

Kualifikasi

Pasal 11

Kualifikasi Jabatan, paling kurang terdiri atas:

- a. pendidikan formal;
- b. pangkat/golongan atau kelas jabatan;
- c. riwayat Jabatan; dan
- d. batas usia pensiun.

Pasal 12

- (1) Biro menyusun standar kualifikasi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 dalam bentuk syarat Jabatan berdasarkan analisis Jabatan, analisis beban kerja dan evaluasi Jabatan
- (2) Standar kualifikasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Paragraf 2

Kompetensi

Pasal 13

Kompetensi Jabatan, terdiri atas:

- a. kompetensi manajerial;
- b. kompetensi teknis;
- c. kompetensi sosial kultural; dan

d. kompetensi pemerintahan.

Pasal 14

- (1) Untuk penempatan Jabatan, Biro menyusun standar kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Standar kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 15

- (1) Setiap PNS dilakukan penilaian melalui evaluasi kompetensi dengan berpedoman pada standar kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dan kamus kompetensi Jabatan.
- (2) Evaluasi kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan secara berkala paling cepat 6 (enam) bulan dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (3) Evaluasi kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilakukan oleh Badan.
- (4) Kamus kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disusun oleh Biro.
- (5) Dalam melaksanakan evaluasi kompetensi, Badan dibantu oleh Tim Assesor Sumber Daya Manusia Aparatur atau dapat bekerja sama dengan assesor independen.

Pasal 16

Kepala Badan menetapkan standar operasional dan prosedur pelaksanaan evaluasi kompetensi.

Paragraf 3

Kinerja

Pasal 17

- (1) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pemerintah Daerah menyusun bentuk indikator kinerja Jabatan berdasarkan target Rencana Kerja Pemerintahan Daerah yang diuraikan menjadi indikator kinerja Perangkat Daerah.
- (2) Indikator kinerja Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menjadi dasar ukuran kinerja Jabatan.
- (3) Indikator kinerja Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 18

- (1) Penilaian Kinerja bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan 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 yang bersangkutan.
- (3) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
- (4) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), dilakukan oleh atasan langsung dari PNS yang bersangkutan atau oleh pejabat yang ditentukan oleh PyB.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme penilaian kinerja diatur dalam Peraturan Gubernur tersendiri.

Bagian Ketiga

Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 19

- (1) Gubernur menetapkan kelompok rencana suksesi dalam setiap tahun dan mengumumkan melalui sistem informasi ASN.
- (2) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), 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.

Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dikelola oleh Badan.

BAB IV

PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 20

- (1) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
- (3) Pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan pada tingkat Pemerintah Daerah Provinsi.

Pasal 21

- (1) Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi, dilakukan:
 - a. penetapan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi disusun berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja;
 - b. pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk memenuhi kompetensi manajerial, teknis, sosial kultural dan pemerintahan dalam bentuk pendidikan dan/atau pelatihan; dan
 - c. pelaksanaan evaluasi pengembangan kompetensi dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan Kompetensi manajerial, kompetensi sosial kultural, kompetensi teknis dan kompetensi pemerintahan dengan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.
- (3) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi menyelenggarakan pengembangan kompetensi PNS, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 22

Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 menjadi dasar pengembangan karier dan menjadi salah satu dasar bagi pengangkatan jabatan.

BAB V

POLA KARIER

Paragraf 1

Umum

Pasal 23

Pola karier merupakan pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis dan/atau jenjang jabatan secara berkesinambungan dengan memperhatikan jalur karier.

Pasal 24

Pola karier PNS berbentuk:

- a. horizontal, yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JPT, JA atau JF;
- b. vertikal, yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok JPT, JA, dan JF; dan

- c. diagonal, yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok JPT, JA atau JF.

Paragraf 2

Pola Karier Berbentuk Horizontal

Pasal 25

- (1) Pola karier berbentuk horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf a, dilaksanakan dengan memperhatikan:
- a. jenis Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8;
 - b. fungsi umum Jabatan;
 - c. kelas Jabatan; dan
 - d. rumpun Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10.
- (2) Fungsi umum Jabatan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf b, terdiri atas:
- a. fungsi umum kesekretariatan;
 - b. fungsi umum teknis kebijakan;
 - c. fungsi umum teknis pelayanan; dan
 - d. fungsi umum manajemen teknis.
- (3) Kelas jabatan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf c, diatur dengan Peraturan Gubernur tersendiri.

Pasal 26

Pola karier berbentuk horizontal untuk JPT yang telah menduduki jabatan paling kurang 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun, dilaksanakan setelah dilakukan uji kompetensi.

Paragraf 3

Pola Karier Berbentuk Vertikal

Pasal 27

- (1) Pola karier berbentuk vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf b, dilaksanakan dengan memperhatikan:
- a. jenis Jabatan;
 - b. Kelas Jabatan;
 - c. fungsi umum Jabatan;
 - d. rumpun Jabatan; dan
 - e. *Cluster* Perangkat Daerah.
- (2) *Cluster* Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf e, disusun pada Perangkat Daerah sebagai berikut:

- a. Dinas Pendidikan Pemerintah Daerah Provinsi, pada unit kerja:
 - 1. Sekolah Menengah Atas;
 - 2. Sekolah Menengah Kejuruan;
 - 3. Sekolah Luar Biasa; dan
 - 4. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Cabang Pelayanan.
 - b. Dinas Kesehatan Pemerintah Daerah Provinsi, pada unit kerja Rumah Sakit Umum Daerah;
 - c. Badan Pendapatan Daerah Pemerintah Daerah Provinsi, pada unit kerja UPTD Cabang Pelayanan; dan
 - d. Perangkat daerah lain yang memiliki UPTD dan atau UPTD Cabang Pelayanan.
- (3) *Cluster* Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud ayat (2) disusun oleh Biro.
- (4) *Cluster* sebagaimana dimaksud ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Gubernur.

Pasal 28

Pola Karier berbentuk vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf b, dilakukan melalui promosi jabatan.

BAB VI

PROMOSI

Paragraf 1

Promosi Dalam Jabatan Pelaksana

Pasal 29

Promosi dalam Jabatan Pelaksana pada Perangkat Daerah, dilaksanakan dengan ketentuan:

- a. Jabatan Pelaksana pengadministrasi dapat diangkat dalam Jabatan Pelaksana Pengelola, dengan ketentuan:
 - 1. pengalaman kerja pada Jabatan Pelaksana pengadministrasi paling kurang 2 (dua) tahun dan/atau lulus pendidikan formal jenjang Diploma III dan/atau pangkat/ golongan ruang Pengatur Muda Tingkat I (II/b);
 - 2. memenuhi standar kompetensi Jabatan Pelaksana Pengelola;
 - 3. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik; dan
 - 4. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi Sistem Merit yang ditetapkan oleh PPK.
- b. Jabatan Pelaksana pengadministrasi dapat diangkat dalam Jabatan Pelaksana Analis, dengan ketentuan:

1. pengalaman kerja pada Pelaksana pengadministrasi paling kurang 5 (lima) tahun dan/atau lulus pendidikan formal jenjang Strata 1/Diploma IV dan/atau pangkat/golongan ruang Penata Muda (III/a);
 2. memenuhi standar kompetensi Jabatan Pelaksana analis;
 3. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik; dan
 4. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK.
- c. Jabatan Pelaksana pengelola dapat diangkat dalam Jabatan Pelaksana analis, dengan ketentuan:
1. pengalaman kerja pada Jabatan Pelaksana pengelola paling kurang kurang 5 (lima) tahun dan/atau lulus pendidikan formal jenjang Strata 1/Diploma IV dan/atau pangkat/golongan ruang Penata Muda (III/a);
 2. memenuhi standar kompetensi Jabatan Pelaksana Analis;
 3. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik; dan
 4. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK.

Paragraf 2

Promosi Dalam Jabatan Fungsional

Pasal 30

- (1) Jabatan Pelaksana Pengadministrasi dapat diangkat dalam JF Pemula, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF Pemula;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Pemula pada Perangkat Daerah;
 - d. mengikuti dan lulus Diklat JF dan/atau *inpassing*;
 - e. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK; dan
 - f. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (2) Jabatan Pelaksana Pengelola dapat diangkat dalam JF Terampil, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF terampil;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF terampil pada Perangkat Daerah;
 - d. mengikuti dan lulus Diklat JF dan/atau *inpassing* JF;

- e. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK; dan
 - f. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (3) JF Pemula dapat diangkat dalam JF Terampil, dengan ketentuan:
- a. memenuhi angka kredit JF terampil;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF terampil pada Perangkat Daerah;
 - d. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit dan ditetapkan oleh PPK; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (4) JF Terampil dapat diangkat dalam JF Mahir, dengan ketentuan:
- a. memenuhi angka kredit JF Mahir;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Mahir pada Perangkat Daerah;
 - d. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit dan ditetapkan oleh PPK; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (5) JF Mahir dapat diangkat dalam JF Penyelia, dengan ketentuan:
- a. memenuhi angka kredit JF Penyelia;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Penyelia pada Perangkat Daerah;
 - d. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit dan ditetapkan oleh PPK; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (6) JF Penyelia dapat diangkat dalam JF Ahli Pertama, dengan ketentuan:
- a. memenuhi angka kredit JF Ahli Pertama;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Ahli Pertama pada Perangkat Daerah;
 - d. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit dan ditetapkan oleh PPK; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.

- (7) JF Penyelia dapat diangkat dalam JF Ahli Muda, dengan ketentuan:
- a. memenuhi angka kredit JF Ahli Muda;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Ahli Muda pada Perangkat Daerah;
 - d. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit dan ditetapkan oleh PPK; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (8) JF Ahli Muda dapat diangkat dalam JF Ahli Madya, dengan ketentuan:
- a. memenuhi angka kredit JF Ahli Madya;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Ahli Madya pada Perangkat Daerah;
 - d. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit dan ditetapkan oleh PPK; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (9) JF Ahli Madya dapat diangkat dalam JF Ahli Utama, dengan ketentuan:
- a. memenuhi angka kredit JF Ahli Utama;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Ahli Utama pada Perangkat Daerah;
 - d. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit dan ditetapkan oleh PPK; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.

Paragraf 3

Promosi Dalam Jabatan Pengawas

Pasal 31

- (1) Jabatan Pelaksana Analisis dengan kualifikasi teknis pendidikan dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb, dengan ketentuan:
- a. pengalaman kerja pada Pelaksana Analisis paling kurang 4 (empat) tahun, kecuali pada jabatan perangkat daerah tanpa unit kerja cluster, pengalaman kerja pada Pelaksana Analisis paling kurang 2 (dua) tahun;
 - b. memenuhi standar kompetensi Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb;

- c. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal jenjang Strata 1/Diploma IV;
 - d. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - e. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - f. setelah melalui jabatan pelaksana analis pada cluster c dan cluster b paling kurang masing-masing 2 (dua) tahun pada perangkat daerah yang ditetapkan sebagai unit kerja cluster;
 - g. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - h. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa; dan
 - i. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat IV.
- (2) Pelaksana Analis dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVa, dengan ketentuan:
- a. pengalaman kerja pada Jabatan Pelaksana Analis paling kurang 4 (empat) tahun, kecuali pada jabatan perangkat daerah tanpa unit kerja cluster, pengalaman kerja pada Pelaksana Analis paling kurang 2 (dua) tahun;
 - b. memenuhi standar kompetensi Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV,a;
 - c. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Strata 1 atau Diploma IV;
 - d. tidak terdapat Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV,b pada rumpun jabatan;
 - e. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - f. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - g. setelah melalui jabatan pelaksana analis pada cluster c dan cluster b paling kurang masing-masing 2 (dua) tahun pada perangkat daerah yang ditetapkan sebagai unit kerja cluster;
 - h. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - i. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa; dan
 - j. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat IV.
- (3) Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVa, dengan ketentuan:

- a. pengalaman kerja dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb paling kurang 4 (empat) tahun, kecuali pada jabatan perangkat daerah tanpa unit kerja cluster, pengalaman kerja dalam Jabatan Pengawas setara atau setara dengan jabatan eselon IVb paling kurang 2 (dua) tahun;
 - b. memenuhi standar kompetensi Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVa;
 - c. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Strata 1 atau Diploma IV;
 - d. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - e. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - f. setelah melalui Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb pada *cluster c* dan *cluster b* paling kurang masing-masing 2 (dua) tahun pada perangkat daerah yang ditetapkan unit kerja cluster;
 - g. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - h. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa; dan
 - i. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat IV.
- (4) JF Ahli Pertama dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb, dengan ketentuan:
- a. memenuhi standar kompetensi Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb;
 - b. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Strata 1 atau Diploma IV;
 - c. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - d. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - e. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - f. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa;
 - g. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat IV; dan
 - h. formasi JF Ahli Pertama yang bersangkutan dapat diisi kembali PNS lain.
- (5) JF Ahli Muda dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVa, dengan ketentuan:
- a. memenuhi standar kompetensi Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVa;
 - b. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Strata 1 atau Diploma IV;
 - c. Penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;

- d. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
- e. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
- f. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa;
- g. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat IV; dan
- h. formasi JF Ahli Muda yang bersangkutan dapat diisi kembali PNS lain.

Paragraf 4

Promosi Dalam Jabatan Administrator

Pasal 32

- (1) Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb dapat diangkat dalam Jabatan Administrator atau setara dengan Jabatan Eselon IIIb, dengan ketentuan:
 - a. pengalaman kerja dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV,b paling kurang 4 tahun, kecuali pada jabatan perangkat daerah tanpa unit kerja cluster, pengalaman kerja dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV,b paling kurang 2 (dua) tahun;
 - b. memenuhi standar Kompetensi Jabatan Administrator setara Eselon III,b;
 - c. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Strata 1;
 - d. tidak terdapat Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon III,b pada rumpun jabatan;
 - e. setelah melalui Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV,b pada cluster c dan cluster b paling kurang masing-masing 2 (dua) tahun pada perangkat daerah yang ditetapkan unit kerja cluster;
 - f. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - g. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - h. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - i. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa; dan
 - j. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat III.
- (2) Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb dapat diangkat dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIa, dengan ketentuan:

- a. pengalaman kerja dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb paling kurang 4 (empat) tahun, kecuali pada jabatan perangkat daerah tanpa unit kerja cluster, pengalaman kerja dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb paling kurang 2 (dua) tahun;
 - b. memenuhi standar kompetensi Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIa;
 - c. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Strata 1;
 - d. tidak ada Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVa pada rumpun jabatan;
 - e. tidak terdapat Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIb pada rumpun jabatan;
 - f. setelah melalui Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb pada *cluster c* dan *cluster b* paling kurang masing-masing 2 (dua) tahun pada perangkat daerah yang ditetapkan sebagai unit kerja cluster;
 - g. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - h. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - i. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - j. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa; dan
 - k. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat III.
- (3) Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVa dapat diangkat dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIb, dengan ketentuan:
- a. pengalaman kerja dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV,a paling kurang 4 (empat) tahun, kecuali pada jabatan perangkat daerah tanpa unit kerja cluster, pengalaman kerja dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV,a paling kurang 2 (dua) tahun;
 - b. memenuhi standar Kompetensi Administrator atau setara dengan jabatan eselon III,a;
 - c. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Strata 1;
 - d. setelah melalui Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV,a pada cluster c dan cluster b paling kurang masing-masing 2 (dua) tahun pada perangkat daerah yang ditetapkan unit kerja cluster;
 - e. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - f. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - g. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;

- h. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa; dan
 - i. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat III.
- (4) Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVa dapat diangkat dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIa, dengan ketentuan:
- a. pengalaman kerja dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV,a paling kurang 4 (empat) tahun, kecuali pada jabatan perangkat daerah tanpa unit kerja cluster, pengalaman kerja dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV,a paling kurang 2 (dua) tahun;
 - b. memenuhi standar Kompetensi Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon III,a;
 - c. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Strata 1;
 - d. tidak terdapat Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon III,b pada rumpun jabatan;
 - e. setelah melalui Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV,a pada cluster c dan cluster b paling kurang masing-masing 2 (dua) tahun pada perangkat daerah yang ditetapkan sebagai unit kerja cluster;
 - f. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - g. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - h. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - i. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa; dan
 - j. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat III.
- (5) Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIb dapat diangkat dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIa, dengan ketentuan:
- a. pengalaman kerja dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIb paling kurang 4 (empat) tahun, kecuali pada jabatan perangkat daerah tanpa unit kerja cluster, pengalaman kerja dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon III,b paling kurang 2 (dua) tahun;
 - b. memenuhi standar Kompetensi Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon III,a;
 - c. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Strata 1;
 - d. tidak terdapat Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIa pada rumpun jabatan;

- e. setelah melalui Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIb pada *cluster c* dan *cluster b* kurang masing-masing 2 (dua) tahun pada perangkat daerah yang ditetapkan sebagai unit kerja cluster;
 - f. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - g. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - h. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - i. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa; dan
 - j. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat III.
- (6) JF Ahli Muda dapat diangkat dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIb, dengan ketentuan:
- a. memenuhi standar Kompetensi Administrator atau setara dengan jabatan eselon III,b;
 - b. lebih diutamakan memiliki ijazah pendidikan formal Strata 1;
 - c. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - d. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - e. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - f. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa;
 - g. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat III; dan
 - h. formasi JF Ahli Muda yang bersangkutan dapat diisi kembali PNS lain.
- (7) JF Ahli Madya dapat diangkat dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIa, dengan ketentuan:
- a. memenuhi standar Kompetensi Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIa;
 - b. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Strata 1;
 - c. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - d. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - e. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa;
 - f. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - g. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat III; dan

- h. formasi JF Ahli Madya yang bersangkutan dapat diisi kembali PNS lain.

Paragraf 5

Promosi Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 33

- (1) Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIb dapat diangkat dalam JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon IIb, dengan ketentuan:
 - a. pengalaman kerja dalam Jabatan Administrator setara atau setara dengan jabatan eselon IIIb paling kurang 4 (empat) tahun, kecuali pada jabatan perangkat daerah tanpa unit kerja cluster, pengalaman kerja dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIb paling kurang 2 (dua) tahun;
 - b. memenuhi standar Kompetensi JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon II,b;
 - c. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Pasca Sarjana/Strata 2;
 - d. tidak terdapat Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon III,a pada rumpun jabatan;
 - e. setelah melalui Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon III,b pada cluster c dan cluster b paling kurangnya masing-masing 2 (dua) tahun pada perangkat daerah yang ditetapkan sebagai unit kerja cluster;
 - f. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - g. penilaian prestasi kerja dalam 2 tahun terakhir paling kurang bernilai sangat baik;
 - h. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - i. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa; dan
 - j. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat II.
- (2) Jabatan Administrator setara eselon IIIb dapat diangkat dalam JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon IIa, dengan ketentuan:
 - a. pengalaman kerja pada Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIb paling kurang 4 (empat) tahun, kecuali pada jabatan perangkat daerah tanpa unit kerja cluster, pengalaman kerja dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIb paling kurang 2 (dua) tahun;
 - b. memenuhi standar Kompetensi JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon IIa;
 - c. diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Pasca Sarjana/Strata 2;

- d. tidak terdapat Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIa pada rumpun jabatan;
 - e. tidak terdapat JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon IIb pada rumpun jabatan;
 - f. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - g. setelah melalui Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon III,b pada cluster c dan cluster b paling kurang masing-masing 2 (dua) tahun pada perangkat daerah yang ditetapkan sebagai unit kerja cluster;
 - h. penilaian prestasi kerja dalam 2 tahun terakhir bernilai paling kurang sangat baik;
 - i. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - j. memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa; dan
 - k. memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat II.
- (3) Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIa dapat diangkat dalam JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon IIb, dengan ketentuan:
- a. pengalaman kerja pada Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIa paling kurang 4 (empat) tahun, kecuali pada jabatan perangkat daerah tanpa unit kerja cluster, pengalaman kerja dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIa paling kurang 2 (dua) tahun;
 - b. memenuhi standar Kompetensi JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon II,b;
 - c. diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Pasca Sarjana/Strata 2;
 - d. tidak terdapat JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon IIb pada rumpun jabatan;
 - e. setelah melalui Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIa pada *cluster* c dan *cluster* b paling kurang masing-masing 2 (dua) tahun pada perangkat daerah yang ditetapkan sebagai unit kerja cluster;
 - f. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - g. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir bernilai paling kurang sangat baik;
 - h. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - i. memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa; dan
 - j. memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat II.
- (4) Jabatan Administrator setara eselon IIIa dapat diangkat dalam JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon IIa, dengan ketentuan:

- a. pengalaman kerja pada Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIa paling kurang 4 (empat) tahun, kecuali pada jabatan perangkat daerah tanpa unit kerja *cluster*, pengalaman kerja dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIa paling kurang 2 (dua) tahun;
 - b. memenuhi standar Kompetensi JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon IIa;
 - c. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Pasca Sarjana/Strata 2;
 - d. tidak terdapat JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon IIb pada rumpun jabatan;
 - e. setelah melalui Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIa pada cluster c dan cluster b paling kurang masing-masing 2 (dua) tahun pada perangkat daerah yang ditetapkan sebagai unit kerja cluster;
 - f. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - g. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai sangat baik;
 - h. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - i. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa; dan
 - j. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat II.
- (5) JF Ahli Madya dapat diangkat dalam JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon IIb, dengan ketentuan:
- a. memenuhi standar Kompetensi JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon II,b;
 - b. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Pasca Sarjana/Strata 2;
 - c. tidak terdapat Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon III,a pada rumpun jabatan;
 - d. setelah melalui Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon III,b pada cluster c dan cluster b paling kurangnya masing-masing 2 (dua) tahun pada perangkat daerah yang ditetapkan sebagai unit kerja cluster;
 - e. penilaian prestasi kerja dalam 2 tahun terakhir paling kurang bernilai sangat baik;
 - f. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - g. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - h. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa;
 - i. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat II; dan

- j. formasi JF Ahli Madya yang bersangkutan dapat diisi kembali oleh PNS lain.

Paragraf 6

Promosi Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Madya

Pasal 34

- (1) JPT Pratama setara atau setara dengan jabatan eselon IIb dapat diangkat dalam JPT Madya atau setara dengan jabatan eselon Ib, dengan ketentuan:
- a. pengalaman kerja dalam JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon IIb paling kurang 4 (empat) tahun;
 - b. memenuhi standar Kompetensi JPT Madya atau setara dengan jabatan eselon I,b;
 - c. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Doktoral/Strata 3;
 - d. tidak terdapat JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon IIa pada rumpun jabatan;
 - e. setelah melalui JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon IIb pada *cluster* c dan *cluster* b paling kurang masing-masing 2 (dua) tahun pada perangkat daerah yang ditetapkan sebagai unit kerja cluster;
 - f. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai sangat baik;
 - g. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit dan ditetapkan oleh PPK;
 - h. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa; dan
 - i. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat I.
- (2) JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon IIa dapat diangkat dalam JPT Madya atau setara dengan jabatan eselon Ib, dengan ketentuan:
- a. pengalaman kerja dalam JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon IIa paling kurang 4 (empat) tahun;
 - b. memenuhi standar Kompetensi JPT Madya atau setara dengan jabatan eselon Ib;
 - c. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Doktoral/Strata 3;
 - d. setelah melalui JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon II,a pada cluster c dan cluster b paling kurang masing-masing 2 (dua) tahun pada perangkat daerah yang ditetapkan sebagai unit kerja cluster;
 - e. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai sangat baik;
 - f. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit dan ditetapkan oleh PPK;

- g. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa; dan
- h. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat I.

Paragraf 7

Promosi Jabatan Antar Perangkat Daerah

Pasal 35

- (1) Promosi Jabatan antar Perangkat Daerah, dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. Jabatan promosi berada dalam satu rumpun Perangkat Daerah;
 - b. memenuhi standar kompetensi jabatan;
 - c. memenuhi standar kualifikasi jabatan; dan
 - d. memiliki prestasi kerja yang diberikan penghargaan paling kurang berupa penghargaan Gubernur.
- (2) Promosi Jabatan Antar Jabatan Antar Perangkat Daerah, dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. Jabatan promosi berada dalam satu rumpun Perangkat Daerah;
 - b. memenuhi standar kompetensi jabatan;
 - c. memenuhi standar kualifikasi jabatan; dan
 - d. memiliki prestasi kerja yang diberikan penghargaan paling kurang berupa penghargaan Gubernur.
- (3) Promosi Jabatan antar Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), ditetapkan oleh PPK setelah mendapat pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja.
- (4) Promosi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diprioritaskan bagi PNS yang masuk dalam kelompok rencana suksesi.

BAB VII

TATA CARA SELEKSI TERBUKA

Pasal 36

- (1) Pengisian JPT dapat dilakukan melalui mutasi atau seleksi terbuka.
- (2) Untuk dapat diangkat dalam JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. JPT Madya, dengan ketentuan:
 - 1. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah Strata-2;
 - 2. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosio kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;

3. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat 7 (tujuh) tahun;
 4. sedang atau pernah menduduki JPT Madya atau JF Ahli Utama paling singkat 2 (dua) tahun;
 5. memiliki rekam jejak jabatan, Integritas, dan moralitas yang baik;
 6. berusia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun; dan
 7. sehat jasmani dan rohani.
- b. JPT Pratama, dengan ketentuan:
1. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah Strata 2;
 2. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosio kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
 3. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun;
 4. sedang atau pernah menduduki JPT Madya atau JF Ahli Utama paling singkat 2 (dua) tahun;
 5. memiliki rekam jejak jabatan, Integritas, dan moralitas yang baik;
 6. berusia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
 7. sehat jasmani dan rohani.

Pasal 37

- (1) Pengisian JPT melalui seleksi terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36, dilakukan melalui tahapan:
 - a. perencanaan;
 - b. pengumuman lowongan;
 - c. pelamaran;
 - d. seleksi;
 - e. pengumuman hasil seleksi; dan
 - f. penetapan dan pengangkatan;
- (2) Perencanaan pengisian JPT melalui seleksi terbuka, meliputi:
 - a. penentuan JPT yang akan diisi;
 - b. pembentukan panitia seleksi;
 - c. penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian JPT; dan
 - d. permohonan persetujuan seleksi terbuka kepada Komisi Aparatur Sipil Negara;
- (3) Dalam rangka pengisian JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dibentuk Panitia Seleksi.

- (4) Panitia seleksi terdiri dari paling sedikit 5 (lima) orang, paling banyak 9 (sembilan) orang, dengan komposisi 70 persen dari akademisi/pakar/profesional, Pejabat Pimpinan Tinggi dari instansi Pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang kosong, dan 30 persen dari Pejabat Pimpinan Tinggi terkait dari instansi Pemerintah yang bersangkutan.
- (5) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4), ditetapkan oleh Gubernur.
- (6) Pengumuman lowongan dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. terbuka pada tingkat nasional yang diumumkan melalui media massa cetak dan media dalam jaringan (*online*);
 - b. pengumuman paling sedikit memuat:
 1. nama jabatan yang lowong;
 2. persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32;
 3. batas waktu penyampaian lamaran; dan
 4. tahapan, jadwal dan sistem seleksi.
- (7) Lamaran disampaikan kepada Panitia Seleksi melalui website: seleksiterbuka.jabarprov.go.id;
- (8) Tahapan seleksi pengisian JPT paling sedikit terdiri atas:
 - a. seleksi administrasi;
 - b. seleksi kompetensi;
 - c. seleksi penulisan makalah;
 - d. wawancara dan penelusuran rekam jejak; dan
 - e. tes kesehatan dan tes kejiwaan.
- (9) Penentuan metode seleksi dan bobot setiap tahapan seleksi ditentukan kemudian oleh Panitia Seleksi.
- (10) Pengumuman hasil seleksi dilakukan untuk setiap tahapan seleksi berdasarkan alphabet atau peringkat.
- (11) Pada tahap akhir, Panitia Seleksi memilih 3 (tiga) orang peserta seleksi dengan nilai terbaik untuk disampaikan kepada PPK melalui PyB.
- (12) PPK memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) orang nama calon Pejabat untuk JPT Pratama hasil seleksi untuk ditetapkan, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (13) PPK menyampaikan hasil seleksi JPT Madya kepada Presiden untuk ditetapkan, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII

MUTASI

Pasal 38

Mutasi pada Pemerintah Daerah Provinsi meliputi:

- a. PNS yang dimutasi dalam lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi;
- b. PNS yang mutasi ke luar Pemerintah Daerah Provinsi; dan
- c. pegawai negeri sipil yang mutasi ke lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi.

Pasal 39

PNS yang dimutasi dalam lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 huruf a, diselenggarakan dalam rangka pola karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 dan Pasal 24, atau dalam rangka pelaksanaan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 40

PNS yang mutasi ke luar Pemerintah Daerah Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 huruf b, dilaksanakan dalam rangka pengembangan karier atau pelaksanaan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 41

- (1) Pegawai negeri sipil yang mutasi ke lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal, dilakukan dalam rangka pengembangan karier atau pelaksanaan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pegawai negeri sipil yang mutasi dalam rangka pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat atas permohonan sendiri atau untuk kebutuhan organisasi Perangkat Daerah.
- (3) Mutasi atas permohonan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. ada rekomendasi dari instansi asal pegawai negeri sipil;
 - b. persetujuan dari Gubernur.
- (4) Dalam hal mutasi atas permohonan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk menduduki JPT, dilakukan melalui proses seleksi terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36.
- (5) Mutasi untuk kebutuhan organisasi Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diselenggarakan dengan ketentuan berdasarkan formasi, rumpun Jabatan, dan standar kompetensi.

BAB IX
PEMBERHENTIAN DARI JABATAN

Pasal 42

- (1) PNS dapat diberhentikan dari Jabatan dalam hal:
 - a. mengundurkan diri dari Jabatan;
 - b. diberhentikan sementara sebagai PNS;
 - c. menjalani cuti di luar tanggungan negara;
 - d. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
 - e. ditugaskan secara penuh di luar Jabatan sebelumnya;
 - f. tidak memenuhi persyaratan Jabatan; dan
 - g. penugasan khusus ke instansi di luar Pemerintah Daerah Provinsi.
- (2) Dalam hal PNS telah selesai dari pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, huruf d, dan huruf e, dapat ditempatkan kembali pada Jabatan sebelumnya paling cepat 1 (satu) tahun.
- (3) Dalam hal PNS telah selesai dari pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, dapat langsung ditempatkan kembali pada Jabatan sebelumnya.
- (4) Penempatan kembali PNS dalam Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), dilaksanakan sesuai formasi, rumpun Jabatan, dan standar kompetensi.

BAB X

TIM PENILAI KINERJA

Pasal 43

- (1) Tim Penilai Kinerja dibentuk oleh Gubernur, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Tim penilai kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. Gubernur
 - b. PyB;
 - c. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang menangani bidang Kepegawaian
 - d. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang menangani bidang Pengawasan Internal; dan
 - e. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang terkait.
- (3) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah ganjil paling sedikit 5 (lima) orang.
- (4) Tim Penilai Kinerja mempunyai fungsi:
 - a. Pelaksanaan evaluasi hasil uji kompetensi sebagai persyaratan pengangkatan dalam jabatan administrasi;
 - b. Pemberian pertimbangan untuk pengangkatan jabatan administrasi;

- c. Pemberian pertimbangan dalam mutasi PNS;
 - d. Pemberian pertimbangan dalam promosi PNS dalam jabatan administrasi dan jabatan fungsional;
 - e. Pemberian pertimbangan dalam penugasan khusus PNS;
 - f. Pemberian pertimbangan dalam Kenaikan pangkat istimewa PNS; dan
 - g. Pemberian pertimbangan dalam pemberian kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi PNS.
- (5) Tim Penilai Kinerja ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

BAB XI

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KARIER

Pasal 44

- (1) Sistem informasi manajemen karier berisi mengenai rencana dan pelaksanaan manajemen karier.
- (2) Sistem informasi manajemen karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan bagian yang terintegrasi dengan sistem informasi ASN.
- (3) Sistem informasi manajemen karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diselenggarakan oleh Badan.
- (4) Badan memutakhirkan data dan informasi dalam sistem informasi manajemen karier.
- (5) Badan memasukan data dan informasi manajemen karier ke dalam sistem informasi ASN paling lambat akhir bulan Maret tahun berjalan untuk pelaksanaan tahun berikutnya.

BAB XII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 45

- (1) Pejabat Pengawas dan Pejabat Administrator yang belum memiliki Sertifikat Barang/Jasa, harus mengikuti dan lulus Diklat Pengadaan Barang/Jasa dalam jangka waktu 1 (satu) tahun setelah Peraturan ini diundangkan.
- (2) Pejabat Pengawas, Pejabat Administrator, dan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang belum mengikuti Diklat Kepemimpinan, harus mengikuti dan lulus Diklat Kepemimpinan sesuai jenjang jabatannya dalam jangka waktu 2 (dua) tahun setelah Peraturan ini diundangkan.
- (3) PNS yang telah menduduki jabatan namun belum memenuhi standar kompetensi jabatan, wajib mengikuti pelatihan dan lulus uji kompetensi, paling lambat 5 (lima) tahun setelah Peraturan Gubernur ini diundangkan.

- (4) Pegawai negeri sipil yang saat ini menduduki JPT dengan status dipekerjakan/penugasan khusus di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi, dapat dipindahkan status kepegawaiannya menjadi PNS berdasarkan hasil evaluasi kompetensi JPT.

BAB XIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 46

Pada saat Peraturan Gubernur ini mulai berlaku:

- a. Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 6 Tahun 2009 tentang Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan Provinsi Jawa Barat (Berita Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2009 Nomor 6 Seri E); dan
- b. Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 45 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 6 Tahun 2009 tentang Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan Provinsi Jawa Barat (Berita Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2011 Nomor 45 Seri E),

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 47

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Jawa Barat.

Ditetapkan di Bandung
pada tanggal 4 September 2018

Pj. GUBERNUR JAWA BARAT,

ttd

MOCHAMAD IRIAWAN

Diundangkan di Bandung
pada tanggal 4 September 2018

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI
JAWA BARAT,

ttd

IWA KARNIWA