

RANCANGAN
PERATURAN BUPATI OGAN KOMERING ILIR
NOMOR : TAHUN
TENTANG
POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI OGAN KOMERING ILIR,

- Menimbang : a. bahwa pengaturan pola karier Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir dimaksudkan guna menjamin kesesuaian antara kompetensi, kualifikasi, dan kinerja pegawai dengan kebutuhan organisasi perangkat daerah sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah;
- b. bahwa untuk menjamin terselenggaranya pengelolaan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, berkompeten, dan berintegritas, diperlukan pengaturan mengenai pola karier sebagai instrumen dalam memberikan kepastian arah pembinaan dan pengembangan karier aparatur secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan;
- c. bahwa berdasarkan Pasal 188 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah Daerah menyusun pola karier instansi secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir;
- Mengingat : 1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
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 2022 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
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. Undang-undang (UU) Nomor 94 Tahun 2024 tentang Kabupaten Ogan Komering Ilir di Provinsi Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 280, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7031);
 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 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
 7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia tahun 2017 Nomor 1907);
 8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 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 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
 10. 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);
 11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Sistem Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 115);
 12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan

Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 54)

13. Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (Lembaran Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir Tahun 2016 Nomor 2), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Perubahan Daerah Nomor 7 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (Lembaran Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir Tahun 2023 Nomor 7);
14. Peraturan Bupati Nomor 23 Tahun 2020 tentang Analisis Jabatan dan Analisa Beban Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir Tahun 2020 Nomor 23);
15. Peraturan Bupati Nomor 17 Tahun 2021 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Jabatan Administrator di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir (Berita Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir Tahun 2021 Nomor 17);
16. Peraturan Bupati Nomor 21 Tahun 2021 tentang Pengisian dan Pengangkatan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan/atau Jabatan Administrasi di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (Berita Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir Tahun 2021 Nomor 21);
17. Peraturan Bupati Nomor 40 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir Tahun 2024 Nomor 40);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Kabupaten adalah Kabupaten Ogan Komering Ilir.
2. Pemerintah Kabupaten adalah Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir.
3. Bupati adalah Bupati Ogan Komering Ilir.
4. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

6. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disebut PPK adalah Bupati Ogan Komering Ilir yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pembinaan Manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir sesuai dengan Ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
10. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
11. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.
12. Pola Karier ASN adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan ASN dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
13. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
14. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
15. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT.
16. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan pimpinan tingkat pratama pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
17. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
18. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki JA pada instansi pemerintah.
19. Pejabat Administrator adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
20. Pejabat Pengawas adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.

21. Pejabat Pelaksana adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
22. 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.
23. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki JF pada instansi pemerintah.
24. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi ASN adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas Jabatan.
25. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
26. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
27. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, 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.
28. 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.
29. 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.
30. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan dan termasuk dalam kelompok rencana suksesi.
31. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara disebut Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN Nasional dan Manajemen Talenta ASN Instansi.
32. Manajemen Talenta ASN Nasional adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan target berdasarkan potensi dan kinerja tertinggi melalui suatu mekanisme uji dan penilaian secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi

- Pemerintah secara nasional dalam rangka akselerasi pembangunan nasional.
33. Manajemen Talenta ASN Instansi adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan target berdasarkan potensi dan kinerja tertinggi melalui mekanisme uji dan penilaian yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi Pemerintah.
 34. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.
 35. Pengisian JPT secara Terbuka yang selanjutnya disebut Seleksi Terbuka adalah proses pengisian JPT yang dilakukan melalui kompetisi secara terbuka.
 36. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
 37. Penyesuaian atau Inpassing adalah proses pengangkatan ASN dalam Jabatan Fungsional guna memenuhi kebutuhan organisasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan dalam jangka waktu tertentu.
 38. Kelompok Rencana Suksesi atau *talent pool* adalah wadah data nama dan profil calon yang dinilai memiliki talenta untuk mengisi JPT, JA, dan JF.

BAB II

POLA KARIER

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 2

- (1) Pola Karier PNS dilaksanakan sesuai jalur karier yang berkesinambungan, disusun dari Jabatan paling rendah ke Jabatan Paling Tinggi, baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi dalam Pola Karier.
- (2) Penyusunan Pola Karier PNS mengacu pada ketentuan sebagai berikut:
 - a. urutan karier yang berkesinambungan, kecuali dari JF ke JPT atau Jabatan Administrator;
 - b. tugas serumpun, kompetensi yang berkaitan, dan kualifikasi pendidikan yang diperlukan; dan
 - c. jabatan kritikal dalam kerangka Manajemen Talenta.

Bagian Kedua

Jenis Jabatan

Pasal 3

Jenis Jabatan yang diterapkan dalam Pola Karier PNS yaitu;

- a. JPT Pratama;
- b. JA, terdiri dari:
 1. Jabatan Administrator;

2. Jabatan Pengawas; dan
 3. Jabatan Pelaksana.
- c. JF, terdiri dari:
1. JF kategori keterampilan dengan jenjang Jabatan dari paling rendah sampai paling tinggi yaitu:
 - a) pemula;
 - b) terampil;
 - c) mahir; dan
 - d) penyelia.
 2. JF kategori Keahlian dengan jenjang Jabatan dari paling rendah sampai dengan paling tinggi yaitu:
 - a) ahli pertama;
 - b) ahli muda; dan
 - c) ahli madya.

Bagian Ketiga

Penetapan Pola Karier

Pasal 4

- (1) Pola Karier PNS ditetapkan berdasarkan rumpun jabatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3, meliputi:
 - a) jumlah;
 - b) komposisi;
 - c) distribusi calon pemegang jabatan; dan
 - d) jangka waktu melintasi alur karier/jabatan.
- (2) Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Keempat

Pelaksanaan

Pasal 5

Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dilaksanakan dengan memperhatikan:

- a. kompetensi manajerial, kompetensi sosial kultural dan kompetensi teknis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. komposisi dalam pembinaan karier harus seimbang untuk seluruh calon peserta seleksi, dalam arti bagi setiap 1 (satu) Jabatan yang akan diisi, para calon harus memiliki syarat kompetensi, kualifikasi, dan kinerja; dan
- c. distribusi calon pemegang Jabatan harus merata dalam arti tidak terlalu banyak untuk Jabatan tertentu dan terlalu sedikit untuk Jabatan lainnya.

Pasal 6

- (1) Pola Karier PNS dilaksanakan sebagai bagian dari Sistem Manajemen Talenta dan Sistem Informasi ASN.
- (2) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola dan dikembangkan oleh BKPSDM.

Pasal 7

- (1) Pelaksanaan Pola Karier PNS dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. untuk JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a dilakukan melalui kelompok rencana suksesi, seleksi terbuka, rotasi, mutasi, atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit dan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
 - b. untuk JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b dilakukan melalui kelompok rencana suksesi, rotasi, mutasi, dan promosi, sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan; dan
 - c. untuk JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c dilakukan melalui pengangkatan pertama, perpindahan Jabatan, penyesuaian atau inpassing, dan promosi sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Dalam Pola Karier PNS untuk JA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, memproyeksikan jangka waktu paling kurang PNS harus dipromosikan tanpa mengurangi syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Pola Karier PNS untuk JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, ditetapkan dalam jenjang Jabatan berdasarkan pencapaian angka kredit sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Bagian Kelima

Jalur Karier

Paragraf 1

Umum

Pasal 8

- (1) Pengisian Jabatan dilakukan berdasarkan Pola Karier PNS yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2).
- (2) Pengisian Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berbentuk:
 - a. pola karier horizontal;
 - b. pola karier vertikal; dan
 - c. pola karier diagonal.

Paragraf 2

Pola Karier Horizontal

Pasal 9

- (1) Pola karier horizontal, dilakukan melalui mutasi baik dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dalam I (satu) Perangkat Daerah, antar

Perangkat Daerah, untuk paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.

- (3) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan Manajemen Talenta.

Pasal 10

- (1) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPT Pratama lainnya sesuai dengan persyaratan Jabatan.
- (2) Mekanisme perpindahan antar JPT dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 11

- (1) JF dapat berpindah ke JF lain dilaksanakan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan.
- (2) Perpindahan JF ke JF lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jenjang Jabatan dan angka kredit yang setara.
- (3) Perpindahan JF ke JF lain yang setara dapat dilakukan dalam satu atau lintas rumpun/klasifikasi JF.
- (4) Perpindahan JF ke JF lain yang setara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan melalui uji kompetensi.
- (5) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud ada ayat (4) dilaksanakan oleh Instansi Pembina JF dan Pemerintah Daerah.

Pasal 12

JF dapat berpindah ke JA sesuai jenjang jabatan, kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan.

Pasal 13

- (1) Perpindahan karier horizontal bagi JA ke JF yaitu:
 - a. Pejabat Administrator dapat berpindah secara horizontal ke fungsional Ahli Madya dilaksanakan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan.
 - b. Pejabat Pengawas dapat berpindah secara horizontal ke fungsional Ahli Muda dilaksanakan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan.
- (2) Perpindahan karier horizontal bagi JA ke JF dapat dilakukan melalui mekanisme perpindahan dari jabatan lain, atau penyesuaian atau inpassing.
- (3) Dalam hal kondisi tertentu perpindahan karier dapat dilakukan melalui mekanisme penyetaraan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 14

JA dapat berpindah ke JA Lain yang setara sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, rumpun/kualifikasi dan syarat Jabatan.

Paragraf 3

Pola Karier Vertikal

Pasal 15

- (1) Pola karier vertikal, dilakukan melalui promosi dari satu Jabatan ke posisi Jabatan Lain yang lebih tinggi.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan bagi:
 - a. JA dalam satu kelompok JA;
 - b. JF dalam satu kelompok JF kategori keterampilan; atau
 - c. JF kategori keahlian.
- (3) Promosi dalam kelompok JA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan sesuai dengan kelompok rencana suksesi atau melalui seleksi internal, bagi:
 - a. jabatan pengawas ke jabatan administrator; atau
 - b. jabatan pelaksana ke jabatan pengawas.
- (4) Promosi dalam kelompok JF sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan dalam hal kenaikan jenjang JF, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

Promosi sebagaimana maksud dalam Pasal 15 ayat (3) huruf a dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan syarat kualifikasi pendidikan jabatan administrator yang akan diduduki;
- b. memenuhi standar kompetensi jabatan administrator;
- c. pengisian jabatan administrator dapat dilakukan melalui jalur percepatan sekolah kader;
- d. sekolah kader sebagaimana dimaksud pada huruf c merupakan jenis pengembangan kompetensi bagi calon kader pimpinan yang bertalenta dan berkinerja tinggi di Instansi Pemerintah; dan
- e. pelaksanaan sekolah kader sebagaimana dimaksud pada huruf c dilakukan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 17

- (1) Promosi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (3) huruf b, dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan syarat kualifikasi pendidikan jabatan pengawas yang akan diduduki; dan

- b. memenuhi standar kompetensi jabatan pengawas.
- (2) Dalam hal kenaikan jenjang Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pejabat Fungsional dapat berpindah dari jenjang paling rendah sampai dengan jenjang paling tinggi dalam satu kategori JF.
 - (3) Pejabat Fungsional kategori keterampilan dapat berpindah ke kategori keahlian dalam satu rumpun/klasifikasi JF yang memiliki tugas dan fungsi yang sama.
 - (4) Promosi dalam kelompok JF dapat dilakukan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan berdasarkan kebutuhan organisasi dan peta jabatan yang telah ditetapkan.

Pasal 18

Perpindahan secara vertikal dilakukan melalui seleksi terbuka sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

Paragraf 4

Pola Karier Diagonal

Pasal 19

- (1) Pola karier diagonal, dilakukan melalui promosi dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi tidak berdasarkan garis lini atau pengangkatan dalam JF.
- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan bagi:
 - a. JA ke JF;
 - b. JF ke JA;
 - c. Jabatan Administrator atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama;

Pasal 20

- (1) Perpindahan karier diagonal bagi JA ke JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf a yaitu:
 - a. pengawas dapat berpindah secara diagonal ke Fungsional Ahli Madya;
 - b. pelaksana dapat berpindah dalam bentuk diagonal ke JF Ahli Pertama atau JF Tertentu.
- (2) Perpindahan Karier Diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui mekanisme perpindahan jabatan, penyesuaian atau inpassing atau promosi dalam JF, sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (3) Perpindahan karier dalam bentuk diagonal ke JF sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat dilakukan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan berdasarkan kebutuhan organisasi dan peta jabatan yang telah ditetapkan.

3/1

Pasal 21

- (1) Perpindahan karier diagonal bagi JF ke JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf b yaitu:
 - a. JF Mahir atau JF Ahli Pertama dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Pengawas; atau
 - b. JF Ahli Muda dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Administrator.
- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan syarat kualifikasi pendidikan jabatan pengawas yang akan diduduki; dan
 - b. memenuhi standar kompetensi jabatan pengawas.
- (3) perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan syarat kualifikasi pendidikan jabatan administrator yang akan diduduki; dan
 - b. memenuhi standar kompetensi jabatan administrator.
- (4) perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dapat dilakukan melalui jalur percepatan sekolah kader.
- (5) Perpindahan Karier Diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilakukan melalui mekanisme penugasan pada Jabatan di luar JF, sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 22

- (1) Perpindahan karier diagonal Jabatan Administrator atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf c dilaksanakan melalui promosi secara seleksi terbuka atau kelompok rencana suksesi sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan, dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, persyaratan Jabatan, rumpun/kualifikasi jabatan dan kebutuhan organisasi.
- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud dalam ayat (1). dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan syarat kualifikasi pendidikan jabatan administrator yang akan diduduki; dan
 - b. memenuhi standar kompetensi jabatan administrator.

Bagian Keenam
Pengembangan Karier

Pasal 23

Pengembangan Karier PNS paling sedikit meliputi unsur-unsur Pola Karier PNS, yaitu:

- a. jenis, rumpun/klasifikasi, dan profil jabatan;
- b. standar kompetensi;
- 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 24

- (1) Jenis, rumpun/klasifikasi, dan profil Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf a paling sedikit terdiri dari jenis Jabatan dan jenjang Jabatan, rumpun/klasifikasi Jabatan, persyaratan Jabatan, dan tugas Jabatan.
- (2) Jenis dan jenjang Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:
 - a. JPT Pratama;
 - b. JA terdiri dari:
 - 1) Jabatan Administrator;
 - 2) Jabatan Pengawas; dan
 - 3) Jabatan Pelaksana;
 - c. JF terdiri dari:
 - 1) JF Kategori Keterampilan dengan jenjang Jabatan dari paling rendah sampai paling tinggi yaitu:
 - a) pemula;
 - b) terampil;
 - c) mahir; dan
 - d) penyelia.
 - 2) jf kategori keahlian dengan jenjang jabatan dari paling rendah sampai paling tinggi yaitu:
 - a) ahli pertama;
 - b) ahli muda; dan
 - c) ahli madya.
- (3) Rumpun/klasifikasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 25

- (1) Standar Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf b meliputi Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis, dan Kompetensi Sosial Kultural.

- (2) PPK menetapkan Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 26

- (1) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf c dilaksanakan untuk mendukung pembinaan dan peningkatan karier sesuai dengan jenis Jabatan.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit didasarkan pada:
 - a. Jenis dan jenjang pendidikan dan pelatihan Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan fungsional merupakan unsur yang harus dipenuhi bagi setiap pegawai yang akan menduduki masing-masing jenis Jabatan;
 - c. Pendidikan dan pelatihan teknis dapat menjadi persyaratan setiap jenjang mulai dari Jabatan paling rendah sampai Jabatan paling tinggi sesuai karakteristik dan kebutuhan masing-masing perangkat daerah dan instansi pembina; dan
 - d. Untuk kelancaran pelaksanaan tugas Jabatan yang sifatnya mendesak dan harus diisi, dalam hal persyaratan pendidikan dan pelatihan belum dipenuhi untuk sementara dapat dilakukan Uji Kompetensi dalam pengisian Jabatan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 27

- (1) Profil pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 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 pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit didasarkan pada:
 - a. Paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum mencapai batas usia pensiun untuk menduduki Jabatan Pengawas atau Administrator; atau
 - b. Usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun untuk menduduki JPT Pratama.

Pasal 28

Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf e, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Untuk JA berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

1. Untuk menduduki Jabatan Pengawas paling singkat 2 (dua) tahun dalam Jabatan Pelaksana; dan
 2. Untuk menduduki Jabatan Administrator paling kurang 3 (tiga) tahun dalam Jabatan Pengawas.
- b. Untuk JPT Pratama, paling kurang 2 (dua) tahun dalam Jabatan Administrator; dan
- c. Untuk JF berdasarkan angka kredit yang diperoleh sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 29

Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf f memuat informasi kelas Jabatan masing-masing Jabatan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 30

Pengalaman Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf g, dengan ketentuan 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 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.
- d. Untuk menduduki JPT dan JA, seorang PNS dari JF harus dalam satu rumpun/klasifikasi Jabatan dan sesuai dengan jenjang yang dipersyaratkan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 31

Profil dan struktur organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf h, memuat informasi tentang profil dan struktur organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten dan tata kerja untuk menggambarkan jalur karier.

Pasal 32

Peta Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf i, ditetapkan oleh Bupati berdasarkan analisis Jabatan dan tata kerja organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten sebagai dasar penyusunan Jalur Karier sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 33

- (1) Penilaian kinerja dan pembinaan disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf j dilakukan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Penilaian kinerja JPT dan JA 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 ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB III

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 34

- (1) PPK melakukan pembinaan dan pengawasan Pola Karier PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir.
- (2) Pembinaan dan Pengawasan Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan secara berkala setiap 6 (enam) bulan sekali atau sewaktu-waktu apabila dibutuhkan.
- (3) Pembinaan dan Pengawasan Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan oleh BKPSDM.

Pasal 35

- (1) Bupati menyampaikan laporan pembinaan Pola Karier kepada Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan Aparatur Negara dengan tembusan Badan Kepegawaian Negara dan Lembaga Administrasi Negara.
- (2) Laporan pembinaan Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai pertimbangan dalam pemantauan dan evaluasi penerapan manajemen karier di Pemerintah Daerah.

BAB IV

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 36

- (1) Dalam hal pengisian JPT, JA dan Jabatan Pengawas tidak dapat dilaksanakan atau tidak memperoleh hasil pengisian dalam Jabatan, Bupati dapat menugaskan Pejabat Pemerintahan sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas.
- (2) Selain ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penugasan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas dapat

ditunjuk apabila pejabat definitif berhalangan sementara atau berhalangan tetap.

- (3) Penugasan Pejabat Pemerintahan sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai kewenangan berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB V

PENUTUP

Pasal 37

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kayu Agung
pada tanggal

BUPATI OGAN KOMERING ILIR,

MUCHENDI MAHZAREKI

Diundangkan di Kayu Agung
pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR,

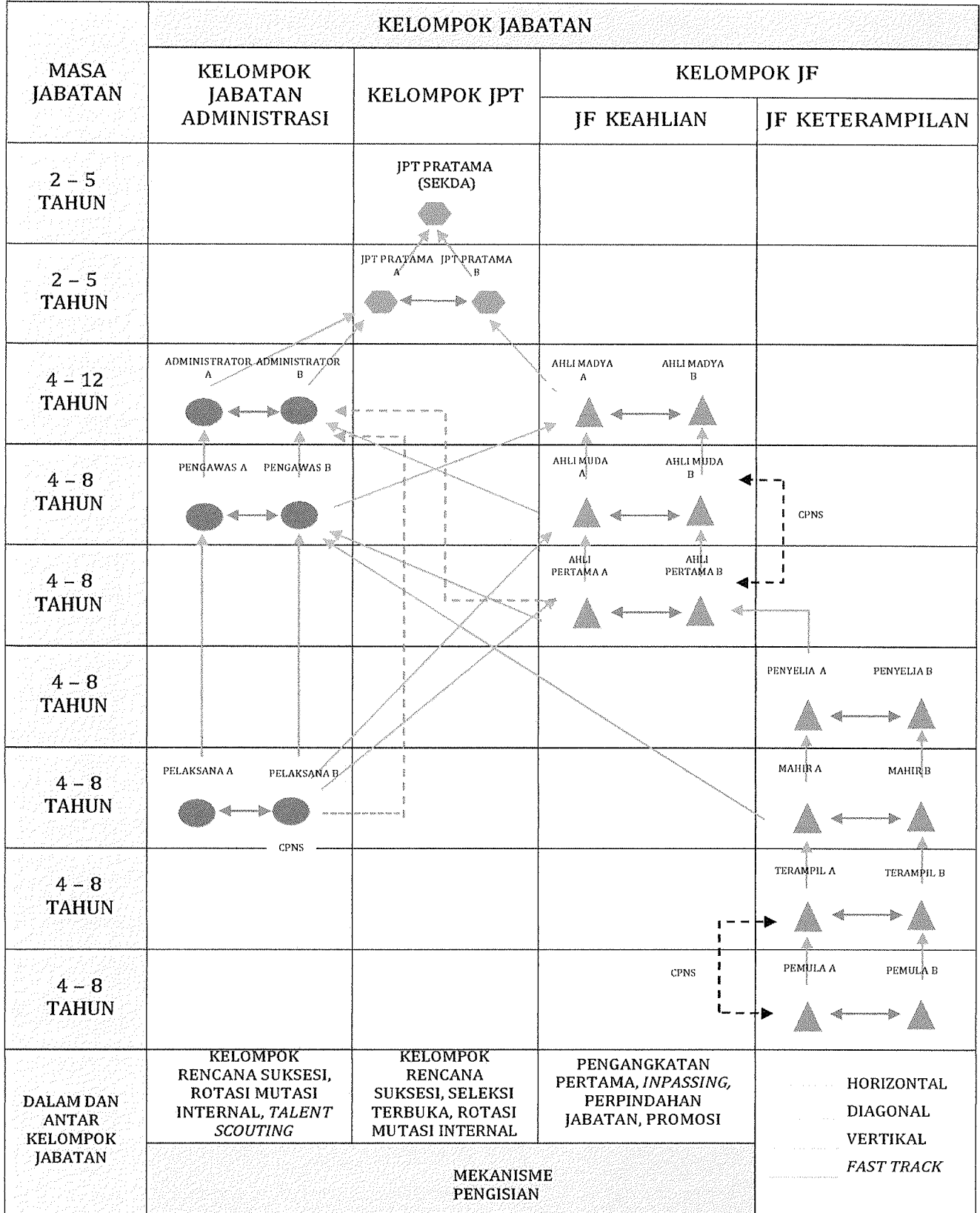
ASMAR WIJAYA

BERITA DAERAH KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR TAHUN 2023 NOMOR

...

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI OGAN KOMERING ILIR
 NOMOR :
 TANGGAL :
 TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI
 SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
 KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

A. Jalur Karier PNS



Handwritten signature

1. Mekanisme pengisian jabatan dalam pola karier PNS dilakukan melalui:

- a. Kelompok Jabatan Administrasi:
 - 1) Kelompok rencana suksesi;
 - 2) Rotasi mutasi secara internal; dan
 - 3) *Talent Scouting* dan mutasi PNS dari eksternal berbasis akuisisi talenta (dari luar instansi).
- b. Kelompok Jabatan Pimpinan Tinggi
 - 1) Kelompok rencana suksesi;
 - 2) Seleksi terbuka; dan
 - 3) Rotasi Mutasi secara internal.
- c. Kelompok Jabatan Fungsional:
 - 1) Pengangkatan Pertama;
 - 2) *Impassing*;
 - 3) Perpindahan Jabatan; dan
 - 4) Promosi.

B. CONTOH POLA KARIER PNS

NO	NAMA	NIP	PANGKAT/GOL	PENDIDIKAN	JABATAN	UNIT KERJA	RUMPUN JABATAN	KARIER HORIZONTAL	KARIER VERTIKAL	KARIER DIAGONAL
1.	AA	1980	Penata Muda Tk.I (III//b)	S1 MSDM	Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama	BKPSDM	Bidang Kepegawaian	Analisis Kebijakan Ahli Pertama	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda (Seluruh PD)	Kasubbag Keuangan (Seluruh PD)
								Perencana Ahli Pertama		Kasubbag Kepegawaian (Seluruh PD)
2	BB	1981	Penata Tk.I (III/d)	S1 Fisip	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	BKPSDM	Bidang Kepegawaian	Analisis Kebijakan Ahli Muda	Analisis SDM Aparatur Ahli Madya	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
				S2 MM				Perencana Ahli Muda		Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

4.	DD	1983	Penata Muda (III/c)	S1 Ilmu Pemerintahan	Analisis Kebijakan Ahli Muda	Bagian Tata Pemerinta han Setda	Bidang Pemerintahan	Kepala Sub Bagian TU (Seluruh PD) Madya	Analisis Kebijakan Ahli Madya	Kepala Bidang Ketertarikan dan Keterliban
				S2 HI					Kepala Bidang Peningkatan Sapras Desa	
				S3 HI					Kepala Bidang Pemerintahan Desa	
								Kepala Bidang Pengembangan Desa		
5.	AB	1984	Penata Muda TK I (III/b)	S1 Teknik Lingkungan	Analisis Infrastruktur	Dinas PRKP	Bidang Teknik Infrastruktur	Analisis Peta Wilayah	Teknik Tata Bangunan dan Perumahan Ahli Muda	Teknik Penyehatan Lingkungan Ahli Muda
				S2 Admintrasi Publik				Analisis Bangunan dan Perumahan	Analisis Perumahan	

