



SALINAN

BUPATI SINJAI
PROVINSI SULAWESI SELATAN

DRAFT PERATURAN BUPATI SINJAI
NOMOR 35 TAHUN 2021

TENTANG

POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SINJAI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SINJAI,

- Menimbang:
- a. bahwa dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan di Kabupaten Sinjai, dibutuhkan peran Pegawai Negeri Sipil yang profesional, kreatif, bertanggungjawab dan memiliki kinerja yang tinggi serta didukung oleh pembinaan karier yang kompetitif, selektif, dan transparan;
 - b. bahwa untuk terwujudnya pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai yang seimbang antara kepentingan pegawai dan organisasi, dipandang perlu adanya pengaturan pola karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai;
 - c. bahwa Peraturan Bupati nomor 47 tahun 2020 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil, perlu dilakukan penyuaian terhadap perkembangan Peraturan Perundang-undangan dan diganti;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
 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 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
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 beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
8. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);

11. 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);
12. 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);
13. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karir Pegawai Negeri Sipil
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;
15. 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 Permendagri 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Permendagri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia 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);
17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negera (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);
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 Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 149);

20. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 16 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Administrator (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1091);
21. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil;
22. Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2013 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sinjai Nomor 45);
23. Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sinjai (Lembaran Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2016 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sinjai Nomor 93) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 25 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sinjai (Lembaran Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2019 Nomor 25, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sinjai Nomor 152);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SINJAI.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Sinjai.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Peraturan Bupati adalah Peraturan Bupati Sinjai.
5. Bupati adalah Bupati Sinjai.
6. Bupati Sinjai adalah Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai dalam dan dari jabatan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

7. Pejabat yang berwenang yang selanjutnya disingkat PYB adalah pejabat yang diberi kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah pegawai yang bekerja di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai.
9. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
7. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur yang selanjutnya disingkat BKPSDMA adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Sinjai.
8. Karier adalah pengembangan individu pegawai dalam jenjang / pangkat yang dapat dicapai selama pengabdian sebagai Pegawai Negeri Sipil
9. Pola Karier PNS adalah pola yang menggambarkan alur pengembangan karier Formal dan / atau non formal yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, kompetensi (pendidikan dan pelatihan) serta masa jabatan seorang PNS sejak pengangkatan pertama, dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun
10. Pengembangan Karier adalah suatu upaya pemenuhan kebutuhan tenaga Pegawai Negeri Sipil secara kualitatif sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan untuk dapat mengembangkan potensinya seoptimal mungkin guna mencapai karier setinggi-tingginya di dalam organisasi.
11. Pembinaan Karier adalah pembinaan yang perlu dan harus dilakukan agar karier PNS jelas dan dapat dipertanggungjawabkan dengan cara menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan jabatan dan kompetensi serta pengalaman kerja PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai pensiun
12. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian
13. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi
14. Badan Pertimbangan Jabatan dan Pangkat Kabupaten Sinjai yang selanjutnya disebut Baperjakat Kabupaten Sinjai adalah mempunyai tugas dalam memberikan pertimbangan kepada PPK mengenai pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dalam dan dari Jabatan Administrator, Pengawas, dan Pelaksana.
15. Sidang Tim Baperjakat adalah pertemuan anggota Tim Baperjakat untuk memperoleh kesepakatan dalam pembinaan karier pegawai.
16. Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan Penghargaan / kepercayaan / Hak Pegawai Negeri Sipil; dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi.
17. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
18. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT.
19. 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, Pengawas, dan Pelaksana.
20. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki JA pada instansi pemerintah.
21. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah jabatan Pimpinan Tinggi yang setara dengan jabatan eselon II

22. Jabatan Administrator adalah jabatan yang memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan dan administrasi yang setara dengan jabatan eselon III
23. Jabatan Pengawas adalah jabatan yang mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana atau setara dengan jabatan eselon IV.
24. Jabatan Pelaksana adalah jabatan yang melaksanakan kegiatan pelayanan publik dan administrasi pemerintahan serta pembangunan yang dilakukan oleh pejabat setara jabatan eselon V atau fungsional umum.
25. 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.
26. Pejabat Fungsional adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang Menduduki JF pada instansi pemerintah.
27. Eselon adalah tingkat jabatan struktural yang menunjukkan tingkat kedudukan seorang PNS dalam susunan organisasi.
28. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
29. Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga Nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik yang berwenang mengawasi setiap tahap proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi
30. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
31. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap / perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan / atau mengelola unit organisasi.
32. Kompetensi Sosio Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap / perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi, dan prinsip yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.
33. Kompetensi Pemerintahan adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengelolaan pemerintahan sesuai jenjang jabatannya di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah secara profesional.
34. 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.
35. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk kedalam kelompok rencana suksesi.
36. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara disingkat Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta Nasional dan Manajemen Talenta ASN Instansi.
37. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja.

38. 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 tingkatan potensial dan kinerja tinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi Pusat dan Instansi Daerah.
39. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan suksesor yang diproyeksikan dalam jabatan target.
40. Kelompok Rencana Suksesi Instansi adalah kelompok talenta pada masing-masing instansi pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan) 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan instansinya.
41. Suksesor (*successor*) adalah talenta yang dicalonkan menjadi pengganti pejabat yang menduduki jabatan target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
42. *Assesment Center* atau uji kompetensi adalah suatu proses untuk mengetahui kemampuan seseorang, terhadap suatu kompetensi, berdasarkan bukti-bukti untuk memperoleh informasi kemampuan yang di perlukan sebagai prasyarat menduduki suatu jabatan tertentu.
43. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaramn kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.
44. Pendidikan dan Pelatihan, yang selanjutnya disebut diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan komptensi pegawai.
45. Masa prajabatan adalah masa percobaan selama 1 (satu) tahun yang wajib dijalani oleh CPNS melalui proses pendidikan dan pelatihan.
46. Pelatihan Dasar CPNS adalah pendidikan dan pelatihan dalam Masa Prajabatan yang dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.
47. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk. II yang selanjutnya disebut PKN Tingkat II adalah Pelatihan Struktural Kepemimpinan Pratama sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah yang mengatur mengenai manajemen Pegawai Negeri Sipil.
48. Pelatihan Kepemimpinan Administrator yang selanjutnya disebut PKA adalah Pelatihan Struktural Kepemimpinan Administrator sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah yang mengatur mengenai manajemen Pegawai Negeri Sipil.
49. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas yang selanjutnya disebut PKP adalah Pelatihan Struktural Kepemimpinan Pengawas sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah yang mengatur mengenai manajemen Pegawai Negeri Sipil.
50. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
51. Alur pengembangan karier adalah Lintasan posisi perubahan pekerjaan dari satu jabatan ke jabatan lain atau perpindahan tempat kerja dengan lingkup tugas pekerjaan yang berbeda, baik perpindahan jabatan secara Vertikal, Horizontal maupun diagonal yang dapat dilalui oleh PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan jabatan tertinggi.
52. Lintasan perpindahan jabatan secara vertikal adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang setingkat lebih tinggi.
53. Lintasan perpindahan jabatan secara horizontal adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang masih setingkat.

54. Lintasan perpindahan jabatan secara diagonal adalah perpindahan dari suatu jabatan struktural ke jabatan Fungsional atau sebaliknya.
55. Demosi adalah perpindahan pekerjaan ke posisi yang lebih rendah dengan tingkat dan tanggungjawab tugas lebih kecil dari pekerjaan semula.
56. Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat PNS Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu.
57. Mutasi jabatan adalah perpindahan jabatan dari satu jabatan ke jabatan lain yang terdiri dari mutasi horizontal, vertikal, dan diagonal melalui promosi dan / atau demosi.
58. Pendidikan dan Pelatihan Teknis, yang selanjutnya disebut Diklat Teknis adalah Diklat yang dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dan/atau penguasaan ketrampilan di bidang tugas yang terkait dengan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara professional.
59. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional, yang selanjutnya disebut Diklat Fungsional adalah Diklat yang memberikan pengetahuan dan/atau penguasaan ketrampilan di bidang tugas yang terkait dengan jabatan fungsional Pegawai Negeri Sipil (PNS) sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara professional.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud Peraturan Bupati ini adalah untuk menjamin kepastian arah pengembangan karier PNS di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai, mulai dari pengadaan PNS, karier terendah sampai dengan karier tertinggi sesuai dengan kompetensi dan prestasi yang dimiliki.
- (2) Tujuan Peraturan Bupati ini adalah:
 - a. memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS;
 - b. menyelaraskan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan Pemerintah Daerah;
 - c. meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS;
 - d. mendorong peningkatan profesionalitas PNS; dan
 - e. menciptakan iklim kerja yang kondusif dan transparan

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 3

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Bupati ini, meliputi:

- a. pengadaan PNS
- b. pola dasar karier PNS;
- c. pengangkatan PNS dalam Jabatan;
- d. manajemen talenta;
- e. pola karier PNS; dan
- f. pemberhentian jabatan administrasi.

BAB IV
PENGADAAN PNS

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 4

Pengadaan PNS di Instansi Pemerintah dilakukan berdasarkan pada penetapan kebutuhan PNS.

Pasal 5

- (1) Dalam rangka pelaksanaan pengadaan PNS di Instansi Pemerintah, PPK membentuk panitia seleksi instansi pengadaan PNS.
- (2) Panitia Seleksi instansi Pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diketuai oleh PyB.
- (3) Panitia seleksi instansi pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur :
 - a. Unit Kerja yang membidangi kepegawaian;
 - b. Unit Kerja yang membidangi pengawasan;
 - c. Unit Kerja yang membidangi perencanaan;
 - d. Unit Kerja yang membidangi keuangan; dan/atau
 - e. Unit kerja lain yang terkait.
- (4) Panitia seleksi instansi pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas :
 - a. menyusun jadwal pelaksanaan seleksi pengadaan PNS;
 - b. mengumumkan jenis jabatan yang lowong, jumlah PNS yang dibutuhkan, dan persyaratan pelamaran;
 - c. melakukan seleksi administrasi terhadap berkas lamaran dan dokumen persyaratan lainnya sebagaimana tercantum dalam pengumuman;
 - d. menyiapkan sarana dan pra sarana pelaksanaan seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi bidang;
 - e. melaksanakan seleksi kompetensi dasar bersama-sama dengan panitia seleksi nasional pengadaan PNS;
 - f. melaksanakan seleksi kompetensi bidang;
 - g. mengumumkan hasil seleksi administrasi, hasil seleksi kompetensi dasar, dan hasil seleksi kompetensi bidang; dan
 - h. mengusulkan hasil seleksi tes kompetensi bidang kepada panitia seleksi nasional.

Pasal 6

Pengadaan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dilakukan melalui tahapan:

- a. perencanaan;
- b. pengumuman lowongan;
- c. pelamaran;
- d. seleksi;
- e. pengumuman hasil seleksi;
- f. pengangkatan calon PNS dan masa percobaan calon PNS; dan
- g. pengangkatan menjadi PNS.

Bagian Kedua
Perencanaan

Pasal 7

- (1) Setiap Perangkat Daerah merencanakan pelaksanaan pengadaan PNS di lingkungan masing-masing.
- (2) Perencanaan dilakukan agar pelaksanaan pengadaan PNS berjalan dengan lancar.

Bagian Ketiga
Pengumuman Lowongan

Pasal 8

- (1) Panitia Seleksi Daerah pengadaan PNS mengumumkan jabatan PNS secara luas dan terbuka kepada masyarakat.
- (2) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. nama jabatan;
 - b. jumlah lowongan jabatan;
 - c. kualifikasi pendidikan; dan
 - d. unit kerja penempatan yang membutuhkan jabatan PNS;
 - e. alamat dan tempat lamaran ditujukan;
 - f. jadwal tahapan seleksi; dan
 - g. syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar.

Bagian Keempat
Pelamaran

Pasal 9

- (1) Setiap Warga Negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi PNS dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. usia paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun pada saat melamar;
 - b. tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih;
 - c. tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS, Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
 - d. tidak berkedudukan sebagai Calon PNS, PNS, Prajurit Tentara Nasional Indonesia, atau Anggota Kepolisian Republik Indonesia;
 - e. tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis;
 - f. memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatan;
 - g. sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan jabatan yang dilamar;
 - h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Pemerintah Kabupaten Sinjai sesuai dengan jabatan yang dilamar;
- (2) Batas usia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dapat dikecualikan bagi jabatan tertentu, yaitu paling tinggi 40 (empat puluh) tahun.

- (3) Jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Presiden.

Pasal 10

- (1) Setiap pelamar wajib memenuhi dan menyampaikan semua persyaratan pelamaran yang tercantum dalam pengumuman yang diumumkan oleh Ketua Panselda.
- (2) Setiap pelamar berhak untuk memperoleh informasi tentang seleksi pengadaan PNS dari Pemerintah Kabupaten Sinjai.

Bagian Kelima Seleksi dan Pengumuman Hasil Seleksi

Pasal 11

- (1) Seleksi pengadaan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d terdiri atas 3 (tiga) tahap :
 - a. seleksi administrasi;
 - b. seleksi kompetensi dasar; dan
 - c. seleksi kompetensi bidang
- (2) Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan untuk mencocokkan antara persyaratan administrasi dengan dokumen pelamaran yang disampaikan pelamar.
- (3) Dalam hal melakukan pencocokkan antara persyaratan administrasi dengan dokumen pelamaran yang disampaikan pelamar sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Ketua Panselda membuat Juknis Verifikasi Berkas Administrasi.
- (4) Seleksi kompetensi dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan untuk menilai kesesuaian antara kompetensi dasar yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi dasar PNS yang meliputi Tes Karakteristik Pribadi (TKP), Tes Intelegensia Umum (TIU), dan Tes Wawasan Kebangsaan (TWK).
- (5) Seleksi kompetensi bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan untuk menilai kesesuaian antara kompetensi bidang yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi bidang sesuai kebutuhan jabatan.

Pasal 12

- (1) Panitia Seleksi Daerah pengadaan PNS melaksanakan verifikasi berkas terhadap seluruh dokumen pelamaran yang di terima.
- (2) Panitia Seleksi Daerah pengadaan PNS wajib mengumumkan secara luas dan terbuka hasil Seleksi Administrasi kepada masyarakat.
- (3) Dalam hal dokumen pelamaran tidak memenuhi persyaratan administrasi, pelamar dinyatakan tidak lulus seleksi administrasi.

Pasal 13

- (1) Pelamar yang lulus Seleksi Administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 berhak mengikuti Seleksi Kompetensi Dasar.
- (2) Seleksi Kompetensi Dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh panitia seleksi daerah bersama panitia seleksi nasional pengadaan PNS.

- (3) Pelamar dinyatakan lulus Seleksi Kompetensi Dasar apabila memenuhi nilai ambang batas minimal kelulusan yang telah ditentukan dan berdasarkan peringkat nilai.

Pasal 14

- (1) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi kompetensi dasar sebagaimana di maksud dalam Pasal 13 berhak mengikuti seleksi kompetensi bidang.
- (2) Seleksi Kompetensi Bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh panitia seleksi daerah bersama panitia seleksi nasional pengadaan PNS.
- (3) Jumlah peserta yang mengikuti Seleksi Kompetensi Bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan paling banyak 3 (tiga) kali jumlah kebutuhan masing-masing jabatan berdasarkan peringkat nilai seleksi kompetensi dasar.

Pasal 15

- (1) Hasil Seleksi Kompetensi Bidang di integrasikan dengan hasil seleksi kompetensi dasar dan ditetapkan oleh Panitia Seleksi Nasional.
- (2) PPK mengumumkan pelamar yang dinyatakan lulus seleksi pengadaan PNS secara terbuka, berdasarkan penetapan hasil akhir seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Bagian Keenam Pangkat Calon PNS dan Masa Percobaan Calon PNS

Pasal 16

Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 diangkat dan ditetapkan sebagai calon PNS oleh PPK setelah mendapat persetujuan teknis dan penetapan nomor induk pegawai dari Kepala BKN.

Pasal 17

- (1) Calon PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 wajib menjalani masa percobaan selama 1 (satu) tahun.
- (2) Masa percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan masa prajabatan.
- (3) Masa prajabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan.
- (4) Proses pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi, nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.
- (5) Pendidikan dan Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) hanya dapat diikuti 1 (satu) kali.
- (6) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi Calon PNS dilaksanakan oleh lembaga pendidikan yang terakreditasi sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 18

- (1) Calon PNS yang mengundurkan diri pada saat menjalani masa percobaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dikenakan sanksi tidak boleh mengikuti seleksi pengadaan PNS untuk jangka waktu tertentu.

Bagian Ketujuh Pengangkatan Menjadi PNS

Pasal 19

- (1) Calon PNS yang diangkat menjadi PNS harus memenuhi persyaratan :
 - a. lulus pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17; dan
 - b. sehat jasmani dan rohani.
- (2) Calon PNS yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat menjadi PNS oleh PPK kedalam Jabatan dan Pangkat sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 20

- (1) Calon PNS yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) diberhentikan sebagai calon PNS
- (2) Selain pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), calon PNS diberhentikan apabila :
 - a. mengundurkan diri atas permintaan sendiri;
 - b. meninggal dunia;
 - c. terbukti melakukan pelanggaran tingkat disiplin sedang atau berat;
 - d. memberikan keterangan atau bukti yang tidak benar pada waktu melamar;
 - e. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap;
 - f. menjadi anggota dan / atau pengurus partai politik; atau
 - g. tidak bersedia mengucapkan sumpah/janji pada saat diangkat menjadi PNS

Pasal 21

Dalam hal calon PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 tewas, diberhentikan dengan hormat dan diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Bagian Kedelapan Sumpah / Janji

Pasal 22

- (1) Setiap calon PNS pada saat diangkat menjadi PNS wajib mengucapkan sumpah / janji.
- (2) Pengucapan sumpah / janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada saat pelantikan oleh PPK.
- (3) Dalam hal Pengucapan sumpah / janji sebagaimana dimaksud pada ayat (2), PPK dapat menunjuk pejabat lain dilingkungannya untuk mengambil sumpah / janji.

- (4) Sumpah / janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan menurut agama atau kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Pasal 23

- (1) Pengambilan sumpah / janji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 dilakukan secara khidmat.
- (2) Calon PNS yang mengangkat sumpah / janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didampingi oleh seorang rohaniwan.
- (3) Pengambilan sumpah / janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disaksikan oleh 2 (dua) orang PNS yang jabatannya paling rendah sama dengan jabatan Calon PNS yang mengangkat sumpah / janji.
- (4) Pejabat yang mengambil sumpah / janji sebagaimana dimaksud pada ayat 1 mengucapkan sumpah / janji kalimat demi kalimat dan diikuti oleh calon PNS yang mengangkat sumpah / janji.
- (5) Pada saat pengambilan sumpah / janji sebagaimana dimaksud pada ayat (4), semua orang yang hadir dalam upacara diwajibkan berdiri.
- (6) Calon PNS yang telah mengucapkan sumpah / janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan menjadi PNS.

Pasal 24

- (1) Pejabat yang mengambil sumpah / janji membuat berita acara tentang pengambilan sumpah / janji.
- (2) Berita acara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh pejabat yang mengambil sumpah / janji, PNS yang mengangkat sumpah / janji, dan saksi.
- (3) Berita acara sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dibuat dalam rangkap 3 (tiga), yaitu :
 - a. 1 (satu) rangkap untuk PNS yang mengangkat sumpah / janji;
 - b. 1 (satu) rangkap untuk arsip perangkat daerah PNS yang bersangkutan; dan
 - c. 1 (satu) rangkap untuk arsip BKN;

BAB V POLA DASAR KARIER PNS Bagian Kesatu Umum

Pasal 25

- (1) Pola dasar karier PNS yang disusun berdasarkan aspek jenjang pendidikan formal, pangkat, golongan / ruang, periode penugasan riwayat pekerjaan, usia, kualifikasi pendidikan dan pelatihan serta riwayat jabatan.
- (2) Pola dasar karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan jenjang pendidikan:
 - a. Lulusan SD dan SMP/Sederajat;
 - b. Lulusan SMA / Sederajat;
 - c. Lulusan DIII / Sarjana Muda;
 - d. Lulusan D IV / Starata-1 (Satu).
- (3) Pola dasar karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikategorikan dalam beberapa periode, yaitu :
 - a. Periode pengenalan tugas;
 - b. Periode penguasaan tugas;
 - c. Periode Pengembangan dan Pemantapan Kemampuan;
 - d. Periode puncak karier.

Bagian Kedua
Pola Dasar Karier PNS Lulusan SD dan SMP sederajat

Paragraf 1
Periode Pengenalan Tugas

Pasal 26

- (1) Periode Pengenalan Tugas PNS lulusan SD dan SMP sederajat adalah sebagai berikut :
 - a. PNS mulai mengenali terhadap tugas dan tanggung jawabnya, tugas dari unit kerja, lingkungan pengintegrasian diri, serta berupaya untuk mempraktekkan kemampuan teknis sesuai latar belakang pendidikannya;
 - b. CPNS dengan masa kerja 0 s/d 1 tahun merupakan masa percobaan atau pengenalan dengan status CPNS
 - c. PNS dengan masa kerja tahun ke 2 dan tahun selanjutnya merupakan masa pelaksanaan / pemahaman terhadap tugas dan tanggungjawabnya, tugas dari unit kerja, lingkungan, pengintegrasian diri serta berupaya untuk mempraktekkan kemampuan teknis sesuai dengan latar belakang pendidikannya;
 - d. PNS dengan jenjang pangkat golongan / ruang pada periode pengenalan tugas ini adalah juru muda (I/a) s/d Juru (I/c) untuk lulusan SD, Juru (I/c) s/d Pengatur Muda (II/a) untuk lulusan SMP
 - e. Pendidikan dan pelatihan yang wajib diikuti yaitu Diklat Prajabatan / Diklat Latsar CPNS, serta diklat yang bersifat teknis fungsional sesuai jenis tugas yang sedang atau yang akan diberikan.
- (2) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dalam Jabatan Pelaksana.

Paragraf 2
Periode Penguasaan Tugas

Pasal 27

- (1) Periode Penguasaan Tugas PNS lulusan SD dan SMP sederajat adalah sebagai berikut :
 - a. PNS sudah menguasai tugas-tugasnya sesuai dengan minat, bakat, keterampilan, meningkatkan keterampilan dan telah mengetahui, memahami perjalanan karier yang akan di tempuh dan puncak karier yang dapat dicapai;
 - b. Jenjang kepangkatan pada periode ini adalah juru (I/c) s/d Pengatur Muda (II/a) untuk lulusan SD, Pengatur Muda (II/a) s/d Pengatur (II/c) untuk lulusan SMP
 - c. Pendidikan dan Pelatihan yang bersifat teknis sesuai dengan jenis tugas yang sedang atau akan diberikan;
 - d. Diberikan peluang mengikuti pendidikan formal setingkat lebih tinggi sesuai dengan bidang tugasnya.
- (2) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dalam Jabatan Pelaksana

Paragraf 3
Periode Pengembangan dan Pemantapan Kemampuan

Pasal 28

- (1) Periode Pengembangan dan Pemantapan Kemampuan PNS lulusan SD dan SMP / sederajat adalah sebagai berikut :
 - a. PNS telah dapat mengembangkan diri secara optimal, terutama dibidang teknis, sehingga mampu bekerja secara mandiri, dan dapat terlihat kematangannya dalam melaksanakan beberapa tugas secara bersamaan;
 - b. Jenjang kepangkatan pada periode ini adalah Pengatur Muda (II/a) s/d Pengatur (II/c) untuk lulusan SD, Pengatur (II/c) s/d Penata Muda (III/a) untuk lulusan SMP;
 - c. Pendidikan dan Pelatihan yang bersifat teknis sesuai dengan jenis tugas yang sedang atau akan diberikan;
- (2) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dalam Jabatan Pelaksana.

Paragraf 4
Periode Puncak Karier

Pasal 29

- (1) Periode Puncak Karier PNS lulusan SD dan SMP / sederajat adalah sebagai berikut :
 - a. PNS telah terwujud menjadi kemampuan nyata yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi;
 - b. Jenjang kepangkatan periode ini yaitu Pengatur Muda (II/a) s/d Pengatur (II/c) untuk lulusan SD, Pengatur (II/c) s/d Penata Muda (III/a) untuk lulusan SMP;
 - c. Pendidikan dan Pelatihan yang bersifat teknis sesuai dengan jenis tugas yang sedang atau akan diberikan;
 - d. Diberikan peluang mengikuti diklat formal setingkat lebih tinggi sesuai dengan bidang tugasnya.
- (2) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dalam Jabatan Pelaksana, dan berkesempatan untuk mengikuti seleksi jabatan pengawas.

Bagian Ketiga
Pola Dasar Karier PNS Lulusan SMA sederajat
Paragraf 1
Periode Pengenalan Tugas

Pasal 30

- (1) Periode Pengenalan Tugas PNS lulusan SD dan SMP sederajat adalah sebagai berikut :
 - a. PNS mulai mengenali terhadap tugas dan tanggung jawabnya, tugas dari unit kerja, lingkungan pengintegrasian diri, serta berupaya untuk mempraktekkan kemampuan teknis sesuai latar belakang pendidikannya;
 - b. CPNS dengan masa kerja 0 s/d 1 tahun merupakan masa percobaan atau pengenalan dengan status CPNS;

- c. Masa kerja tahun ke 2 (dua) dan tahun selanjutnya merupakan masa pelaksanaan/pemahaman tugas pokok dan fungsi bagian dari unit kerjanya, dalam rentang waktu ini diharapkan sudah dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab;
 - d. PNS dengan jenjang pangkat golongan/ruang pada periode pengenalan tugas ini adalah Pengatur Muda (II/a) s/d Pengatur (II/c);
 - e. Pendidikan dan pelatihan yang wajib diikuti yaitu Diklat Prajabatan / Diklat Latsar CPNS, serta diklat yang bersifat teknis / fungsional sesuai dengan jenis tugas yang sedang atau yang akan diberikan;
 - f. Diberikan kesempatan mengikuti pendidikan formal setingkat lebih tinggi
- (2) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dalam Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional tertentu.

Paragraf 2
Periode Penguasaan Tugas

Pasal 31

- (1) Periode Penguasaan tugas PNS lulusan SMA / sederajat adalah sebagai berikut :
- a. PNS sudah menguasai tugas-tugasnya sesuai dengan minat, bakat, keterampilan, meningkatkan keterampilan dan telah mengetahui, memahami perjalanan karier yang akan di tempuh dan puncak karier yang dapat dicapai;
 - b. Jenjang kepangkatan pada periode ini adalah Pengatur (II/c) sampai dengan Penata Muda (III/a);
 - c. Pendidikan dan Pelatihan Diklat yang bersifat teknis sesuai dengan jenis tugas yang sedang atau yang akan diberikan dan dapat diikuti dalam Pelatihan Struktural Manajerial bagi pejabat eselon IV;
 - d. Diberikan peluang mengikuti diklat formal setingkat lebih tinggi sesuai dengan bidang tugasnya.
- (2) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dalam Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional tertentu.

Paragraf 3
Periode Pengembangan dan Pematapan Kemampuan

Pasal 32

- (1) Periode Pengembangan dan Pematapan Kemampuan PNS Lulusan SMA / sederajat adalah sebagai berikut ;
- a. PNS telah dapat mengembangkan diri secara optimal, terutama dibidang teknis, sehingga mampu bekerja secara mandiri, dan dapat terlihat kematangannya dalam melaksanakan beberapa tugas secara bersamaan. Dapat diberikan tanggungjawab yang bersifat manajerial atau dipersiapkan untuk menduduki jabatan pengawas;
 - b. Jenjang kepangkatan pada periode ini adalah Penata Muda (III/a) sampai dengan Penata (III/c);
 - c. Pendidikan dan Pelatihan Diklat yang bersifat teknis sesuai dengan jenis tugas yang sedang atau akan diberikan dan dapat diikuti dalam diklat manajerial bagi jabatan pengawas.
- (2) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas setara dengan eselonm IV dan Jabatan Fungsional tertentu.

Paragraf 4
Periode Puncak Karier

Pasal 33

- (1) Periode Puncak Karier PNS Lulusan SMA sederajat adalah sebagai berikut :
 - a. PNS telah terwujud menjadi kemampuan nyata yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi, sudah diberikan tanggung jawab yang bersifat manajerial dan diharapkan sudah menduduki jabatan karier (pengawas dan fungsional);
 - b. Jenjang kepangkatan periode ini Penata (III/c) sampai dengan Penata Tingkat I (III/d); dan
 - c. Pendidikan dan Pelatihan yang bersifat sesuai dengan jenis tugas yang sedang atau akan diberikan;
 - d. Diberikan kesempatan mengikuti seleksi diklat formal setingkat lebih tinggi sesuai dengan bidang tugasnya.
- (2) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang memiliki kompetensi, dapat di usulkan untuk menduduki jabatan Administrator setara Eselon III, dan Jabatan Fungsional tertentu.

Bagian Keempat
Pola Dasar Karier PNS Lulusan D-III / Sarjana Muda

Paragraf 1
Periode Pengenalan Tugas

Pasal 34

- (1) Periode Pengenalan Tugas PNS lulusan D-III / Sarjana Muda adalah sebagai berikut :
 - a. PNS mulai mengenali terhadap tugas dan tanggung jawabnya, tugas dari unit kerja, lingkungannya, pengintegrasian diri, serta berupaya untuk mempraktekkan kemampuan teknis sesuai dengan latar belakang pendidikannya;
 - b. CPNS dengan masa kerja 0 s/d 1 tahun merupakan masa percobaan atau pengenalan dengan status CPNS
 - c. PNS dengan masa kerja tahun ke 2 dan tahun selanjutnya merupakan masa pemahaman terhadap tugas dan tanggungjawabnya, tugas dari unit kerja, dalam rentan waktu ini diharapkan sudah dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab;
 - d. Jenjang kepangkatan Pengatur (II/c) sampai dengan Pengatur Tingkat I (II/d);
 - e. Pendidikan dan pelatihan yang wajib diikuti yaitu Diklat Prajabatan / Diklat Latsar CPNS, serta diklat yang bersifat teknis fungsional sesuai jenis tugas yang sedang atau yang akan diberikan, dan kesempatan untuk mengikuti pendidikan formal setingkat lebih tinggi.
- (2) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dalam Jabatan Pelaksana.

Paragraf 2
Periode Penguasaan Tugas

Pasal 35

- (1) Periode Penguasaan Tugas PNS lulusan D-III/Sarjana Muda yakni sebagai berikut :
 - a. PNS telah menguasai tugas-tugasnya mampu bekerja secara mandiri, kematangan dalam melaksanakan tugas bersamaan, dapat diberikan tanggung jawab bersifat manajerial atau persiapan menduduki Jabatan Pengawas;
 - b. Jenjang kepangkatan Pengatur II/c sampai dengan Penata Muda, III/a; dan
 - c. Pendidikan dan pelatihan yang bersifat teknis sesuai dengan jenis tugas yang sedang atau akan diberikan sesuai dengan keterampilannya, dapat diikutsertakan diklat manajerial bagi pejabat pengawas dan diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan formal setingkat lebih tinggi sesuai bidang tugas.
- (2) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dalam jabatan Pelaksana dan jabatan Fungsional Tertentu.

Paragraf 3
Periode Pengembangan dan Pemantapan Kemampuan

Pasal 36

- (1) Periode Pengembangan dan Pemantapan Kemampuan PNS lulusan D-III/Sarjana Muda yakni sebagai berikut :
 - a. Pada periode ini segala potensi yang dimiliki PNS telah terwujud dan dapat dimanfaatkan oleh organisasi serta sudah dapat diberikan tanggung jawab yang bersifat manajerial;
 - b. Jenjang kepangkatan Penata Muda (III/a) sampai dengan Penata Tk.I (III/d);
 - c. Pendidikan dan Pelatihan yang bersifat teknis sesuai dengan jenis tugas yang sedang atau akan diberikan, mengikuti diklat manajerial bagi pejabat pengawas dan dapat diikutkan dalam diklat manajerial bagi jabatan administrator.
- (2) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas, Jabatan Fungsional tertentu, dan dapat dipromosikan dalam Jabatan Administrator.

Paragraf 4
Periode Puncak Karier
Pasal 37

- (1) Periode Puncak Karier PNS lulusan D-III/Sarjana Muda adalah sebagai berikut :
 - a. PNS telah terwujud menjadi kemampuan nyata yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi, sudah menduduki Jabatan Karier (Pengawas dan Fungsional), dan dapat meningkatkan kemampuannya.
 - b. Jenjang kepangkatan Penata Tk. I (III/d) sampai dengan Pembina (IV/a);
 - c. Pendidikan dan pelatihan yang bersifat teknis sesuai dengan jenis tugas yang sedang atau akan diberikan;
 - d. Dapat mengikuti Diklat Manajerial bagi jabatan administrator.

- (2) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang memiliki kompetensi, dapat diusulkan untuk menduduki jabatan Administrator setara eselon III dan Jabatan Fungsional tertentu.

Bagian Kelima
Pola Dasar Karier PNS Lulusan Strata-1 (S1)
Paragraf 1
Periode Pengenalan Tugas
Pasal 38

- (1) Periode Pengenalan Tugas PNS lulusan Strata-1 (S1) adalah sebagai berikut :
- a. PNS mulai mengenal tugas dan tanggung jawabnya, tugas dari unit kerja , lingkungannya, pengintegrasian diri, serta mempraktekkan kemampuan teknis sesuai dengan latar belakang pendidikannya;
 - b. CPNS dengan masa kerja 0 s/d 1 Tahun merupakan masa percobaan atau pengenalan dengan status CPNS;
 - c. Masa kerja tahun ke 2 (dua) dan tahun selanjutnya merupakan masa pemahaman tugas pokok dan fungsi bagian dari unit kerjanya, dalam rentang waktu ini diharapkan sudah dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab;
 - d. Jenjang kepangkatan Penata Muda (III/a) sampai dengan Penata Muda Tk.I (III/b);
 - e. Pendidikan dan Pelatihan yang wajib diikuti yaitu Diklat Prajabatan / Diklat Latihan Dasar CPNS, serta diklat yang bersifat teknis sesuai dengan tugas jabatan yang sedang atau akan diberikan dan diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan manajemen kepemimpinan tingkat jabatan Pengawas (eselon IV), serta diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan formal setingkat lebih tinggi sesuai dengan bidang tugasnya.
- (2) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dalam Jabatan Pelaksana dan jabatan fungsional tingkat keahlian tertentu.

Paragraf 2
Periode Penguasaan Tugas
Pasal 39

- (1) Periode Penguasaan Tugas PNS lulusan Strata 1 (S1) adalah sebagai berikut :
- a. PNS sudah menguasai tugas-tugasnya mampu kerja secara mandiri, kematangan dalam melaksanakan tugas bersamaan sesuai dengan minat bakat dan keahliannya, dapat diberikan tanggung jawab bersifat manajerial atau persiapan menduduki jabatan pengawas (eselon IV);
 - b. Jenjang kepangkatan Penata Muda Tk. I (III/b) sampai dengan Penata Tk. I (III/d);
 - c. Pendidikan dan Pelatihan yang bersifat teknis sesuai dengan jenis tugas yang sedang atau akan diberikan sesuai dengan keterampilannya, mengikuti diklat manajerial tingkat pengawas yang memangku jabatan eselon IV dan diberikan kesempatan mengikuti pendidikan formal setingkat lebih tinggi sesuai bidang tugas.
- (2) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dalam jabatan pengawas setara jabatan eselon IV, dapat dipromosikan kedalam jabatan administrator setara dengan jabatan eselon III dan jabatan fungsional tingkat keahlian tertentu.

Paragraf 3
Periode Pengembangan Kemampuan
Pasal 40

- (1) Periode Pengembangan Kemampuan PNS lulusan Strata Satu (S1) adalah sebagai berikut :
 - a. Pada periode ini diharapkan terjadi pengembangan kemampuan, terutama yang bersifat analisis dan manajerial, untuk mengembangkan dan menyempurnakan kegiatan organisasi serta menjadi kader pemimpin menengah dan pimpinan puncak;
 - b. Jenjang kepangkatan Penata Tk. I (III/d) sampai dengan Pembina (IV/a);
 - c. Pendidikan dan Pelatihan Diklat yang bersifat teknis sesuai dengan jenis tugas yang sedang atau akan diberikan, mengikuti diklat manajerial kepemimpinan tingkat jabatan eselon III dan dapat diusulkan untuk mengikuti diklat manajerial kepemimpinan tingkat jabatan eselon II;
- (2) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diusulkan dalam Jabatan Administrator setara dengan jabatan eselon III, Jabatan Fungsional Keahlian tertentu dan dapat dipromosikan kedalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratam sesuai dengan ketentuan dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 4
Periode Puncak Karier

Pasal 41

- (1) Periode Puncak Karier PNS PNS lulusan Strata Satu (S1) adalah sebagai berikut :
 - a. Pada periode ini kemampuan manajerial PNS berkembang mencapai puncaknya, Bagi PNS yang tidak berkembang secara penuh, periode ini merupakan untuk mempertahankan kemampuan yang telah dimiliki;
 - b. Jenjang kepangkatan sampai dengan Pembina Utama Muda, (IV/c);
 - c. Pendidikan dan Pelatihan yang bersifat teknis tingkat keahlian sesuai dengan jenis tugas yang sedang atau akan diberikan yakni dengan mengikuti diklat manajerial kepemimpinan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan formal setingkat lebih tinggi sesuai dengan bidang tugasnya.
- (2) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang memiliki kompetensi, dapat mengikuti seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi setara eselon II, dan Jabatan Fungsional Tingkat Keahlian tertentu.

BAB VI
PENGANGKATAN PNS DALAM JABATAN

Bagian Kesatu
Persyaratan

Paragraf 1
Jabatan Administrasi

Pasal 42

Dalam rangka menjamin objektivitas dan kualitas pengangkatan PNS dalam jabatan Administrasi, perlu persyaratan jabatan.

Pasal 43

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan Administrator yang setara dengan Jabatan Eselon III-a adalah 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 Administrator setara eselon III/b paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan jenjang Jabatan Fungsional Madya sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
- e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- f. sehat jasmani dan rohani;
- g. pernah / sedang menduduki jabatan administrator setingkat dibawahnya atau jabatan fungsional yang setara dengan jabatan eselon III-b;
- h. diutamakan telah mengikuti dan lulus pendidikan dan Pelatihan Manajerial yang menduduki jabatan eselon III atau yang di persamakan;
- i. diutamakan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis yang menunjang bidang tugasnya;
- j. tidak sedang dalam proses pemeriksaan disiplin pegawai dan atau tidak pernah dikenakan tindakan hukuman disiplin tingkat sedang dalam 2 (dua) tahun terakhir atau tingkat berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- k. memiliki pangkat terendah satu tingkat dibawah jenjang pangkat yang dipersyaratkan.

Pasal 44

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan Administrator yang setara dengan Jabatan Eselon III-b adalah 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 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan jenjang Jabatan Fungsional Muda Pangkat Golongan, Penata Tk. I (III/d) sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
- e. Setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;

- f. Sehat jasmani dan rohani;
- g. Pernah / sedang menduduki jabatan pengawas atau jabatan fungsional yang setara dengan jabatan eselon IV-a;
- h. Diutamakan telah mengikuti dan lulus pendidikan dan Pelatihan Manajerial yang menduduki jabatan eselon IV atau yang di persamakan;
- i. Diutamakan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis yang menunjang bidang tugasnya;
- j. Tidak sedang dalam proses pemeriksaan disiplin pegawai dan atau tidak pernah dikenakan tindakan hukuman disiplin tingkat sedang dalam 2 (dua) tahun terakhir atau tingkat berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- k. Memiliki pangkat terendah satu tingkat dibawah jenjang pangkat yang dipersyaratkan.

Pasal 45

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan Pengawas yang setara dengan Jabatan Eselon IV-a adalah sebagai berikut :

- a. Berstatus PNS;
- b. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau Sarjana Muda (D3);
- c. Memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- d. Memiliki pengalaman pada Jabatan Pengawas setara jabatan eselon IV-b paling singkat 2 (dua) tahun atau JF yang setingkat dengan jenjang Jabatan Fungsional Muda Pangkat Golongan, Penata (III/c) sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
- e. Setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- f. Sehat jasmani dan rohani;
- g. Diutamakan telah mengikuti dan lulus pendidikan dan Pelatihan Manajerial yang menduduki jabatan eselon IV atau yang di persamakan;
- h. Diutamakan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis yang menunjang bidang tugasnya;
- i. Tidak sedang dalam proses pemeriksaan disiplin pegawai dan atau tidak pernah dikenakan tindakan hukuman disiplin tingkat sedang dalam 2 (dua) tahun terakhir atau tingkat berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- j. Memiliki pangkat terendah satu tingkat dibawah jenjang pangkat yang dipersyaratkan.

Pasal 46

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan Pengawas yang setara dengan Jabatan Eselon IV-b adalah sebagai berikut :

- a. Berstatus PNS;
- b. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau Sarjana Muda (D3);
- c. Memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- d. Memiliki pengalaman pada Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan jenjang Jabatan Fungsional Pertama, Pangkat Golongan, Penata Muda Tk.I (III/b) sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
- e. Setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- f. Sehat jasmani dan rohani;

- g. Diutamakan telah mengikuti dan lulus pendidikan dan Pelatihan Manajerial yang menduduki jabatan eselon IV atau yang di persamakan;
- h. Diutamakan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis yang menunjang bidang tugasnya;
- i. Tidak sedang dalam proses pemeriksaan disiplin pegawai dan atau tidak pernah dikenakan tindakan hukuman disiplin tingkat sedang dalam 2 (dua) tahun terakhir atau tingkat berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- j. Memiliki pangkat terendah satu tingkat dibawah jenjang pangkat yang dipersyaratkan

Paragraf 2
Jabatan Fungsional

Pasal 47

Pengangkatan PNS kedalam JF keahlian dan JF Keterampilan dilakukan melalui pengangkatan :

- a. Pertama;
- b. Perpindahan dari jabatan lain; dan
- c. Penyesuaian.

Pasal 48

- (1) Pengangkatan dalam JF keahlian melalui pengangkatan Pertama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 huruf a harus memenuhi persyaratan 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, dan / atau kompetensi lainnya sesuai standar kompetensi yang telah disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi pembina;
 - f. Nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - g. Syarat lainnya yang ditetapkan oleh menteri.
- (2) Pengangkatan pertama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pengangkatan untuk mengisi lowongan kebutuhan JF yang telah ditetapkan melalui pengadaan PNS.

Pasal 49

- (1) Pengangkatan dalam JF keahlian melalui perpindahan dari jabatan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 huruf b harus memenuhi persyaratan 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, dan / atau kompetensi lainnya sesuai standar kompetensi yang telah disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi pembina;

- f. Memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan didudukinya;
 - g. Nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - h. Berusia paling tinggi:
 - 1. 53 (lima puluh tiga) Tahun untuk JF ahli pertama dan JF Muda;
 - 2. 55 (lima puluh lima) tahun untuk JF ahli madya;
 - 3. 60 (enam puluh) tahun untuk JF ahli bagi PNS yang telah menduduki JPT.
- (2) Selain memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pengangkatan JF keahlian harus mempertimbangkan formasi kebutuhan /ketersediaan lowongan kebutuhan JF yang akan diduduki.

Pasal 50

- (1) Pengangkatan dalam JF keahlian melalui penyesuaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 huruf c harus memenuhi persyaratan 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. Memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan didudukinya paling kurang 2 (dua) tahun;
 - f. Nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - g. Syarat lainnya yang ditetapkan oleh menteri.
- (2) Pengangkatan dalam JF keahlian melalui penyesuaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan apabila PNS yang bersangkutan pada saat penetapan JF memiliki pengalaman dan masih menjalankan tugas bidang JF yang akan diduduki berdasarkan keputusan PyB.
- (3) Penyesuaian dilaksanakan 1 (satu) kali untuk paling lama 2 (dua) tahun sejak penetapan JF dengan mempertimbangkan kebutuhan jabatan.

Pasal 51

- (1) Pengangkatan dalam JF keterampilan melalui pengangkatan pertama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 huruf a harus memenuhi persyaratan 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 (SLTA) atau setara dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
 - e. Mengikuti dan lulus uji kompetensi Teknis, dan / atau kompetensi lainnya sesuai standar kompetensi yang telah disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi pembina;
 - f. Nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- (2) Pengangkatan pertama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pengangkatan untuk mengisi lowongan kebutuhan JF yang telah ditetapkan melalui pengadaan PNS.

Pasal 52

- (1) Pengangkatan dalam JF keterampilan melalui perpindahan dari jabatan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 huruf b harus memenuhi persyaratan 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 (SLTA) atau setara dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
 - e. Mengikuti dan lulus uji kompetensi Teknis, dan / atau kompetensi lainnya sesuai standar kompetensi yang telah disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi pembina;
 - f. Memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan didudukinya paling kurang 2 (dua) tahun;
 - g. Nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - h. Usia paling tinggi minimal 53 (lima puluh tiga) tahun.
- (2) Pengangkatan JF keterampilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mempertimbangkan ketersediaan lowongan kebutuhan untuk JF yang akan diduduki.

Pasal 53

- (1) Pengangkatan dalam JF keterampilan melalui penyesuaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf c harus memenuhi persyaratan 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 (SLTA) atau setara dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
 - e. Memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan didudukinya paling kurang 2 (dua) tahun;
 - f. Nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (2) Pengangkatan JF keterampilan melalui penyesuaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan apabila PNS yang pada saat penetapan JF memiliki pengalaman dan masih menjalankan tugas di bidang JF;
- (3) Penyesuaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak tanggal penetapan JF dengan mempertimbangkan kebutuhan Jabatan.

Paragraf 3

Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 54

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Pratama adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
- b. Memiliki Kompetensi teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosio Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
- c. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan didudukinya secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun;

- d. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau JF jenjang Ahli Madya paling singkat 2 (dua) tahun;
- e. Memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- f. Usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun pada saat ditetapkan;
- g. Sehat jasmani dan rohani;
- h. Persyaratan lain yang diperlukan.

Paragraf 4

Tata Cara Seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pasal 55

Tata cara pengisian JPT Pratama terdiri beberapa tahap yaitu :

- a. Tahap Persiapan;
- b. Tahap Pelaksanaan.

Pasal 56

Tata cara pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada Pasal 55 huruf a terdiri atas :

- a. Penetapan Jabatan Yang Lowong, dengan persyaratan sebagai berikut:
 1. Pensiun;
 2. Meninggal dunia;
 3. Mengundurkan diri;
 4. Dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan jabatan, pembebasan jabatan, pemberhentian PNS tidak tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian PNS dengan tidak hormat;
 5. Diangkat dalam jabatan lain;
 6. Diberhentikan sementara dari PNS;
 7. Diberhentikan karena tidak mencapai kinerja;
 8. Ditugaskan secara penuh diluar JPT Pratama;
 9. Menjalani cuti diluar tanggungan negara;
 10. Diberhentikan dari jabatan sebagai akibat dari reorganisasi dimana yang bersangkutan tidak memiliki kesesuaian antara tugas jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi;
- b. Penyusunan Perencanaan Pelaksanaan Seleksi, instansi menyusun dokumen perencanaan yang meliputi :
 1. Penentuan JPT yang akan diisi, terkait dengan nama jabatan dan deskripsi tugasnya yang akan diisi / lowong;
 2. Kualifikasi dan standar kompetensi untuk masing-masing jabatan yang akan diisi / lowong ;
 3. Pembentukan panitia seleksi;
 4. Penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian JPT;
 5. Penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi;
 6. Penentuan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian JPT;
 7. Konsep pengumuman pembukaan dan penerimaan lamaran; dan
 8. Instansi menyampaikan dokumen perencanaan kepada KASN sebagai bahan evaluasi
- c. Panitia Seleksi,
 1. Tugas Panitia Seleksi terdiri atas :
 - a) Menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian;
 - b) Menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
 - c) Menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian;

- d) Menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;
 - e) Mengumumkan lowongan JPT dan persyaratan pelamaran;
 - f) Melakukan seleksi administrasi dan kompetensi; dan
 - g) Menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada PPK
2. Persyaratan untuk menjadi Panitia Seleksi terdiri atas :
- a) Memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi jabatan yang lowong;
 - b) Memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
 - c) Tidak menjadi anggota / pengurus partai politik yang dibuktikan dengan surat pernyataan bermaterai 6000;
 - d) Tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan;
 - e) Memiliki integritas, netral, independen dan menghindarkan diri dari konflik kepentingan dengan pernyataan pakta integritas; dan
 - f) Mentaati kode etik sebagai Panitia Seleksi yang ditetapkan oleh KASN
3. Pembentukan Panitia Seleksi :
- a) Panitia seleksi untuk JPT Pratama dibentuk oleh PPK;
 - b) Dalam membentuk panitia seleksi, PPK berkoordinasi dengan KASN;
 - c) Koordinasi KASN dilakukan dalam bentuk usulan susunan anggota panitia seleksi dengan melampirkan biodata.
 - d) Panitia Seleksi terdiri atas unsur :
 - a. pejabat pimpinan tinggi terkait dari lingkungan Instans Pemerintah yang bersangkutan;
 - b. pejabat pimpinan tinggi dari Instansi Pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas Jabatan yang lowong kebutuhan kompetensi teknis tertentu;
 - c. akademisi, pakar, atau profesional yang mempunyai keahlian terkait jabatan yang akan diisi;
 - d. Untuk Panitia Seleksi dari internal harus memiliki kedudukan minimal sama dari jabatan yang akan diisi'
 - e. Panitia seleksi berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang, dengan perbandingan anggota Panitia Seleksi berasal dari internal paling banyak 45% (empat puluh lima perseratus(persen));
 - f. Panitia seleksi dalam melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh Tim penilai kompetensi (assessor) yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya;
 - g. Badan Kepegawaian Negara melakukan standardisasi terhadap assesmen center instansi pemerintah dan menetapkan lembaga serta assessor yang memenuhi standar untuk melakukan assesmen;
 - h. Panitia seleksi mendiskusikan kembali/memantapkan standar kompetensi jabatan yang lowong bersama PyB dan assessor;
 - i. Dalam melaksanakan tugasnya panitia seleksi dibantu oleh sekretariat yang dilaksanakan oleh unit organisasi yang membidangi urusan kepegawaian;
 - j. Sekretariat panitia seleksi memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada panitia seleksi

Pasal 57

Tata cara pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada Pasal 55 huruf b terdiri atas :

- a. Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Pratama sebagaimana diatur pada Pasal 33 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam Peraturan Bupati ini;
- b. Rekrutmen Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, terdiri atas beberapa tahapan :
 1. Ketentuan dan Persyaratan Pengumuman
 - a) Untuk mengisi lowongan jabatan Pimpinan Tinggi wajib diumumkan secara terbuka melalui media cetak nasional dan/atau media elektronik (termasuk media on- line/internet) dan dapat ditambah pengumuman dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman;
 - b) Selain itu, pengumuman dilakukan pula melalui Portal Nasional Seleksi JPT yang berada pada website Sistem Jabatan Pimpinan Tinggi (Sijapti) KASN;
 - c) Pengumuman dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran;
 - d) Apabila pelamar belum memenuhi lebih dari 3 (tiga) orang, pengumuman dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali, masing-masing 7 (tujuh) hari kalender;
 - e) Setelah 2 (dua) kali diperpanjang namun pelamar hanya berjumlah 3 (tiga) orang, KASN dapat memberikan rekomendasi untuk dilakukan proses seleksi.
 2. Dalam pengumuman tersebut harus memuat antara lain :
 - a) Nama jabatan yang lowong;
 - b) Persyaratan administrasi antara lain :
 - a. surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai;
 - b. fotokopi SK kepangkatan dan jabatan yang diduduki;
 - c. fotokopi ijazah terakhir yang sesuai dengan jabatan yang dilamar;
 - d. fotokopi SPT tahun terakhir;
 - e. fotokopi hasil penilaian prestasi kerja 2 tahun terakhir;
 - f. riwayat hidup (CV) lengkap;
 - g. fotokopi LHKASN/LHKPN.
 - c) kualifikasi/jenjang pendidikan dan sesuai dengan bidang jabatan yang lowong dan standar kompetensi jabatan yang lowong;
 - d) persyaratan integritas yang dibuktikan dengan penandatanganan Pakta Integritas;
 - e) batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
 - f) tahapan, jadwal dan sistem seleksi;
 - g) alamat atau nomor telepon Sekretariat Panitia Seleksi yang dapat dihubungi;
 - h) prosedur lain yang diperlukan;
 - i) pengalaman jabatan sesuai dengan jabatan yang lowong;
 - j) lamaran disampaikan kepada Panitia Seleksi;
 - k) pengumuman ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.
- c. Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, terdiri atas beberapa tahapan yaitu :
 1. Pelamaran;
 2. Penelusuran Rekam Jejak;
 3. Seleksi Administrasi;
 4. Seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosio Kultural;

5. Seleksi Kompetensi Bidang;
 6. Wawancara Akhir; dan
 7. Tes Kesehatan dan Tes Kejiwaan;
- d. Penetapan dan Pengumuman Hasil Seleksi
1. Panitia seleksi mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi yang meliputi administrasi/rekam jejak, kompetensi manajerial, sosio kultural serta wawancara akhir sebagai bahan penyusun peringkat nilai;
 2. Panitia Seleksi mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi
 3. Panitia Seleksi menyampaikan 3 (tiga) orang calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang terpilih berdasarkan peringkat nilai kepada PPK melalui PyB;
 4. Peringkat nilai yang disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian melalui PyB bersifat rahasia;
 5. PPK memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) nama calon pejabat Pimpinan Tinggi Pratama pada Instansi Daerah Kabupten Sinjai untuk kemudian ditetapkan sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dengan memperhatikan pertimbangan PyB;
 6. Khusus untuk pejabat pimpinan tinggi pratama yang memimpin Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai sebelum ditetapkan oleh PPK di koordinasikan dengan Gubernur;
 7. Khusus untuk pejabat pimpinan tinggi pratama yang memimpin Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebelum ditetapkan oleh PPK di konsultasikan dengan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab. Sinjai;

Bagian Kedua
Pangkat
Paragraf 1
Umum

Pasal 58

- (1) Pangkat merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkat jabatan berdasarkan tingkat kesulitan, tanggung jawab, dampak, dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penggajian;
- (2) Kenaikan pangkat pegawai merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian PNS yang bersangkutan terhadap negara;
- (3) Pemberian kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan penghargaan dari negara untuk para PNS yang berprestasi, maka prinsip yang harus di jalankan adalah “Kenaikan Pangkat diberikan pada orang yang tepat pada waktu yang tepat”.
- (4) Pemberian kenaikan pangkat sebagai mana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan secara adil, dibedakan bagi pegawai yang memiliki prestasi tinggi dengan pegawai yang tidak memiliki prestasi, yang pada akhirnya dapat memacu setiap pegawai untuk senantiasa meningkatkan kemampuan dan kompetensi diri;
- (5) Dalam Pola Karie PNS, kenaikan pangkat menduduki tempat yang penting dan strategis, karena sangat berpengaruh terhadap jenjang jabatan, keikutsertaan pada diklat dalam jabatan dan kesejahteraan pegawai itu sendiri.

Paragraf 2
Kenaikan Pangkat Reguler

Pasal 59

Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 diberikan kepada PNS yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan tanpa terkait pada jabatan yang dipangkunya. Kenaikan pangkat reguler diberikan kepada PNS yang tidak menduduki jabatan struktural/fungsional tertentu dan diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsungnya. Kenaikan pangkat reguler untuk kenaikan pangkat pertama dihitung sejak pengangkatan sebagai CPNS. Kenaikan pangkat reguler dapat diberikan sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir dan setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Paragraf 3
Kenaikan Pangkat Pilihan

Pasal 60

Kepercayaan dan penghargaan yang diberikan kepada PNS yang berprestasi. Kenaikan pangkat pilihan juga diberikan kepada PNS yang memangku Jabatan Struktural yang pangkatnya masih dalam jenjang pangkat terendah dapat dinaikkan setingkat lebih tinggi yang berlaku setelah pelantikan atau jabatan fungsional tertentu dalam batas-batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk setiap jabatan dan harus pula memenuhi angka kredit yang ditentukan. Karena pangkat pilihan diberikan juga kepada PNS yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa dan menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara.

Paragraf 4
Kenaikan Pangkat Anumerta
Pasal 61

Kenaikan pangkat anumerta diberikan kepada PNS atau CPNS yang tewas untuk menghargai pengabdian dan jasa-jasanya kepada negara dan bangsa. PNS yang dinyatakan tewas, diberikan kenaikan pangkat anumerta setingkat lebih tinggi berlaku mulai tanggal PNS yang bersangkutan tewas. Bagi CPNS yang tewas diangkat sebagai PNS terhitung mulai awal bulan yang bersangkutan tewas.

Paragraf 5
Kenaikan Pangkat Pengabdian
Pasal 62

PNS yang akan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun karena mencapai batas usia pensiun, dapat diberikan kenaikan pangkat pengabdian setingkat lebih tinggi apabila :

- a. Memiliki masa kerja sebagai PNS selama :
 1. 30 (tiga puluh) tahun atau lebih secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 1(satu) bulan dalam pangkat terakhir;
 2. 25 (dua puluh lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 30 (tiga puluh) secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir;

3. 20 (dua puluh) tahun atau lebih tapi kurang dari 25 (dua puluh lima) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir;
 4. 10 (sepuluh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 20 (dua puluh) tahun secara terus menerus dan sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir
- b. Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.

Bagian Ketiga
Pendidikan
Paragraf 1
Umum
Pasal 63

- (1) PNS Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai yang menduduki jabatan Administrasi yang memiliki kualifikasi / tingkat pendidikan Sarjana (Starata Satu);
- (2) Apabila suatu Jabatan Administrasi terdapat 2 (Dua) orang atau lebih PNS yang memenuhi syarat, maka PNS Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai dengan pendidikan formal lebih tinggi yang diprioritaskan.
- (3) Jabatan Administrasi diprioritaskan bagi yang telah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP), sesuai jenjang jabatannya dan apabila pada satu jabatan administrasi terdapat 2 (dua) orang atau lebih yang memenuhi syarat, maka PNS Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai yang telah lulus Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) dan mendapatkan predikat lulusan sangat baik, dapat diprioritaskan menduduki jabatan.
- (4) Bagi PNS Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai yang duduk pada Jabatan Administrasi, namun belum mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai dengan jabatan administrasi wajib mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan paling lambat 24 (dua puluh empat) bulan sejak yang bersangkutan di kukuhkan, dan apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak mengikuti Diklat Kepemimpinan dimaksud, maka yang bersangkutan diberhentikan dari jabatannya.

Paragraf 2
Jenis-jenis Pendidikan dan Pelatihan
Pasal 64

- (1) Diklat terdiri atas :
 - a. Diklat Prajabat / Pelatihan Dasar CPNS;
 - b. Diklat dalam jabatan.
- (2) Diklat prajabatan / Pelatihan Dasar CPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a :
 - a. Dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian, etika PNS, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasi agar mampu melaksanakan tugas, pokok, dan fungsinya pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai;

- b. Merupakan syarat pengangkatan dari CPNS menjadi PNS, CPNS wajib diikutsertakan dalam Diklat Prajabatan / Pelatihan Dasar CPNS selambat-lambatnya 1 (satu) tahun setelah pengangkatan CPNS dan apabila telah lulus dapat diangkat menjadi PNS dengan melampirkan STTP (Surat Tanda Tamat Pelatihan) sebagai salah satu syarat dalam proses peralihan dari CPNS ke PNS;
 - c. Diklat Prajabat / Pelatihan Dasar CPNS terbagi atas :
 - a) Diklat Prajabatan / Pelatihan Dasar CPNS golongan golongan I untuk menjadi PNS golongan I;
 - b) Diklat Prajabatan / Pelatihan Dasar CPNS golongan golongan II untuk menjadi PNS golongan II;
 - c) Diklat Prajabatan / Pelatihan Dasar CPNS golongan golongan III untuk menjadi PNS golongan III
- (3) Diklat Dalam Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b :
- a. Dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan secara profesional serta untuk pembinaan karier PNS
 - b. Diklat dalam jabatan terdiri dari :
 - 1. Diklat Manajerial / Diklat Kepemimpinan
 - a) Dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan kompetensi manajerial / kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jabatan struktural;
 - b) Terdiri dari :
 - 1) Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) untuk jabatan Pengawas setara Jabatan eselon IV;
 - 2) Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) untuk jabatan Administrator setara dengan Jabatan Eselon III
 - 3) Pelatihan Kepemimpinan Nasional TK. II (PKN TK. II) untuk jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara dengan Jabatan Eselon II
 - 2. Diklat Fungsional merupakan diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional yang ditetapkan oleh instansi pembina Jabatan Fungsional yang bersangkutan; dan
 - 3. Diklat Teknis merupakan diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas PNS. Diklat teknis dapat dilaksanakan secara berjenjang dan ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.

BAB VII MANAJEMEN TALENTA

Bagian Kesatu Tujuan Manajemen Talenta ASN

Pasal 64

Manajemen Talenta ASN bertujuan untuk :

- a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
- b. menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*core business*) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan nasional.

- c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan.
- d. mewujudkan rencana suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintahan.
- e. memastikan terjadinya pasokan talenta untuk menyelaraskan ASN yang tepat dengan jabatan yang tepat berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi.
- f. menyeimbangkan antara pengembangan karier ASN dan kebutuhan instansi.

Bagian Kedua Prinsip Manajemen Talenta ASN

Pasal 65

- (1) Manajemen Talenta ASN dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip :
 - a. Objektif;
 - b. Terencana;
 - c. Terbuka;
 - d. Tepat waktu;
 - e. Akuntabel;
 - f. Bebas dari intervensi politik; dan
 - g. Bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
- (2) Objektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu proses dalam Manajemen Talenta ASN sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Terencana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Manajemen Talenta ASN mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.

Bagian Ketiga Kelembagaan Manajemen Talenta Instansi dan Penyelenggaraan Manajemen Talenta

Pasal 66

- (1) Manajemen Talenta ASN Instansi ditetapkan dan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian pada setiap Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
- (2) Pemerintah Kabupaten Sinjai wajib menyelenggarakan Manajemen Talenta ASN Instansi berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional.

Pasal 67

Penyelenggaraan Manajemen Talenta ASN instansi meliputi :

- a. akuisisi talenta;
- b. pengembangan talenta;
- c. retensi talenta; dan
- d. penempatan talenta;

Pasal 68

Manajemen Talenta ASN didukung infrastruktur yang terdiri dari :

- a. peta jabatan yang sedang / akan lowong dan jabatan kritikal;
- b. profil talenta;
- c. standar metode dan penilaian dalam metode *assesment center* dan uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. standar kompetensi jabatan setiap Instansi sesuai Peraturan Menteri;
- e. standar penilaian kinerja riil;
- f. pola karier;
- g. tim manajemen talenta ASN nasional;
- h. program pengembangan talenta (ASN *Corporate University*/ Sekolah Kader/ Tugas Belajar);
- i. panitia seleksi;
- j. basis data sumber daya manusia (SDM);
- k. sistem informasi manajemen talenta ASN; dan
- l. anggaran.

Bagian Keempat
Akuisisi Talenta

Pasal 69

Akuisisi talenta meliputi tahapan sebagai berikut :

- a. identifikasi dan penetapan jabatan kritikal;
- b. analisis kebutuhan talenta;
- c. penetapan strategi akuisisi;
- d. identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta;
- e. penetapan kelompok rencana suksesi; dan
- f. pencarian talenta melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi dan rencana penempatan talenta melalui mekanisme penugasan atau penguasaan khusus.

Paragraf 1

Identifikasi dan Penetapan Jabatan Kritikal

Pasal 70

- (1) Identifikasi sebagaimana dan penetapan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 huruf a untuk penempatan talenta;
- (2) Jabatan kritikal merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.

- (3) Karakteristik jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk manajemen talenta ASN Pemerintah Kabupaten Sinjai terdiri dari :
 - a. Strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
 - b. Memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
 - c. Membutuhkan kinerja yang tinggi;
 - d. Memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
 - e. Mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
 - f. Sesuai kebutuhan prioritas nasional.
- (4) Bupati selaku PPK menetapkan Jabatan Kritikal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkan kepada Menteri.

Paragraf 2
Analisis Kebutuhan Talenta

Pasal 71

- (1) Analisis kebutuhan talenta didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang pemerintah Kabupaten Sinjai yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran strategi.
- (2) Setiap Perangkat Daerah menyusun Analisis Kebutuhan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritikal

Paragraf 3
Penetapan Strategi Akuisisi

Pasal 72

- (1) Berdasarkan analisis kebutuhan talenta, setiap instansi menyusun strategi akuisisi dengan menentukan seluruh/sebagian pilihan sebagai berikut:
 - a. Membangun talenta internal instansi;
 - b. Merekrut talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
 - c. Mutasi dan/atau promosi talenta antar instansi;
 - d. Pengasan atau penguasaan khusus talenta;
- (2) Pejabat Pembina Kepegawaian setiap Instansi Pemerintah menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta secara nasional.

Paragraf 4
Identifikasi, Penilaian, dan Pemetaan Talenta

Pasal 72

Kandidat Talenta berasal dari ASN, baik internal maupun eksternal instansi, termasuk calon PNS dan PPPK.

Pasal 73

- (1) Terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72, dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta melalui :
 - a. Pemingkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari: diatas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi; dan
 - b. Penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assesment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi atau nasional.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemingkatan yang terdiri dari:
 - a. Hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi.
 - b. *Asesment Center* untuk mengukur/mrnilai potensi talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri (*self awareness*), kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*), kemampuan menyelesaikan permasalahan (*probem solving*), kecerdasan emosional (*emotional quetient*), kemapuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth midset*), serta motivasi dan komitmen (*grit*) talenta.
 - c. Uji kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural, yang dilakukan oleh *assessor* secara objektif dalam rangka pemetaan talenta;
 - d. Rekam jejak jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam jabatan, serta integritas dan moralitas;
 - e. Pertimbangan lain yang terdiri dari : kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pasal 74

Pemetaan Talenta instansi dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 pada tiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 75

Talenta yang telah dipetakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 selanjutnya dapat dilaksanakan :

- a. pengembangan talenta dan retensi talenta; dan/atau
- b. penempatan talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dan / atau kelompok rencana suksesi.

Paragraf 5
Penetapan Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 76

- (1) Pemetaan talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Pemetaan talenta dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 77

PPK menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi instansi untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan instansinya.

Paragraf 6
Pencarian dan Penempatan Talenta

Pasal 78

Dalam hal dibutuhkan talenta dalam waktu cepat dan/atau dibutuhkan talenta dengan keahlian/kompetensi tertentu, dapat dilakukan pencarian talenta yang ditindaklanjuti melalui mekanisme mutasi/rotasi antar instansi atau penempatan talenta melalui mekanisme penugasan dan penugasan khusus.

Bagian Kelima
Pengembangan Talenta

Pasal 79

- (1) Pengembangan talenta dilaksanakan melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi.
- (2) Akselerasi karier dilaksanakan melalui sekolah kader.
- (3) Pengembangan kompetensi talenta melalui :
 - a. ASN *corporate university* dan metode klasikal dan nonklasikal;
 - b. Pembelajaran di dalam dan di luar kantor; dan
 - c. Bentuk pengembangan kompetensi lainnya.
- (4) Peningkatan kualifikasi talenta dilaksanakan melalui tugas belajar.
- (5) Prioritas akselerasi karier, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualifikasi berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

Bagian Keenam
Retensi Talenta

Pasal 80

- (1) Retensi talenta (*talent retention*) bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target.
- (2) Retensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui rencana suksesi, rotasi jabatan, pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan.

Paragraf 1
Rencana Suksesi

Pasal 81

- (1) Rencana suksesi (*succession plan*) memuat nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi, urutan penempatan suksesor dalam jabatan target, dan proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan di seluruh Instansi Pemerintah dalam Sistem Informasi ASN dan Sistem Informasi Manajemen Karier Nasional yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.
- (3) PPK menetapkan rencana suksesi di Lingkup Pemerintah Kabupaten Sinjai.

Bagian Ketujuh
Penempatan Talenta

Pasal 82

- (1) Penempatan talenta dilaksanakan berdasarkan rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Instansi Pemerintah dan/atau arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang.
- (2) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target.

BAB VIII
POLA KARIER PNS

Bagian Kesatu
Pola Karier Jabatan Administarsi

Paragraf 1
Umum

Pasal 83

Pola karier jabatan administrasi terdiri dari jabatan administrator yang setara dengan jabatan eselon III-a dan eselon III-b serta jabatan pengawas yang setara dengan jabatan eselon IV-a dan eselon IV-b

Pasal 84

- (1) Jabatan Administrator yang setara dengan jabatan eselon III-a dapat diduduki oleh PNS yang telah memenuhi persyaratan sesuai dengan pangkat minimal, yaitu Pembina (IV/a);
- (2) Jabatan Administrator yang setara dengan jabatan eselon III-b dapat diduduki oleh PNS yang telah memenuhi persyaratan sesuai dengan pangkat minimal, yaitu Penata Tk. I (III/d);

Pasal 85

- (1) Jabatan Pengawas yang setara dengan jabatan eselon IV-a dapat diduduki oleh PNS yang telah memenuhi persyaratan sesuai dengan pangkat minimal, yaitu Penata (III/c);
- (2) Jabatan Pengawas yang setara dengan jabatan eselon IV-b dapat diduduki oleh PNS yang telah memenuhi persyaratan sesuai dengan pangkat minimal, yaitu Penata Muda Tk. I (III/b);

Pasal 86

- (1) Pengangkatan Jabatan Struktural administrasi dilakukan secara berjenjang mulai dari Jabatan Pengawas setara Jabatan Eselon IV-b ke Jabatan Pengawas setara Jabatan eselon IV-a, kemudian ke Jabatan Administrator setara eselon III-b ke Jabatan Administrator setara eselon III-a dan seterusnya sesuai ketentuan yang ditetapkan, di kecualikan perangkat daerah tertentu yang memerlukan kompetensi teknis tertentu diatur lebih lanjut dalam keputusan Bupati.
- (2) Pengangkatan jabatan struktural administrasi bagi PNS yang berasal dari jabatan fungsional tertentu dapat dimulai dari jabatan pengawas setara eselon IV-a sesuai persyaratan dan rumpun jabatan dengan pangkat / golongan ruang setinggi-tingginya Penata Tk.I (III/d) dengan masa kerja golongan sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun dengan tetap memperhatikan latar belakang pendidikan.

Pasal 87

Lintasan Posisi dalam Jabatan Administrasi baik pada jenjang jabatan yang setara maupun jenjang jabatan yang lebih tinggi dapat dilakukan baik pada Perangkat Daerah yang sama maupun antar Perangkat Daerah yang berbeda

Pasal 88

Dalam hal terdapat Aparatur yang mengalami lintasan posisi dalam jabatan yang setara, dalam jabatan karier administrasi antar perangkat daerah, status dan hak kepegawaiannya beralih menjadi pegawai pada perangkat daerah yang baru.

Pasal 89

Lintasan posisi dalam Jabatan Administrasi baik pada jenjang jabatan yang setara maupun jenjang jabatan yang lebih tinggi dalam Jabatan Administrasi harus melalui sidang Baperjakat.

Pasal 90

Lintasan posisi dalam Jabatan Administrasi baik pada jenjang jabatan yang setara maupun jenjang jabatan yang lebih tinggi dalam Jabatan Administrasi ditetapkan oleh PPK.

Paragraf 2

Prosedur Pengangkatan dalam Jabatan Administrasi

Pasal 91

- (1) Setiap PNS yang memenuhi syarat jabatan mempunyai kesempatan yang sama untuk diangkat dalam Jabatan Administrasi yang lowong;
- (2) PyB mengusulkan pengangkatan PNS dalam jabatan administrasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian setelah mendapatkan pertimbangan dari Baperjakat pada instansi pemerintah;
- (3) Pertimbangan Baperjakat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan berdasarkan pertimbangan obyektif antara kompetensi, kualifikasi, syarat jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerjasama, kreativitas, tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan;
- (4) PPK menetapkan dan memutuskan keputusan pengangkatan dalam jabatan administrasi;
- (5) PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat memberikan kuasa kepada pejabat dilingkungannya untuk pengambilan sumpah dalam Jabatan Administrasi;
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian kuasa dalam Jabatan Administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan peraturan Bupati Tersendiri.

Pasal 92

Dalam hal calon Pejabat Administrator dan Pengawas yang diusulkan oleh Baperjakat kepada PPK di tolak, maka Baperjakat segera melakukan rapat dengan mengusulkan calon lain yang memenuhi syarat.

Pasal 93

- (1) Pengangkatan PNS Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai dalam dan dari Jabatan Administrasi ditetapkan dengan Keputusan PPK;
- (2) PNS Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai yang diangkat dalam Jabatan Administrasi wajib dilantik dan mengucapkan sumpah di hadapan PPK dan / atau PyB
- (3) PNS Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai yang menduduki jabatan Administrasi tidak dapat menduduki jabatan rangkap, baik dengan jabatan administrasi maupun jabatan fungsional.

Bagian Kedua

Pola Karier Jabatan Fungsional

Pasal 94

Pola Karier Jabatan Fungsional terdiri dari :

- a. Jabatan Fungsional Keahlian; dan
- b. Jabatan Fungsional Keterampilan.

Pasal 95

Jabatan Fungsional Keahlian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 huruf a dapat diduduki oleh PNS yang telah memenuhi persyaratan sesuai ketentuan dengan pangkat golongan minimal Penata Muda, III/a

Pasal 96

Jabatan Fungsional Keterampilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 huruf b dapat diduduki oleh PNS yang telah memenuhi persyaratan sesuai ketentuan dengan pangkat golongan minimal Pengatur, II/c

Pasal 97

- (1) Pengangkatan Jabatan Fungsional Keahlian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 dilakukan secara berjenjang mulai dari Jenjang Jabatan Ahli Pertama, Ahli Muda, Ahli Madya, dan Ahli Utama berdasarkan jumlah angka kredit yang ditetapkan untuk masing-masing jenjang jabatan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan;
- (2) Pengangkatan Jabatan Fungsional Keterampilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 dilakukan secara berjenjang mulai dari Jenjang Jabatan Terampil, Mahir, dan Penyelia berdasarkan jumlah angka kredit yang ditetapkan untuk masing-masing jenjang jabatan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan;
- (3) Pengangkatan Jabatan Fungsional jenjang keterampilan ke Jabatan Fungsional jenjang keahlian harus ditetapkan terlebih dahulu kenaikan pangkatnya menjadi Penata Muda Golongan Ruang III/a.

Bagian Ketiga Pola Karier Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 98

- (1) Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama diduduki paling lama adalah 5 (lima) tahun;
- (2) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang telah habis masa jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mengikuti seleksi / uji kompetensi kembali untuk menduduki Jabatan yang sama pada periode berikutnya;
- (3) Pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi target kinerja yang diperjanjikan dengan atasan;
- (4) Pejabat yang tidak memenuhi target kinerja yang diperjanjikan selama 1 (satu) tahun pada suatu jabatan, diberikan kesempatan selama 6 (enam) bulan untuk memperbaiki kinerjanya;
- (5) Dalam hal pejabat dimaksud tidak menunjukkan perbaikan terhadap kinerjanya, maka pejabat yang bersangkutan harus mengikuti seleksi ulang / uji kompetensi kembali;
- (6) Berdasarkan hasil seleksi ulang sebagaimana dimaksud pada ayat (5) pejabat yang bersangkutan dapat dipindahkan pada jabatan lain sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah.

Bagian Keempat
Pola Mutasi Jabatan Administrasi

Pasal 99

- (1) Mutasi dilakukan dalam rangka pembinaan karier, peningkatan kemampuan pegawai, dan kebutuhan organisasi;
- (2) Pola Mutasi Jabatan Karier Administrasi bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai harus mempertimbangkan persyaratan administrasi sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Perundang-undangan yang mengatur pemindahan Jabatan Administrasi atau Jabatan Fungsional tertentu;
- (3) Selain harus mempertimbangkan persyaratan administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pola mutasi Jabatan Administrasi agar memperhatikan :
 - a. Standar Kompetensi Jabatan;
 - b. Prestasi Kerja;
 - c. Jangka waktu menduduki jabatan; dan
 - d. Hukuman disiplin PNS.
- (4) Sepanjang memenuhi persyaratan yang berlaku, setiap PNS Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai dapat dipertimbangkan untuk mutasi, baik itu secara horizontal, vertikal, dan diagonal;
- (5) Perpindahan jabatan secara horizontal yaitu perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara baik di dalam kelompok maupun antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- (6) Perpindahan Jabatan secara vertikal yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- (7) Perpindahan jabatan secara diagonal yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;

Pasal 100

- (1) Promosi / mutasi vertikal dilakukan sebagai bentuk apresiasi seseorang yang memiliki kinerja di atas standar organisasi dan berperilaku sangat baik yang diwujudkan dalam bentuk kenaikan karier;
- (2) Promosi dilakukan dalam rangka :
 - a. Pengisian formasi; dan
 - b. Optimalisasi tugas unit kerja pada perangkat daerah.

Pasal 101

- (1) Demosi merupakan tindakan penurunan jabatan dengan pangkat atau penurunan pangkat, hal ini dilakukan pimpinan apa bila sudah mengikuti diklat dan pembinaan pegawai namun tetap saja bekerja dengan kinerja jauh dibawah standar organisasi atau melakukan pelanggaran disiplin;
- (2) Demosi dilakukan karena :
 - a. Pelanggaran terhadap disiplin tingkat berat sesuai rekomendasi PyB yang telah mendapatkan persetujuan Kepala Perangkat Daerah;
 - b. Rotasi atas permintaan sendiri karena tidak tersedia formasi jabatan yang setara; dan

- c. Tidak tersedia formasi jabatan setara bagi PNS Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai yang telah menjalankan cuti di luar tanggungan negara.
- (3) PNS Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai yang menjalani Demosi dan selama masa hukuman berkinerja baik serta tidak melakukan pelanggaran disiplin lain, maka setelah berakhirnya jangka waktu hukuman, dapat ditempatkan kembali dalam jabatan setara sesuai kelas jabatan semula berdasarkan pertimbangan dari Tim Baperjakat Kabupaten Sinjai.

**Bagian Kelima
Pola Rotasi Jabatan Administrasi**

Pasal 101

- (1) Setiap PNS Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai mendapat kesempatan yang sama untuk dilakukan rotasi;
- (2) Rotasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam rangka :
 - a. Pengisian Formasi;
 - b. Penambahan pengetahuan dan keterampilan;
 - c. Optimalisasi Tugas unit kerja;
 - d. Pembinaan berkaitan dengan penilaian prestasi atau kompetensi dan / atau disiplin; dan
 - e. Pemenuhan kebutuhan organisasi.

**BAB VIII
PEMBERHENTIAN JABATAN ADMINISTRASI**

Pasal 102

PNS Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai diberhentikan dari Jabatan Administrasi dengan alasan sebagai berikut :

- a. Mengundurkan diri dari jabatan yang didudukinya;
- b. Diberhentikan sementara sebagai PNS;
- c. Menjalani cuti diluar tanggungan negara;
- d. Menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
- e. Ditugaskan secara penuh di luar Jabatan Administrasi; dan
- f. Tidak memenuhi persyaratan jabatan

**BAB IX
KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 103

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Nomor 47 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sinjai dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 104

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang yang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatan dalam Berita Daerah Kabupaten Sinjai.

Ditetapkan di Sinjai
pada tanggal 25 Oktober 2021

BUPATI SINJAI,

ttd

ANDI SETO GADHISTA ASAPA

Diundangkan di Sinjai
pada tanggal 25 Oktober 2021

SEKERTARIS DAERAH KABUPATEN SINJAI,

ttd

AKBAR

BERITA DAERAH KABUPATEN SINJAI TAHUN 2021 NOMOR 35

Salinan Sesuai Dengan Aslinya

**KEPADA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SINJAI,**



Andi Seto Gadhista Asapa, SH, MH
Pangkat : Penata Tk.I/III.d

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI SINJAI
NOMOR 35 TAHUN 2021
TENTANG POLA KARIER PEGAWAI
NEGERI SIPIL LINGKUP PEMERINTAH
KABUPATEN SINJAI

I. KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)

KINERJA	DI ATAS EKSPEKTASI	4	7	9
		<i>Kinerja di atas ekspektasi dan potensila rendah</i>	<i>Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah</i>	<i>Kinerja di atas ekspektasi dan potensila tinggi</i>
	SESUAI EKSPEKTASI	2	5	8
		<i>Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah</i>	<i>Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah</i>	<i>Kinerja sesuai ekspektasi dan potensila tinggi</i>
	DI BAWAH EKSPEKTASI	1	3	6
<i>Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah</i>		<i>Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah</i>	<i>kinerja di bawah ekspektasi dan potensila tinggi</i>	
		RENDAH	MENENGAH	ATAS
POTENSIAL				

BUPATI SINJAI,

ttd

ANDI SETO GADHISTA ASAPA

Salinan Sesuai Dengan Aslinya

**KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SINJAI,**



Andi Seto Gadhista Asapa, SH, MH
Pangkat : Penata Tk.I/III.d

II. REKOMENDASI

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Sukse si Instansi/Nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Sukse si Instansi 3. Rotasi/Perluasan jabatan 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Sukse si Instansi 3. Rotasi/Pengayaan jabatan 4. Pengembangan Kompetensi 5. Tugas Belajar
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan

BUPATI SINJAI,

ttd

ANDI SETO GADHISTA ASAPA

Salinan Sesuai Dengan Aslinya

**KEPADA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SINJAI,**



Andi Seto Gadhista Asapa, SH, MH
Pangkat : Penata Tk.I/III.d