



BUPATI BATU BARA
PROVINSI SUMATERA UTARA
PERATURAN BUPATI BATU BARA
NOMOR 92 TAHUN 2023

TENTANG

TATA CARA PROMOSI DAN MUTASI MELALUI TALENT POOL
DAN RENCANA SUKSESI
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BATU BARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BATU BARA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka penyelenggaraan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang berpedoman pada Sistem Merit pada pengelolaan Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional dan Jabatan Pimpinan Tinggi perlu melaksanakan promosi dan mutasi Pegawai Negeri Sipil melalui Talent Pool dan Rencana Suksesi secara objektif, kompetitif, dan akuntabel;
- b. bahwa agar pelaksanaan promosi dan mutasi melalui Talent Pool dan Rencana Suksesi dapat berjalan tertib sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, perlu menyusun tata cara promosi dan mutasi melalui Talent Pool dan Rencana Suksesi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tata Cara Promosi dan Mutasi melalui Talent Pool dan Rencana Suksesi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Batu Bara.
- Menimbang : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Batu Bara di Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4681);
4. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
6. 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);
7. 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 berapakai 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);
8. 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);
9. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887), 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);

11. 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);
12. 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);
13. 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);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
15. 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);
16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 834);

17. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);
18. 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);
19. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
20. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
21. Peraturan Daerah Kabupaten Batu Bara Nomor 7 Tahun 2016 tentang pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Batu Bara sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Batu Bara Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Kabupaten Batu Bara Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Batu Bara.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG TATA CARA PROMOSI DAN MUTASI MELALUI TALENT POOL DAN RENCANA SUKSESI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BATU BARA

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Batu Bara.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

3. Gubernur adalah Gubernur Sumatera Utara.
4. Bupati adalah Bupati Batu Bara.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Batu Bara.
6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan yang menjadi kewenangan daerah.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan di lingkungan Pemerintah Daerah.
9. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengusulkan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai Aparatur Sipil Negara dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
11. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut Kepala BKPSDM adalah Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Batu Bara.
12. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disingkat JPT Pratama adalah Sekelompok Jabatan Tinggi pada Pemerintah Daerah.
13. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Administrasi pada instansi pemerintah.
14. Pejabat Fungsional adalah pegawai Aparatur Sipil Negara yang menduduki Jabatan Fungsional pada instansi pemerintah.
15. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang Aparatur Sipil Negara dalam satuan organisasi.
16. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.

17. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah kelompok 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.
18. Jabatan Administrator adalah jabatan yang memiliki tanggungjawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
19. Jabatan Pengawas adalah sekelompok jabatan yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
20. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok jabatan yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan layanan publik serta administrasi pemerintahan dan Pembangunan.
21. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas yang berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
22. Masa Kerja adalah masa jabatan seorang ASN dalam menduduki suatu jabatan Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat ASN Pemerintah Daerah yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu.
23. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangka susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
24. Kenaikan Pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian PNS terhadap negara, serta sebagai dorongan kepada PNS untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdiannya.
25. Kenaikan Pangkat Reguler adalah penghargaan yang diberikan kepada PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan tanpa terikat pada Jabatan.
26. Kenaikan Pangkat Pilihan adalah kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada PNS atas prestasi kerjanya yang tinggi.
27. Kenaikan Pangkat Istimewa adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada PNS yang menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya, atau menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara.
28. Promosi adalah bentuk apresiasi terhadap pegawai dengan pemberian kenaikan jabatan yang lebih tinggi dalam bentuk pola karier vertikal atau diagonal.
29. Mutasi Jabatan adalah perpindahan Jabatan dari satu Jabatan ke Jabatan lain yang terdiri dari mutasi horizontal, vertikal/promosi/demosi dan diagonal.

30. Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat pegawai negeri sipil yang dibutuhkan dalam suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu.
31. Karier adalah rangkaian seluruh posisi yang dijabat seseorang selama siklus kehidupannya dalam organisasi.
32. Rencana Pengembangan Karier PNS adalah proses manajemen yang menggambarkan pergerakan posisi atau Jabatan menuju peningkatan dan kemajuan PNS sepanjang pengabdian di Pemerintah Daerah yang digambarkan dalam pola karier PNS.
33. Analisis Jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data pengolah jabatan menjadi informasi Jabatan.
34. Peta Jabatan adalah susunan nama dan tingkat Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi dan fungsional tergambar dalam suatu struktur unit organisasi dari tingkat yang paling rendah sampai paling tinggi.
35. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang seorang ASN yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas dan jabatannya.
36. Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat TPK PNS adalah tim yang dibentuk oleh PyB untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dalam hal manajemen PNS berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerjasama, kreatifitas, tidak membedakan gender, suku, agama, ras dan golongan.
37. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
38. Pengembangan kompetensi PNS adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
39. Talent Pool adalah wadah pembinaan talenta yang tersedia, profil potensi dan Kompetensi serta Kinerja pegawai yang memenuhi persyaratan jabatan secara berkelanjutan untuk meniti karir sebagai PNS.
40. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan target.

41. 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.

BAB II

RUANG LINGKUP, MAKSUD, DAN TUJUAN

Pasal 2

Ruang lingkup pengaturan Peraturan Bupati ini meliputi seluruh proses Promosi dan Mutasi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah mulai dari persyaratan umum, prosedur dan berbagai ketentuan lain yang mendukung dalam proses Promosi dan Mutasi Jabatan.

Pasal 3

- (1) Maksud ditetapkan Peraturan Bupati ini sebagai pedoman dalam proses Promosi dan Mutasi Jabatan PNS di lingkungan Pemerintah Daerah agar objektif dan transparan dalam upaya mendukung Sistem Merit.
- (2) Tujuan ditetapkannya Peraturan Bupati ini yaitu:
 - a. untuk mengisi kekosongan formasi PNS pada Perangkat Daerah sesuai kualifikasi yang telah ditentukan;
 - b. mewujudkan proses pembinaan karier yang terencana, objektif, transparan, kompetitif yang dapat menciptakan kondisi persaingan sehat dan meningkatkan motivasi; dan
 - c. sebagai bentuk dalam pelaksanaan prinsip pemberian penghargaan dan pemberian sanksi
- (3) Sasaran ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah terpilihnya pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrasi, dan pejabat fungsional yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja sesuai standar kompetensi Jabatan dan kebutuhan organisasi.

BAB III
TIM PENILAI KERJA

Pasal 4

- (1) Untuk memberikan pertimbangan kepada PPK dalam melaksanakan promosi dan mutasi melalui Talent Pool dan Rencana Suksesi dibentuk TPK PNS.
- (2) TPK PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh Pyb.
- (3) TPK PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Sekretaris Daerah sebagai Ketua merangkap anggota;
 - b. Pejabat Eselon II yang membidangi kepegawaian sebagai Sekretaris merangkap anggota; dan
 - c. Pejabat Eselon II terkait.
- (4) TPK PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah gasal paling sedikit 5 (lima) orang.
- (5) Masa keanggotaan TPK PNS adalah 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk masa keanggotaan berikutnya.
- (6) TPK PNS bersidang sekurang-kurangnya sekali dalam sebulan atau sewaktu-waktu sesuai keperluan.
- (7) Sidang TPK PNS dinyatakan sah apabila dihadiri oleh Ketua, sekurang-kurangnya 3 (tiga) orang anggota dan Sekretaris.

Pasal 5

TPK PNS mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. menelaah rekam jejak PNS;
- b. menelaah potensi PNS;
- c. menelaah kompetensi PNS dalam jabatan;
- d. memberikan pertimbangan penempatan PNS dalam jabatan kepada Bupati; dan
- e. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 6

- (1) Dalam melaksanakan tugasnya, TPK PNS dibantu oleh Sekretariat TPK PNS
- (2) Sekretariat TPK PNS dibentuk oleh PyB.

- (3) Sekretariat TPK PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. Kepala Bidang Mutasi, Promosi, Disiplin dan Penilaian Kinerja sebagai Koordinator;
 - b. Pejabat Fungsional Kepegawaian sebagai Anggota; dan
 - c. Pejabat Pelaksana sebagai Anggota
- (4) Sekretariat TPK PNS mempunyai tugas sebagai berikut:
 - a. menyiapkan administrasi dan sarana prasarana pelaksanaan tugas tugas TPK PNS;
 - b. menerima tembusan usulan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan;
 - c. menyiapkan bahan pembahasan sidang TPK PNS; dan
 - d. mencatat dan menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas TPK PNS.

BAB IV

PERSYARATAN UMUM

Bagian Kesatu

Persyaratan Pengangkatan Dalam Jabatan

Pasal 7

- (1) Pengisian JPT Pratama yang lowong melalui mutasi dari 1 (satu) JPT ke JPT yang lain dapat dilakukan melalui uji Kompetensi dari pejabat yang ada, dengan persyaratan sebagai berikut:
 - a. 1 (satu) klasifikasi jabatan;
 - b. memenuhi standar Kompetensi Jabatan yang penilaian dilaksanakan oleh Panitia Seleksi; dan
- (2) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Pratama sebagai berikut:
 - a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - b. memiliki pangkat/golongan ruang Pembina (IV/a);
 - c. memiliki Kompetensi teknis, Kompetensi manajerial, dan Kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan; dan

- d. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang diduduki secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun, sedang atau pernah menduduki JA atau JF Jenjang Ahli Madya paling singkat 2 (dua) tahun, memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan sehat jasmani dan rohani.

Bagian Kedua

Jabatan Dalam Administrasi

Pasal 8

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JA sebagai berikut :
 - a. berstatus PNS;
 - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - d. memiliki pengalaman pada Jabatan Pengawas paling singkat 2 (dua) atau 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai dengan bidang tugas jabatan yang diduduki, setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - e. memiliki Kompetensi teknis, Kompetensi manajerial, dan Kompetensi sosial kultural sesuai standar Kompetensi Jabatan berdasarkan hasil evaluasi oleh TPK PNS pada Perangkat Daerah yang bersangkutan; dan
 - f. sehat jasmani dan rohani.

Bagian Ketiga

Jabatan Pengawas

Pasal 9

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara;

- c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- d. memiliki pengalaman dalam Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) atau 2 (dua) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pelaksana sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki, setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- e. memiliki Kompetensi teknis, Kompetensi manajerial, Kompetensi sosial kultural dan Kompetensi pemerintahan sesuai Standar Kompetensi jabatan yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh TPK PNS pada Perangkat Daerah; dan
- f. sehat jasmani dan rohani.

Bagian Keempat
Jabatan Pelaksana

Pasal 10

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pelaksana sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau yang setara;
- c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- d. memiliki Kompetensi teknis, Kompetensi manajerial, Kompetensi sosial kultural sesuai dengan standar Kompetensi jabatan yang ditetapkan; dan
- e. sehat jasmani dan rohani.

Bagian Kelima
Jabatan Fungsional

Pasal 11

Pengangkatan PNS ke dalam JF keahlian dan JF ketrampilan dilakukan melalui pengangkatan:

- a. pengangkatan pertama;
- b. promosi;
- c. perpindahan dari jabatan lain; atau
- d. penyesuaian/inpassing.

Pasal 12

- (1) Persyaratan pengangkatan JF keahlian melalui pengangkatan pertama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a sebagai berikut:
 - a. berstatus PNS;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
 - e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi teknis, Kompetensi manajerial dan Kompetensi sosial kultural yang telah disusun oleh instansi pembina;
 - f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
 - g. syarat lainnya yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.

- (2) Persyaratan pengangkatan dalam JF keahlian melalui Promosi dari jabatan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b sebagai berikut:
 - a. berstatus PNS;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. sehat jasmani dan rohani; berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
 - d. mengikuti dan lulus uji Kompetensi teknis, Kompetensi manajerial dan Kompetensi sosial kultural yang telah disusun oleh instansi pembina;
 - e. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
 - f. syarat lainnya yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.

- (3) Persyaratan pengangkatan dalam JF keahlian melalui perpindahan dari jabatan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf c sebagai berikut:
 - a. berstatus PNS;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;

- e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi teknis, Kompetensi manajerial dan Kompetensi sosial kultural yang telah disusun oleh instansi pembina;
 - f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun, nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - g. berusia paling tinggi 53 (lima puluh tiga) tahun untuk JF Ahli Pertama dan JF Ahli Muda, 55 (lima puluh lima) tahun untuk JF Ahli Madya, dan 60 (enam puluh) tahun untuk JF Ahli Utama bagi PNS yang telah menduduki JPT; dan
 - h. syarat lainnya yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.
- (4) Persyaratan pengangkatan dalam JF Keahlian melalui penyesuaian/impassing sebagaimana dimaksud dalam pasal 11 huruf d sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi teknis, Kompetensi manajerial dan Kompetensi sosial kultural yang telah disusun oleh instansi pembina;
 - f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
 - g. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - h. syarat lainnya yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.

Pasal 13

- (1) Persyaratan pengangkatan dalam JF Keterampilan melalui pengangkatan pertama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
 - e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi teknis, Kompetensi manajerial dan Kompetensi sosial kultural yang telah disusun oleh instansi pembina;

- f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
 - g. syarat lainnya yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.
- (2) Persyaratan pengangkatan dalam JF Keahlian dan JF Keterampilan melalui promosi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b sebagai berikut:
- a. mengikuti dan lulus uji Kompetensi teknis, Kompetensi manajerial dan Kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi, nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - b. syarat lainnya yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.
- (3) Persyaratan pengangkatan dalam JF Keterampilan melalui perpindahan dari jabatan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf c sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
 - e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi teknis, Kompetensi manajerial dan Kompetensi sosial kultural yang telah disusun oleh instansi pembina;
 - f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
 - g. usia paling tinggi 53 (lima puluh tiga) tahun; dan
 - h. syarat lainnya yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.
- (4) Persyaratan pengangkatan dalam JF Keterampilan melalui penyesuaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf d sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
 - e. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun, nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - f. syarat lainnya yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.

BAB V
FORMASI
Pasal 14

- (1) Selain persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, dan Pasal 11 pengangkatan PNS dalam jabatan juga memperhatikan ketersediaan Formasi Jabatan dan anggaran.
- (2) Penyusunan Formasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada Analisa Jabatan dan analisis beban kerja.
- (3) Pengisian dan penempatan PNS dilakukan melalui Mutasi Jabatan dan Promosi melalui mekanisme Talent Pool.

BAB VI
PROMOSI
Pasal 15

- (1) Promosi merupakan bentuk pola karier yang dapat berbentuk vertikal atau diagonal.
- (2) PNS dapat dipromosikan di dalam dan/atau antar JA dan JF keterampilan, JF ahli pertama, dan JF ahli muda sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (3) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan Kelompok Rencana Suksesi.
- (4) Dalam hal Pemerintah Daerah belum memiliki kelompok rencana suksesi, promosi dalam JA dapat dilakukan melalui seleksi internal oleh TPK PNS yang dibentuk oleh PPK.
- (5) PNS yang menduduki JA dan JF ahli madya dapat dipromosikan ke dalam JPT pratama sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan, mengikuti, dan lulus seleksi terbuka, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

Pasal 16

- (1) Promosi PNS dalam JA dan JF diprioritaskan bagi PNS yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi.

- (2) Promosi PNS dalam JA dan JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PPK setelah mendapat pertimbangan TPK PNS.
- (3) TPK PNS dalam memberikan pertimbangan promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memperhatikan:
 - a. posisi PNS dalam Kelompok Rencana Suksesi;
 - b. kualifikasi PNS;
 - c. kompetensi PNS;
 - d. kinerja PNS;
 - g. integritas moralitas PNS;
 - h. kebutuhan organisasi; dan
 - i. usulan dari PNS yang bersangkutan, Kepala Perangkat Daerah atau unit kerja, dan perangkat daerah yang melaksanakan urusan penunjang bidang kepegawaian.
- (4) PNS yang dipertimbangkan promosi dalam JA dan JF sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yaitu PNS yang berada pada kelompok rencana suksesi.

Pasal 17

- (1) Promosi Pejabat Administrator dan Pejabat Fungsional Ahli Madya ke dalam JPT melalui talent pool dan rencana suksesi dapat dilaksanakan setelah Pemerintah Daerah mendapat penilaian penerapan sistem merit sekurang-kurangnya bernilai baik.
- (2) Promosi Pejabat Administrator dan Pejabat Fungsional Ahli Madya ke dalam JPT melalui talent pool dan rencana suksesi sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan berkoordinasi dengan KASN.

BAB VII

MUTASI

Pasal 18

- (1) Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam Perangkat Daerah dan antar Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah.

- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun, kecuali karena kebutuhan organisasi.
- (3) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan Jabatan, klasifikasi Jabatan dan pola karier dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (4) Mutasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan benturan kepentingan.
- (5) Selain mutasi karena tugas dan/atau lokasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PNS dapat mengajukan mutasi tugas dan/atau lokasi atas permintaan sendiri.

Pasal 19

- (1) Mutasi PNS dalam JA dan JF diprioritaskan bagi PNS yang masuk dalam Kelompok Rencana Suksesi.
- (2) Mutasi PNS dalam JA dan JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PPK setelah mendapat pertimbangan TPK PNS.
- (3) TPK PNS dalam memberikan pertimbangan mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memperhatikan:
 - a. posisi PNS dalam Kelompok Rencana Suksesi;
 - b. kualifikasi PNS;
 - c. kompetensi PNS;
 - d. kinerja PNS;
 - e. integritas moralitas PNS;
 - f. kebutuhan organisasi; dan
 - g. usulan dari PNS yang bersangkutan, Kepala Perangkat Daerah atau unit kerja, dan perangkat daerah yang melaksanakan urusan penunjang bidang kepegawaian.

Pasal 20

Mutasi PNS dalam JPT diatur dalam Peraturan Bupati tersendiri.

BAB VIII
KELOMPOK RENCANA SUKSESI

Pasal 21

- (1) PPK menetapkan Kelompok Rencana Suksesi setiap tahun dan mengumumkan melalui Sistem Informasi PNS.
- (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.
- (3) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang bidang kepegawaian.
- (4) Kelompok Rencana Suksesi ditetapkan berdasarkan Peraturan Bupati yang mengatur mengenai manajemen talenta.

BAB IX
MEKANISME PELAKSANAAN RENCANA SUKSESI

Pasal 22

- (1) Penyiapan Rencana Suksesi disusun berdasarkan kesesuaian antara Standar Kompetensi Jabatan dengan profil Kompetensi individu, penilaian kinerja, rekam jejak, kualifikasi pendidikan dan pelatihan untuk seluruh level jabatan.
- (2) Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbasis pada Talent Pool.

Pasal 23

- (1) PNS yang menunjukkan penilaian kinerja dengan predikat sangat baik berturut-turut selama 2 (dua) tahun dapat diprioritaskan untuk diikutsertakan dalam program kelompok Rencana Suksesi pada Perangkat Daerah yang bersangkutan.
- (2) Kelompok Rencana Suksesi pada setiap Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PyB.

Pasal 24

Kepala BKPSDM selaku pengelola kelompok Rencana Suksesi menyiapkan daftar nama PNS yang akan diproyeksikan.

Pasal 25

- (1) Daftar nama PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 untuk JA dan JF disampaikan kepada Ketua TPK PNS.
- (2) Ketua TPK PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan pertimbangan kepada Bupati terkait promosi PNS dalam JA dan JF dengan memprioritaskan PNS yang masuk dalam kelompok Rencana Suksesi.

Pasal 26

- (1) Daftar nama PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 untuk JPT Pratama disampaikan kepada panitia seleksi.
- (2) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan persetujuan Bupati memprioritaskan PNS yang masuk dalam kelompok Rencana Suksesi untuk diikutsertakan dalam seleksi pengisian JPT Pratama melalui mekanisme Talent Pool.
- (3) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) melaporkan hasil penilaian seleksi dan merekomendasikan sebanyak 3 (tiga) nama calon kepada Bupati.
- (4) Laporan hasil seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dilaporkan kepada Komisi Aparatur Sipil Negara untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan penetapan dan pelantikan oleh Bupati.
- (5) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berupa:
 - a. berita acara;
 - b. keputusan panitia seleksi;
 - c. nilai pada setiap tahapan seleksi; dan
 - d. hasil Penilaian.

BAB X
PENETAPAN, PELANTIKAN, DAN PENGAMBILAN
SUMPAH/JANJI JABATAN

Pasal 27

- (1) PPK menetapkan keputusan promosi dan mutasi jabatan terhadap Pejabat Administrasi, Pejabat Fungsional, dan Pejabat Pimpinan Tinggi.
- (2) PPK melantik dan mengambil sumpah jabatan/janji jabatan Pejabat Administrasi, Pejabat Fungsional dan Pejabat Pimpinan Tinggi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 28

- (1) Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Perangkat Daerah, antar Perangkat Daerah, antar instansi pusat dan instansi daerah.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan atas dasar kesesuaian antara Kompetensi PNS dengan persyaratan Jabatan, kualifikasi Jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan prinsip larangan benturan kepentingan.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 29

Pejabat Pimpinan Tinggi dapat menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun, dan dapat diperpanjang masa Jabatan dengan terlebih dahulu melakukan evaluasi terhadap kinerja dan Kompetensi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi.

Pasal 30

PNS yang diberikan penugasan pada instansi di luar Pemerintah Daerah, apabila telah memangku jabatan diprioritaskan pada jabatan yang setara dengan mempertimbangkan ketersediaan lowongan jabatan.

BAB XII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 31

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Batu Bara.

Ditetapkan di Lima Puluh
pada tanggal, 20 Nopember 2023

BUPATI BATU BARA

TTD

ZAHIR

Diundangkan di Lima Puluh
pada tanggal, 20 Nopember 2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BATU BARA,

TTD

NORMA DELI SIREGAR

BERITA DAERAH KABUPATEN BATUBARA TAHUN 2023 NOMOR 92

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM



DEDE IRFAN, SH.

NIP. 198409192011011009