



**BUPATI HULU SUNGAI UTARA
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**

**PERATURAN BUPATI HULU SUNGAI UTARA
NOMOR 27 TAHUN 2022**

TENTANG

PENGEMBANGAN POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI HULU SUNGAI UTARA,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka pengembangan dan pembinaan karir Pegawai Negeri Sipil, agar adanya keserasian dan keterkaitan antara pendidikan, pangkat, jabatan, pengabdian, prestasi kerja, sehingga terencana, terarah, dan berkesinambungan, perlu disusun Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
 - b. bahwa Pola Karier Pegawai Negeri Sipil disusun berdasarkan kaidah perencanaan dan pengembangan karir, sehingga perlu panduan penyusunan rencana pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara;
 - c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 188 ayat (4) dan ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Pejabat Pembina Kepegawaian perlu menetapkan penyusunan pola karir Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pengembangan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756)

sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);

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 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
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) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

7. Peraturan 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
9. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
10. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1565);
11. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2016 Nomor 12) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2021 Nomor 5);
12. Peraturan Bupati Hulu Sungai Utara Nomor 28 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2021 Nomor 28);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENGEMBANGAN POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Hulu Sungai Utara.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Kepala Daerah yang selanjutnya disebut Bupati adalah Bupati Hulu Sungai Utara.

4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
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 disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di Instansi Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
11. Instansi Daerah adalah perangkat Daerah yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, badan daerah dan lembaga teknis daerah.
12. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang ASN dalam satuan organisasi.
13. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah kelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah yang terdiri dari JPT Pratama, JPT Madya, dan JPT Utama.
14. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan yang terdiri dari Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Pelaksana.
15. Jabatan Administrator adalah jabatan yang diduduki pegawai ASN sebagai administrator pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
16. Jabatan Pengawas adalah jabatan yang diduduki pegawai ASN sebagai pengawas pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
17. Jabatan Pelaksana adalah jabatan yang diduduki pegawai ASN sebagai pelaksana dengan tugas melaksanakan kegiatan pelayanan publik, serta administrasi pemerintah, dan pembangunan pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
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. 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.

20. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap / perilaku seorang Pegawai ASN yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
21. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang Pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
22. Pengembangan Kompetensi PNS adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.
23. Karier adalah rangkaian seluruh posisi yang dijabat seseorang selama siklus kehidupannya dalam organisasi.
24. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan faktor politik, ras, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
25. Jalur Karier adalah lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.
26. Pola Karier adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/ atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
27. Rencana Pengembangan Karier PNS adalah proses manajemen yang menggambarkan pergerakan posisi atau Jabatan menuju peningkatan dan kemajuan PNS sepanjang pengabdianya di Instansi Daerah yang digambarkan dalam pola karier PNS.
28. Mutasi adalah perpindahan tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar-Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Indonesia di luar negeri serta atas permintaan sendiri.

BAB II RENCANA PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

Bagian Kesatu Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil

Pasal 2

- (1) Pengembangan Karier merupakan bagian dari manajemen Karier PNS pada tingkat Instansi dan Nasional.
- (2) Penyelenggaraan manajemen Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilakukan dengan menerapkan prinsip Sistem Merit dan disesuaikan dengan kebutuhan Daerah.
- (3) Dalam menyelenggarakan manajemen Karier PNS, Instansi Daerah harus menyusun:
 - a. Standar Kompetensi Jabatan; dan
 - b. Profil PNS.
- (4) Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berisi paling sedikit informasi tentang:

- a. nama Jabatan;
 - b. uraian Jabatan;
 - c. kode Jabatan;
 - d. pangkat, golongan/ruang yang sesuai;
 - e. kompetensi teknis;
 - f. kompetensi manajerial;
 - g. kompetensi sosial kultural; dan
 - h. ukuran kinerja Jabatan.
- (5) Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS yang terdiri atas:
- a. data personal;
 - b. kualifikasi;
 - c. rekam jejak Jabatan;
 - d. kompetensi;
 - e. riwayat pengembangan kompetensi;
 - f. riwayat hasil penilaian kinerja; dan
 - g. informasi kepegawaian lainnya.

Bagian Kedua
Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil

Pasal 3

- (1) Pengembangan Karier PNS dilakukan berdasarkan:
- a. kualifikasi;
 - b. Kompetensi;
 - c. penilaian kinerja; dan
 - d. kebutuhan Pemerintah Daerah.
- (2) Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PPK melalui manajemen pengembangan Karier PNS dalam rangka penyesuaian kebutuhan organisasi, Kompetensi, dan Pola Karier PNS dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

Pasal 4

- (1) Pola Karier PNS Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) ditetapkan oleh PPK.
- (2) Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berbentuk:
- a. horizontal;
 - b. vertikal; atau
 - c. diagonal.
- (3) Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT.

- (4) Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok JA, JF, atau JPT.
- (5) Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok JA, JF, atau JPT.
- (6) Bentuk Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 5

- (1) Jalur Karier PNS dimulai sejak diangkat menjadi calon PNS sampai dengan menduduki jabatan tertinggi.
- (2) Jalur Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Jalur Karier reguler; dan
 - b. Jalur Karier percepatan.
- (3) Jalur Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a menggunakan Pola Karier :
 - a. Horizontal;
 - b. Vertikal;
 - c. diagonal.
- (4) Jalur Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan melalui :
 - a. mutasi;
 - b. promosi PNS.
- (5) Jalur Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b menggunakan Pola Karier :
 - a. Vertikal;
 - b. diagonal.
- (6) Jalur Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan melalui :
 - a. Promosi;
 - b. penugasan PNS.
- (7) Jalur Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dapat dilakukan melalui:
 - a. sekolah kader;
 - b. kenaikan pangkat istimewa; atau
 - c. rencana suksesi.
- (8) Jalur Karier horizontal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

- (9) Jalur Karier vertikal dan diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dan huruf c tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (10) Jalur Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4), ayat (6), dan ayat (7) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Prinsip, Manfaat dan Unsur Rencana
Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil

Paragraf 1
Prinsip Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil

Pasal 6

- (1) Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS dilakukan berdasarkan prinsip:
- a. kepastian;
 - b. profesionalisme;
 - c. transparansi; dan
 - d. keberlanjutan.
- (2) Prinsip kepastian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, yaitu dalam menyusun Rencana Pengembangan Karier PNS harus menggambarkan arah Jalur Karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang ditentukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Prinsip profesionalisme sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf b, yaitu dalam menyusun Rencana Pengembangan Karier PNS harus mendorong peningkatan Kompetensi dan kinerja PNS.
- (4) Prinsip transparansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, yaitu dalam menyusun Rencana Pengembangan Karier PNS harus diketahui oleh setiap PNS dan memberi kesempatan yang sama untuk setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Prinsip keberlanjutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, yaitu dalam menyusun Rencana Pengembangan Karier PNS harus memperhatikan kesinambungan dan kesesuaian perolehan kelas jabatan yang akan diduduki oleh setiap PNS.

Paragraf 2
Manfaat Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil

Pasal 7

Rencana Pengembangan Karier PNS memberikan manfaat bagi Pemerintah Daerah sebagai berikut:

- a. mendayagunakan kemampuan profesional PNS, disesuaikan dengan kedudukan yang dibutuhkan oleh setiap unit kerja, dalam arti menyeimbangkan antara pengembangan Karier PNS dengan kebutuhan daerah.

- b. membina kemampuan, kecakapan dan keterampilan secara efektif, efisien, dan rasional, sehingga potensi energi, bakat, dan motivasi pegawai tersalurkan secara obyektif dalam rangka profesionalisme PNS menuju ke arah tercapainya tujuan instansi daerah.
- c. menjamin keselarasan potensi pegawainya dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintahan.
- d. menjamin kepastian arah pengembangan karier pegawainya mulai dari PNS sampai dengan pemberhentian dan/ atau pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. menjamin kejelasan Karier setiap pegawai memotivasi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja.

Paragraf 3

Unsur Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil

Pasal 8

Rencana Pengembangan Karier PNS dengan mempertimbangkan unsur sebagai berikut:

- a. usia;
- b. strata pendidikan;
- c. kualifikasi pendidikan;
- d. integritas dan moralitas;
- e. pengalaman Jabatan;
- f. penilaian kinerja;
- g. nilai Standar Kompetensi Jabatan;
- h. kelas Jabatan;
- i. masa kerja; dan
- j. pangkat, golongan/ruang yang sesuai.

Paragraf 4

Penilaian Kebutuhan Karier Pegawai Negeri Sipil

Pasal 9

- (1) Rencana Pengembangan Karier PNS didasarkan pada penilaian kebutuhan Karier PNS.
- (2) Penilaian kebutuhan Karier PNS dilakukan dengan menyelaraskan kebutuhan Karier pegawai dengan kebutuhan karier organisasi.
- (3) Penyelarasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan mempertimbangkan hal sebagai berikut:
 - a. hasil penilaian Kompetensi;
 - b. sejarah Karier pegawai;
 - c. hasil penilaian kinerja;
 - d. wawancara berbasis Kompetensi; dan/atau
 - e. evaluasi 360 derajat.

- (4) Hasil penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a diperoleh melalui uji kompetensi untuk mengevaluasi potensi pegawai yang akan menduduki suatu Jabatan.
- (5) Sejarah Karier pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b merupakan pengalaman kerja atau posisi yang dialami pegawai selama berada di dalam organisasi kerja.
- (6) Hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c merupakan nilai yang dimiliki pegawai yang dilakukan melalui sistem evaluasi kinerja yang mencakup keterampilan, kemampuan dalam melaksanakan, dan menyelesaikan target.
- (7) Wawancara berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d merupakan percakapan antara dua orang atau lebih yang dilakukan oleh pewawancara untuk mengetahui kompetensi pegawai yang akan menduduki suatu Jabatan.
- (8) Evaluasi 360 derajat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e merupakan metode evaluasi yang menggabungkan umpan balik dari para pegawai itu sendiri, rekan kerjanya, atasan langsung, para bawahannya, dan masyarakat/kelompok/individu yang memiliki hubungan dan kepentingan terhadap organisasi kerja pegawai.
- (9) Penyelarasan kebutuhan karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 10

- (1) Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) dipetakan berdasarkan kelompok Jabatan yang akan diisi oleh PNS.
- (2) Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. PNS yang akan dikembangkan kariernya;
 - b. penempatan PNS sesuai Rencana Pengembangan Karier PNS;
 - c. bentuk pengembangan Karier;
 - d. waktu pelaksanaannya; dan
 - e. prosedur dan mekanisme pengisian Jabatan.
- (3) Penempatan pegawai berdasarkan Peta Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada hasil penyelarasan, kebutuhan organisasi, dan Rencana Pengembangan Karier PNS.
- (4) Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun oleh instansi Daerah untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (5) Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dirinci dalam Peta Rencana Pengembangan Karier PNS setiap tahun.

- (6) Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB III
PENYUSUNAN RENCANA PENGEMBANGAN
KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pasal 11

Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS meliputi tahapan:

- a. persiapan;
- b. pelaksanaan;
- c. penetapan;
- d. pemantauan; dan
- e. evaluasi.

Bagian Kesatu
Persiapan

Pasal 12

- (1) PPK melaksanakan Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS.
- (2) Pelaksanaan penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian.
- (3) Dalam hal diperlukan, PPK dapat membentuk tim penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS di bawah koordinasi Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian.

Pasal 13

- (1) Penyusunan Rencana Pengembangan Karier dimulai dengan tahap penyiapan dokumen penyusunan Rencana Pengembangan Karier.
- (2) Penyiapan dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. analisis Jabatan;
 - b. analisis beban kerja;
 - c. evaluasi jabatan;
 - d. analisis kebutuhan pegawai;
 - e. Standar Kompetensi Jabatan;
 - f. klasifikasi atau rumpun Jabatan;
 - g. profil pegawai.
- (3) Selain penyiapan dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Instansi Daerah juga melengkapi dengan dokumen lain yang diperlukan berupa:
 - a. data hasil uji Kompetensi setiap PNS berdasarkan Standar Kompetensi Jabatan yang disusun dalam peta Kompetensi; dan
 - b. data PNS yang akan dikembangkan Kariernya dan data PNS yang akan dikembangkan Kompetensinya.

- (4) Data PNS yang akan dikembangkan kariernya dan data PNS yang akan dikembangkan kompetensinya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dituangkan ke dalam tabel Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Kedua
Pelaksanaan

Pasal 14

- (1) Instansi Daerah melakukan pemetaan pada JPT, JA, dan JF dalam menyusun Rencana Pengembangan Karier PNS.
- (2) Selain melakukan pemetaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Instansi Daerah juga merencanakan penempatan PNS dalam Jabatan tersebut sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan daerah.
- (3) Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk dokumen Rencana Pengembangan Karier PNS.
- (4) PPK menetapkan rencana Pengembangan Karier setelah mendapatkan persetujuan Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Bagian Ketiga
Penetapan

Pasal 15

- (1) Dokumen Rencana Pengembangan Karier PNS Instansi Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ditetapkan oleh PPK.
- (2) Dokumen Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dimasukkan ke dalam sistem informasi ASN dan digunakan sebagaimana dasar penyusunan Rencana Pengembangan Karier nasional oleh Badan Kepegawaian Negara.

Bagian Keempat
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 16

- (1) Rencana Pengembangan Karier dilaksanakan oleh PyB berdasarkan penetapan dari PPK.
- (2) Dalam melaksanakan Rencana Pengembangan Karier, PyB melakukan pemantauan dan evaluasi tingkat instansi.
- (3) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan setiap tahun dan digunakan untuk penyempurnaan penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS berikutnya.
- (4) Pemantauan dan evaluasi penyusunan dan pelaksanaan Rencana Pengembangan Karier daerah dilakukan oleh Perangkat Daerah yang membidangi Kepegawaian.

- (5) Pemantauan dan evaluasi penyusunan dan pelaksanaan Rencana Pengembangan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan untuk menjamin ketepatan pengisian dan penempatan PNS dalam jabatan.
- (6) Pemantauan dan evaluasi penyusunan dan pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV PENDANAAN

Pasal 17

Pelaksanaan Pengembangan Pola Karier PNS yang diatur dalam Peraturan Bupati ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan Sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 18

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, kebijakan Daerah mengenai Pengembangan Pola Karier PNS yang telah ditetapkan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Bupati ini.

BAB VII KETENTUAN PENUTUP

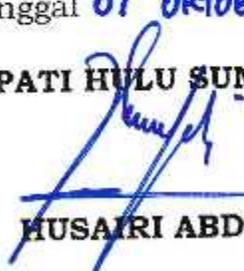
Pasal 17

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

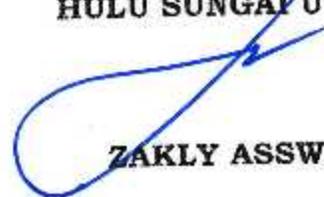
Ditetapkan di Amuntai
pada tanggal 07 OKTOBER 2022

Plt. BUPATI HULU SUNGAI UTARA,


HUSAIRI ABDI

Diundangkan di Amuntai
pada tanggal 07 OKTOBER 2022

Pj. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN
HULU SUNGAI UTARA,


ZAKLY ASSWAN

BERITA DAERAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA
TAHUN 2022 NOMOR 27

a. Pola Karier Horizontal

PNS dengan Jabatan Pelaksana, Pengawas, atau Administrator (JA) dikembangkan kariernya untuk menduduki Jabatan lain yang setara dalam satu kelompok Jabatan JA, satu rumpun JF, atau dari JF dikembangkan kariernya ke dalam JA.

b. Pola Karier Vertikal

1. PNS yang menduduki Jabatan Pelaksana dikembangkan kariernya menjadi Pejabat Pengawas, kemudian menjadi Pejabat Administrator, dan dapat dikembangkan kariernya menjadi Pejabat Pimpinan Tinggi melalui seleksi terbuka.
2. Pejabat Fungsional kategori keterampilan jenjang Pemula dikembangkan kariernya untuk menduduki Jabatan dengan jenjang lebih tinggi ke jenjang Mahir sampai dengan jenjang Penyelia.
3. JF dengan jenjang Penyelia dapat dikembangkan kariernya melalui perpindahan kategori dari kategori keterampilan ke dalam kategori keahlian setelah pejabat fungsional memperoleh ijazah Sarjana.
4. Pejabat Fungsional kategori keahlian jenjang Ahli Pertama dikembangkan kariernya untuk menduduki Jabatan dengan jenjang lebih tinggi ke jenjang Ahli Muda sampai dengan jenjang Ahli Utama.
5. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dikembangkan kariernya ke dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Madya sampai dengan Pimpinan Tinggi Madya Utama melalui seleksi terbuka.

3. Pola Karier Diagonal

JA dikembangkan kariernya ke dalam JF di jenjang yang lebih tinggi sesuai dengan pangkat dan golongan ruang, misalnya: Seorang pejabat Pelaksana dikembangkan kariernya menjadi pejabat fungsional Ahli Muda, pejabat Administrator menjadi pejabat fungsional Ahli Madya, atau sebaliknya pejabat fungsional Ahli Pertama menjadi pejabat Pengawas atau pejabat Administrator, atau seorang pejabat fungsional Ahli Madya dikembangkan kariernya menjadi pejabat Pimpinan Tinggi Pratama melalui seleksi terbuka.

Plt. BUPATI HULU SUNGAI UTARA,



HUSAIRI ABDI

LAMPIRAN II
PERATURAN BUPATI HULU SUNGAI UTARA
NOMOR 27 TAHUN 2022
TENTANG PENGEMBANGAN KARIER
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

JALUR KARIER MENGGUNAKAN
 POLA KARIER HORIZONTAL

1 Satu Kelompok Dalam Jabatan Administrasi

NO	JA	NAMA JABATAN BERDASARKAN KELOMPOK JABATAN	PERPINDAHAN POSISI JABATAN
1.	Jabatan Administrator	Perencanaan. ❖ Kepala Bagian Perencanaan Program dan Anggaran.	Perencanaan. ❖ Kepala Bagian Akuntabilitas dan Pelaporan.
2.	Jabatan Pengawas	Perencanaan ❖ Kepala Subbagian Perencanaan Program dan Anggaran.	Perencanaan ❖ Kepala Subbagian Pemantauan, Evaluasi Program, dan Anggaran
3.	Jabatan Pelaksana	1. Perencanaan a. Pengadministrasi Perencanaan dan Program. b. Analisis Program Pembangunan. 2. Hubungan Masyarakat. a. Analisis Humas b. Analisis Penyuluhan dan Layanan Informasi.	1. Perencanaan a. Pengelola Program dan Kegiatan. b. Analisis Rencana Program dan Kegiatan. 2. Hubungan Masyarakat a. Analisis Protokol b. Analisis Pelayanan.

2. Satu Rumpun Dalam Jabatan Fungsional

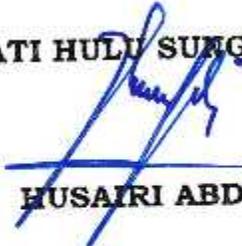
N O	JF	NAMA JABATAN BERDASARKAN RUMPUN JABATAN	PERPINDAHAN POSISI JABATAN
1.	Kategori Keahlian	1. Penelitian dan Perekayasaan. ❖ Peneliti. 2. Pendidikan Lainnya ❖ Widyaiswara 3. Akuntansi dan Anggaran ❖ Analis Anggaran	1. Penelitian dan Perekayasaan. ❖ Perekayasa 2. Pendidikan Lainnya ❖ Pamong Belajar. 3. Akuntansi dan Anggaran ❖ Analis Keuangan Pusat dan Daerah
2.	Kategori Keterampilan	4. Pengawas Kualitas dan Keamanan ❖ Asisten Inspektur Angkutan Udara. 5. Penerangan dan Seni Budaya ❖ Asisten Pranata Siaran	4. Pengawas Kualitas dan Keamanan ❖ Asisten Inspektur Bandar Udara. 5. Penerangan dan Seni Budaya ❖ Asisten Teknisi Siaran.

3. Antar Kelompok Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional

N O	JA	NAMA JABATAN	PERPINDAHAN POSISI JABATAN
1.	Pejabat Administrator	❖ Kepala Bagian Perencanaan Program dan Anggaran.	❖ Perencana Ahli Madya ❖ Analis Anggaran Ahli Madya

2.	Pejabat Pengawas	❖ Kepala Subbagian Perencanaan Program dan Anggaran.	❖ Perencana Ahli Muda ❖ Analis Anggaran Ahli Muda
3.	Pejabat Pelaksana	❖ Analis Perencanaan Anggaran ❖ Analis Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan ❖ Analis Humas ❖ Pengelola Teknologi Informasi	❖ Perencana Ahli Pertama ❖ Perencana Ahli Pertama ❖ Pranata Humas Ahli Pertama ❖ Pranata Komputer

Plt. BUPATI HULU SUNGAI UTARA,



HUSAIRI ABDI

LAMPIRAN III
PERATURAN BUPATI HULU SUNGAI UTARA
NOMOR 27 TAHUN 2022
TENTANG PENGEMBANGAN KARIER
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

JALUR KARIER VERTIKAL DAN DIAGONAL

1. Jalur Karier Reguler Menggunakan Pola Karier Vertikal Dalam JA dan JPT Diasumsikan Berdasarkan Pendidikan, Usia, Kepegangatan, dan Masa Kerja.

PENDIDIKAN	MASA KERJA DAN USIA															
	Eselon IVb/ Gol. Ruang III/b-III/c		Eselon IVa/ Gol. Ruang III/c-III/d		Eselon IIIb/ Gol. Ruang III/d-IV/a		Eselon IIIa/ Gol. Ruang IV/a-IV/b		Eselon IIIa/ Gol. Ruang IV/b-IV/c		Eselon IIb/ Gol. Ruang IV/b-IV/c		Eselon IIa/ Gol. Ruang IV/c-IV/d		Eselon Ia/ Gol. Ruang IV/d-IV/e	
	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia
SLTA/D-1	20	38	24	42												
D-2	16	36	20	40												
D-3	12	34	16	38												
S-1/D-4	8	31	12	35	16	39	20	43	24	47	28	51				
S-2	4	29	8	33	12	37	16	41	20	45	24	49	28	53		
S-3	4	31	4	31	8	35	12	39	16	43	20	47	24	51	28	54

Asumsi usia Calon PNS sebagai berikut:

1. SLTA/D-1 : 18 tahun.
2. D-2 : 20 tahun.
3. D-3 : 22 tahun.
4. S-1/D-4 : 23 tahun.
5. S-2 : 25 tahun.
6. S-3 : 27 tahun.

2. Jalur Karier Jabatan Fungsional Menggunakan Pola Karier Vertikal dalam Jabatan Fungsional Kategori Keterampilan
Diasumsikan Berdasarkan Pendidikan, Usia, Keangkatan, dan Masa Kerja.

PENDIDIK AN	MASA KERJA DAN USIA															
	PEMULA		TERAMPIL				MAHIR				PENYELAJA					
	II/a	Usia	II/b	Usia	II/c	Usia	II/d	Usia	III/a	Usia	III/b	Usia	III/c	Usia	III/d	Usia
SLTA/D-1	1	20	4	22	8	26	12	30	16	34	20	38	24	42	28	46
D-2			1	22	4	24	8	28	12	32	16	36	20	40	24	44
D-3					1	24	4	26	8	30	12	34	16	38	20	42

Asumsi usia Calon PNS sebagai berikut:

1. SLTA/D-1 : 18 tahun.
2. D-2 : 20 tahun.
3. D-3 : 22 tahun.

3. Jalur Karier Reguler Menggunakan Pola Karier Vertikal Dalam Jabatan Fungsional Kategori Keahlian Diasumsikan Berdasarkan Pendidikan, Usia, Keangkatan, dan Masa Kerja.

PENDIDIKAN	MASA KERJA DAN USIA																	
	AHLI PERTAMA		AHLI MUDA		AHLI MADYA		AHLI UTAMA											
	III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	IV/e									
	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia								
S-1/D-4	1	25	4	27	8	31	12	35	16	39	20	43	24	47	28	51	32	55
S-2			1	27	4	29	8	33	12	37	16	41	20	45	24	49	28	53
S-3					1	29	4	31	8	35	12	39	16	43	20	47	24	51

Asumsi usia Calon PNS sebagai berikut:

1. S-1/D-4 : 23 tahun.
2. S-2 : 25 tahun.
3. S-3 : 27 tahun.

4. Jalur Karier Menggunakan Pola Karier Diagonal Dalam JA, JF, dan JPT

NO		JALUR KARIER			
		JF	JA	JPT	
A.	KELOMPOK JABATAN	Jenjang Jabatan dalam Kategori Keterampilan	Jenjang Jabatan dalam Kategori Keahlian	JA	JPT
		JA			
1	Jabatan Pelaksana	Pemula s.d. Penyelia*)	Ahli Pertama dan Ahli Muda**)	Jabatan Pelaksana*) Jabatan Pengawas*****)	
			Ahli Muda dan Ahli Madya***)		
			Ahli Madya*****)		
2	Jabatan Pengawas				JPT Pratama*****)
3	Jabatan Administrator				
B.	KATEGORI	JF			
		1	Keterampilan		
2	Keahlian		A. Ahli Pertama	Jabatan Pengawas*****) Jabatan Administrator*****) Jabatan Administrator*****)	
			B. Ahli Muda		
			C. Ahli Madya		
			D. Ahli Utama		
					JPT Pratama
					JPT Madya, dan JPT Utama*****)

Keterangan :

- *) Pendidikan paling rendah SLTA.
Pangkat paling rendah Pengatur Muda, Golongan Ruang II/a.
- **)
Strata Pendidikan paling rendah S-1/D-4.
Pangkat paling Penata Muda, Golongan Ruang III/a.
- ***)
Strata paling rendah Pendidikan S-1/D-4.
Pangkat paling rendah Penata, Golongan Ruang III/c.
- ****)
Strata paling rendah Pendidikan S-1/D-4.
Pangkat paling rendah Pembina, Golongan Ruang IV/a.
- *****)
Strata Pendidikan paling rendah S-2.
Pangkat paling rendah Pembina Utama Muda, Golongan Ruang IV/c untuk eselon II a
Pangkat paling rendah Pembina Tingkat I, Golongan Ruang IVb untuk eselon II b.
- *****)
Strata Pendidikan paling rendah D-3.
Pangkat paling rendah Penata, Golongan Ruang III/c untuk eselon IV a.
Pangkat paling rendah Penata Muda Tingkat I, Golongan Ruang III/b untuk eselon III b
Pangkat paling rendah S-1/D-4
- *****)
Strata Pendidikan paling rendah S-1/D-4
Pangkat paling rendah Pembina, Golongan Ruang IV/a untuk eselon III a
Pangkat paling rendah Penata Tingkat I, Golongan Ruang III/d untuk eselon III b
Strata Pendidikan paling rendah S-2.
- *****)
Pangkat paling rendah Pembina Utama Madya, Golongan Ruang IV/d untuk eselon I a
Pangkat paling rendah Pembina Utama Muda, Golongan Ruang IV/c untuk eselon I b

Pt. BUPATI HULU SUNGAI UTARA,


MUSABRI ABDI

LAMPIRAN IV
PERATURAN BUPATI HULU SUNGAI UTARA
NOMOR 27 TAHUN 2022
TENTANG PENGEMBANGAN KARIER
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

PENYELARASAN KEBUTUHAN KARIER PNS

Nama :
 NIP :
 Jabatan :
 Unit Kerja :

NO.	KEBUTUHAN KARIER ORGANISASI	KARIER PNS	PENYELARASAN
1	Hasil penilaian kompetensi: a. Kompetensi manajerial b. Kompetensi sosial kultural; dan c. Kompetensi teknis.
2	Sejarah karier PNS.
3	Hasil penilaian kinerja.
4	Wawancara berbasis kompetensi
5	Evaluasi 360 derajat.

Pit. BUPATI HULU SUNGAI UTARA


HUSAIRI ABDI

Contoh 4 : Tabel Perencanaan Suksesi Melalui Penilaian Kinerja dan Kompetensi

PERENCANAAN SUKSESI MELALUI PENILAIAN KINERJA DAN KOMPETENSI

NO	KATEGORI	KONDISI	KEGIATAN PEMBINAAN
1.	Pertama	Pegawai rendah di kinerja maupun kompetensi.	Pemberian hukuman disiplin.
2.	Kedua	Pegawai memiliki kinerja rendah dan kompetensi sedang.	Pemberian <i>mentoring</i> atau <i>coaching</i> , <i>special project</i> , <i>training</i> , dan <i>self-learning</i> .
3.	Ketiga	Pegawai memiliki kinerja sedang dan kompetensi rendah.	Pemberian <i>mentoring</i> atau <i>coaching</i> , <i>special project</i> , <i>training</i> , dan <i>workshop</i> .
4.	Keempat	Pegawai memiliki kinerja dan kompetensi sedang.	Pemberian <i>mentoring</i> atau <i>coaching</i> , <i>special project</i> , dan <i>training</i> .
5.	Kelima	Pegawai memiliki kinerja tinggi dan kompetensi rendah.	Pemberian <i>mentoring</i> atau <i>coaching</i> dan rotasi penempatan pegawai.
6.	Keenam	Pegawai memiliki kinerja tinggi dan potensi rendah.	Pemberian <i>coaching</i> .
7.	Ketujuh	Pegawai dengan kinerja rata-rata dan kompetensi tinggi.	Pemberian <i>extra coaching</i> atau rotasi untuk pengayaan pengalaman teknis dan <i>on the job training</i> .

8.	Kedelapan	Pegawai dengan kinerja tinggi dan kompetensi sedang	9.	Kesembilan	Pegawai dengan kinerja dan kompetensi tinggi.	Melalui pendekatan pengembangan khusus di potensi yang kurang dengan memberikan penugasan-penugasan khusus yang menantang.	Memberikan kepercayaan dengan penugasan-penugasan baru yang sesuai dengan potensi yang tinggi, promosi, dan magang.
----	-----------	---	----	------------	---	--	---

Pt. BUPATI HULU SUNGAI UTARA,


MUSARI ABDI