



GUBERNUR KALIMANTAN TENGAH
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN TENGAH
NOMOR 34 TAHUN 2021
TENTANG

PENYELENGGARAAN MANAJEMEN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KALIMANTAN TENGAH,

Menimbang : bahwa dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme perlu diselenggarakan manajemen karier Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem merit, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Penyelenggaraan Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1958 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 10 Tahun 1957 tentang Pembentukan Daerah Swatantra Tingkat I Kalimantan Tengah dan Perubahan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Swatantra Tingkat I Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1957 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1284) Sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1622);

3. 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);

4. 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);

5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
7. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5153);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
11. Peraturan Menteri Pendayaaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN GUBERNUR TENTANG PENYELENGGARAAN MANAJEMEN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH.**

**BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1**

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Provinsi adalah Provinsi Kalimantan Tengah.
2. Gubernur adalah Gubernur Kalimantan Tengah.
3. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disebut PyB adalah Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Tengah.
7. Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disebut Badan adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian pada Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah.
8. Biro Organisasi adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang organisasi pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah.
9. Kepala Badan adalah Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Tengah.
10. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah.
11. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi Perangkat Daerah.
12. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pernerintah.
13. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah PNS yang menduduki JPT.
14. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

15. Pejabat Administrasi adalah PNS yang menduduki JA pada instansi pemerintah.
16. Pejabat Pengawas adalah PNS yang menduduki jabatan pengawas.
17. Pejabat Pelaksana adalah PNS yang menduduki jabatan pelaksana pada instansi pemerintah.
18. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
19. Pejabat Fungsional adalah PNS yang menduduki JF pada instansi pemerintah.
20. Kelas Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang PNS dalam rangkaian susunan instansi pemerintah yang meskipun berbeda dalam hal jenis pekerjaan, tetapi cukup setara dalam hal tingkat kesulitan dan tanggung jawab, dan tingkat persyaratan kualifikasi pekerjaan, dan digunakan sebagai dasar penggajian.
21. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik kerja yang dimiliki oleh seseorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.
22. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
23. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
24. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
25. Kompetensi Pemerintahan adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengelolaan Pemerintahan sesuai jenjang jabatannya di lingkungan Pemerintahan Daerah Provinsi secara profesional.
26. Pemberhentian dari jabatan adalah pemberhentian yang mengakibatkan PNS tidak lagi menduduki JA, JF, atau JPT.
27. Batas Usia Pensiun adalah batas usia PNS harus diberhentikan dengan hormat dari PNS.

28. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
29. Pengisian JPT secara Terbuka yang selanjutnya disebut Seleksi Terbuka adalah proses pengisian JPT yang dilakukan melalui kompetisi secara terbuka.
30. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
31. Penyesuaian atau *Inpassing* adalah proses pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional guna memenuhi kebutuhan organisasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam jangka waktu tertentu.
32. Kelompok Rencana Suksesi atau talent pool adalah wadah data nama dan profil calon yang dinilai memiliki talenta untuk mengisi JPT, JA, dan JF.

Pasal 2

Peraturan Gubernur ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan manajemen karier untuk:

1. mewujudkan pengembangan karier;
2. pengembangan kompetensi;
3. pola karier;
4. mutasi; dan
5. promosi PNS berdasarkan Sistem Merit.

Pasal 3

Peraturan Gubernur ini bertujuan:

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

Pasal 4

- (1) Manajemen karier menjadi pedoman pengelolaan karier PNS yang dilakukan sejak pengangkatan pertama sebagai PNS sampai dengan pemberhentian.
- (2) Manajemen karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. pengembangan karier;
 - b. pengembangan kompetensi;
 - c. pola karier; dan
 - d. mutasi/perpindahan dan promosi.

BAB II
BASIS DATA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pasal 5

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

- (8) Riwayat hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf f, merupakan informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.
- (9) Informasi kepegawaian lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf g merupakan informasi yang memuat prestasi, penghargaan, dan/atau hukuman yang pernah diterima oleh PNS.
- (10) Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikelola oleh Badan dalam Sistem Informasi Administrasi Kepegawaian, yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara secara nasional.

BAB III

PENGEMBANGAN KARIER

Bagian Kesatu

Umum

Paragraf 1

Pasal 6

- (1) Pengembangan karier PNS diselenggarakan dilaksanakan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan dan kinerja pegawai.
- (2) Manajemen pengembangan karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui:
 - a. mutasi; dan
 - b. promosi.
- (3) PNS ditempatkan pada jabatan dan dilaksanakan dengan berpedoman pada pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2).
- (4) Mutasi sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf a tercantum dalam Peraturan Gubernur tentang Perpindahan PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah.

Paragraf 2

Jenis dan Jenjang Jabatan

Pasal 7

- (1) Jenis Jabatan PNS terdiri atas:
 - a. JPT;
 - b. JA; dan
 - c. JF.
- (2) Jenjang JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a, terdiri atas:
 - a. JPT Madya atau setara dengan Jabatan eselon Ia dan Ib; dan
 - b. JPT Pratama atau setara dengan Jabatan eselon Iia dan Iib.

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

Paragraf 3

Rumpun Jabatan

Pasal 8

JPT, JA, dan JF dikelompokkan ke dalam rumpun jabatan masing-masing sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja

Paragraf 1

Kualifikasi

Pasal 9

- (1) Kualifikasi Jabatan, paling kurang terdiri atas:
- a. pendidikan formal;
 - b. pangkat/golongan atau kelas jabatan;
 - c. riwayat jabatan; dan
 - d. batas usia pensiun.
- (2) Biro menyusun standar kualifikasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam bentuk syarat jabatan berdasarkan:
- a. analisis jabatan;
 - b. analisis beban kerja; dan
 - c. evaluasi jabatan.

- (3) Standar kualifikasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Paragraf 2

Kompetensi

Pasal 10

- (1) PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas pada Perangkat Daerah harus memenuhi persyaratan kompetensi, terdiri atas:
 - a. kompetensi manajerial;
 - b. kompetensi teknis;
 - c. kompetensi sosial kultural; dan
 - d. kompetensi pemerintahan.
- (2) Untuk penempatan Jabatan, Biro menyusun standar kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Standar kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 11

- (1) Setiap PNS dilakukan penilaian melalui evaluasi kompetensi dengan berpedoman pada standar kompetensi jabatan.
- (2) Evaluasi kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan secara berkala paling cepat 6 (enam) bulan dan paling lama 2 (dua tahun).
- (3) Evaluasi kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilakukan oleh Badan.
- (4) Dalam melaksanakan evaluasi kompetensi, Badan dibantu oleh Tim Assesor Sumber Daya Manusia Aparatur atau dapat bekerja sama dengan assessor independen.
- (5) Kepala Badan menetapkan standar operasional dan prosedur pelaksanaan evaluasi kompetensi.

Paragraf 3

Kinerja

Pasal 12

Perangkat Daerah terkait menyusun bentuk indikator kinerja jabatan berdasarkan target Rencana Kerja Pemerintahan Daerah yang diuraikan menjadi indikator kinerja Perangkat Daerah.

Pasal 13

- (1) Penilaian Kinerja bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.

- (2) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS yang bersangkutan.
- (3) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
- (4) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh atasan langsung dari PNS yang bersangkutan atau oleh pejabat yang ditentukan oleh PyB.

Bagian Ketiga

Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 14

- (1) Gubernur menetapkan kelompok rencana suksesi setiap tahun dan mengumumkan melalui sistem informasi ASN.
- (2) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berisi kelompok PNS yang memiliki:
 - a. kompetensi sesuai klasifikasi jabatan;
 - b. memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi; dan
 - c. memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (3) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikelola oleh Badan.

BAB IV

PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 15

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

Pasal 16

- (1) Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi, dilakukan:
 - a. penetapan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi disusun berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja;

- b. pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk memenuhi kompetensi manajerial, teknis, sosial kultural dan pemerintahan dalam bentuk pendidikan dan/ atau pelatihan; dan
 - c. pelaksanaan evaluasi pengembangan kompetensi dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi manajerial, kompetensi sosial kultural, kompetensi teknis dan kompetensi pemerintahan dengan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.
- (3) pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud ayat (3) huruf b dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - (4) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud ayat (3) dilakukan melalui jalur pelatihan klasikal dan nonklasikal.
 - (5) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, paling kurang melalui pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.
 - (6) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan paling kurang melalui *e-learning*, bimbingan di tempat kerja, pelatihan jarak jauh, magang, dan pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta.
 - (7) Badan yang membidangi Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi menyelenggarakan pengembangan kompetensi PNS dalam bentuk pelatihan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - (8) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 menjadi dasar pengembangan karier dan menjadi salah satu dasar bagi pengangkatan jabatan.

BAB V

POLA KARIER

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 17

- (1) Pola karier merupakan pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis dan/atau jenjang jabatan secara berkesinambungan dengan memperhatikan jalur karier.
- (2) Pola karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk:
 - a. horizontal, yaitu perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JPT, JA atau JF;
 - b. vertikal, yaitu perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok JPT, JA, dan JF; dan

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

Bagian Kedua

Pola Karier Berbentuk Horizontal

Pasal 18

- (1) Pola karier berbentuk horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) dilaksanakan dengan memperhatikan:
 - a. jenis jabatan;
 - b. fungsi umum jabatan;
 - c. kelas jabatan; dan
 - d. rumpun Jabatan.
- (2) Fungsi umum Jabatan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf b, terdiri atas:
 - a. fungsi umum kesekretariatan;
 - b. fungsi umum teknis kebijakan;
 - c. fungsi umum teknis pelayanan; dan
 - d. fungsi umum manajemen teknis.
- (3) Pola karier berbentuk horizontal untuk JPT yang telah menduduki jabatan paling kurang 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun, dilaksanakan setelah dilakukan uji kompetensi.

Bagian Ketiga

Pola Karier Berbentuk Vertikal

Pasal 19

- (1) Pola karier berbentuk vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) dilaksanakan dengan memperhatikan:
 - a. jenis jabatan;
 - b. Kelas jabatan;
 - c. fungsi umum Jabatan;
 - d. rumpun jabatan; dan
 - e. Cluster Perangkat Daerah.
- (2) Pola cluster Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf e, disusun pada Perangkat Daerah sebagai berikut:
 - a. Dinas Pendidikan, pada unit kerja:
 - 1) Sekolah Menengah Atas;
 - 2) Sekolah Menengah Kejuruan;
 - 3) Sekolah Luar Biasa; dan
 - 4) UPT pada Dinas Pendidikan.
 - b. Dinas Kesehatan, pada Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Umum Daerah;
 - c. Badan Pendapatan Daerah, pada Unit Pelaksana Teknis; dan
 - d. Perangkat daerah lain yang memiliki UPT dan/atau UPT Cabang Pelayanan.

- (3) Cluster Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun oleh Biro.
- (4) Pola Karier berbentuk vertikal dilakukan melalui promosi jabatan.

BAB VI

PROMOSI

Bagian Kesatu

Promosi Dalam Jabatan Pelaksana

Pasal 20

- (1) Promosi dalam Jabatan Pelaksana pada Perangkat Daerah, dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. Jabatan Pelaksana pengadministrasi; dan
 - b. Jabatan Pelaksana Pengelola.

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

- 3) penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik; dan
- 4) memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK.

Bagian Kedua

Promosi Dalam Jabatan Fungsional

Pasal 21

- (1) Jabatan Pelaksana dapat diangkat dalam JF Pemula, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF Pemula;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Pemula pada Perangkat Daerah;
 - d. mengikuti dan lulus Diklat JF dan/atau *inpassing*; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang JF.
- (2) JF Pemula sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diangkat dalam JF Terampil, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF terampil;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF terampil pada Perangkat Daerah;
 - d. mengikuti dan lulus Diklat JF dan/atau *inpassing* JF; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang JF.
- (3) JF Terampil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diangkat dalam JF Mahir, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF Mahir;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Mahir pada perangkat daerah;
 - d. mengikuti dan lulus Diklat JF dan/atau *inpassing* JF; dan dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (4) JF Mahir sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat diangkat dalam JF Penyelia, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF Penyelia;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Penyelia pada Perangkat Daerah;
 - d. mengikuti dan lulus Diklat JF dan/atau *inpassing* JF; dan dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (5) JF Penyelia sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat diangkat dalam JF Ahli Pertama, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF Ahli Pertama;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Ahli Pertama pada Perangkat Daerah;

- d. mengikuti dan lulus Diklat JF dan/atau *inpassing* JF; dan
 - dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (6) JF Ahli Pertama sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dapat diangkat dalam JF Ahli Muda, dengan ketentuan:
- a. memenuhi angka kredit JF Ahli Muda;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Ahli Muda pada Perangkat Daerah;
 - d. mengikuti dan lulus Diklat JF dan/atau *inpassing* JF; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang JF.
- (7) JF Ahli Muda sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat diangkat dalam JF Ahli Madya, dengan ketentuan:
- a. memenuhi angka kredit JF Ahli Madya;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Ahli Madya pada Perangkat Daerah;
 - d. mengikuti dan lulus Diklat JF dan/atau *inpassing* JF; dan
 - dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang JF.
- (8) JF Ahli Madya sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dapat diangkat dalam JF Ahli Utama, dengan ketentuan:
- a. memenuhi angka kredit JF Ahli Utama;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Ahli Utama pada Perangkat Daerah;
 - d. mengikuti dan lulus Diklat JF dan/atau *inpassing* JF; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang JF.

Bagian Ketiga

Promosi Dalam Jabatan Pengawas

Pasal 22

- (1) Jabatan Pelaksana dengan kualifikasi teknis pendidikan dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb, dengan ketentuan:
- a. pengalaman kerja pada Pelaksana Analisis paling kurang 4 (empat) tahun, kecuali pada jabatan perangkat daerah tanpa unit kerja cluster, pengalaman kerja pada Pelaksana paling kurang 2 (dua) tahun;
 - b. memenuhi standar kompetensi Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb;
 - c. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal jenjang Strata 1/Diploma IV;
 - d. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - e. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - f. setelah melalui jabatan pelaksana analisis pada cluster b dan cluster c sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) paling kurang masing-masing 2 (dua) tahun

- pada perangkat daerah yang ditetapkan sebagai unit kerja cluster;
- g. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi system merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - h. dapat lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/ Jasa; dan
 - i. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat IV.
- (2) Pelaksana Analis dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVa, dengan ketentuan:
- a. pengalaman kerja pada jabatan Pelaksana Analis paling kurang 4 (empat) tahun, kecuali pada jabatan perangkat daerah tanpa unit kerja cluster, pengalaman kerja pada Pelaksana Analis paling kurang 2 (dua) tahun;
 - b. memenuhi standar kompetensi Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV/a;
 - c. minimal pangkat/golongan ruang Penata (III/c);
 - d. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Strata 1 atau Diploma IV;
 - e. tidak terdapat Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb pada rumpun jabatan;
 - f. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - g. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - h. setelah melalui jabatan pelaksana analisis pada cluster b dan cluster c sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) paling kurang masing-masing 2 (dua) tahun pada perangkat daerah yang ditetapkan sebagai unit kerja cluster;
 - i. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - j. dapat lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa; dan
 - k. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat IV.
- (3) Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVa, dengan ketentuan:
- a. pengalaman kerja dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb paling kurang 4 (empat) tahun, kecuali pada jabatan perangkat daerah tanpa unit kerja cluster, pengalaman kerja dalam Jabatan Pengawas setara atau setara dengan jabatan eselon IVb paling kurang 2 (dua) tahun;
 - b. memenuhi standar kompetensi Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVa;
 - c. minimal pangkat/golongan ruang (Penata/III/c);
 - d. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Strata 1 atau Diploma IV;
 - e. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - f. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;

- g. setelah melalui Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb pada cluster b dan cluster c sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) paling kurang masing-masing 2 (dua) tahun pada perangkat daerah yang ditetapkan unit kerja cluster;
 - h. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - i. dapat lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa; dan
 - j. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat IV.
- (4) JF Ahli Pertama dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb, dengan ketentuan:
- a. memenuhi standar kompetensi Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb;
 - b. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Strata 1 atau Diploma IV;
 - c. minimal pangkat/golongan ruang (Penata Muda Tingkat I/III/b)
 - d. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - e. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - f. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - g. dapat lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa;
 - h. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat IV; dan
 - i. formasi JF Ahli Pertama yang bersangkutan dapat diisi kembali PNS lain.
- (5) JF Ahli Muda dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVa dengan ketentuan:
- a. memenuhi standar kompetensi Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVa;
 - b. lebih diutamakan memiliki ijazah Pendidikan Formal Strata 1 atau Diploma IV;
 - c. minimal pangkat/golongan ruang Penata (III/c);
 - d. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - e. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - f. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - g. dapat lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa;
 - h. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat IV; dan
 - i. formasi JF Ahli Muda yang bersangkutan dapat diisi kembali PNS lain.

Bagian Keempat
Promosi Dalam Jabatan Administrator
Pasal 23

- (1) Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb dapat diangkat dalam jabatan Administrator atau setara dengan Jabatan eselon IIIb, dengan ketentuan:
 - a. pengalaman kerja dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV/b paling kurang 4 tahun, kecuali pada jabatan perangkat daerah tanpa unit kerja cluster, pengalaman kerja dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV/b paling kurang 2 (dua) tahun;
 - b. memenuhi standar Kompetensi Jabatan Administrator setara Eselon III/b;
 - c. minimal pangkat/golongan ruang Pembina (IV/a);
 - d. lebih diutamakan memiliki ijazah Pendidikan Formal Strata 1;
 - e. tidak terdapat Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon III.b pada rumpunjabatan;
 - f. setelah melalui Jabatan Pengawasatau setara dengan jabatan eselon IV b pada cluster b dan cluster c sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) paling kurang masing-masing 2 (dua) tahun pada perangkat daerah yang ditetapkan unit kerja cluster;
 - g. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - h. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - i. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - j. dapat lebih diutamakan memilik Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa: dan
 - k. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat III.
- (2) Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb dapat diangkat dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon III a, dengan ketentuan:
 - a. pengalaman kerja dalam jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb paling kurang 4 (empat) tahun, kecuali pada jabatan perangkat daerah tanpa unit kerja cluster, pengalaman kerja dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV b paling kurang 2 (dua) tahun;
 - b. memenuhi standar kompetensi jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIa;
 - c. minimal pangkat/ golongan ruang Pembina/IV a;
 - d. lebih diutamakan memiliki ijazah Pendidikan Formal Strata 1;
 - e. tidak ada Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVapada rumpunjabatan;
 - f. tidak terdapat jabatan administrator atau setara dengan dengan eselon IIIb pada rumpun jabatan;

- g. setelah melalui Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVb pada cluster b dan cluster c sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) paling kurang masing-masing 2 (dua) tahun pada perangkat daerah yang ditetapkan sebagai unit kerja cluster;
 - h. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - i. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - j. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - k. dapat lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/ Jasa; dan
 - l. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat III.
- (3) Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVa dapat diangkat dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIb, dengan ketentuan:
- a. pengalaman kerja dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVa paling kurang 4 (empat) tahun, kecuali pada jabatan perangkat daerah tanpa unit kerja cluster, pengalaman kerja dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVa paling kurang 2 (dua) tahun;
 - b. memenuhi standar Kompetensi Administrator atau setara dengan jabatan eselon III a;
 - c. minimal pangkat/golongan ruang Penata (III/c);
 - d. lebih diutamakan memiliki ijazah Pendidikan Formal Strata 1;
 - e. setelah melalui Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVa pada cluster b dan cluster c sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) paling kurang masing-masing 2 (dua) tahun pada perangkat daerah yang ditetapkan unit kerja cluster;
 - f. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - g. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - h. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - i. dapat lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa; dan
 - j. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat III.
- (4) Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IVa dapat diangkat dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIa, dengan ketentuan:
- a. pengalaman kerja dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV/a paling kurang 4 (empat) tahun, kecuali pada jabatan perangkat daerah tanpa unit kerja cluster, pengalaman kerja dalam Jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV/a paling kurang 2 (dua) tahun;
 - b. memenuhi standar Kompetensi Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon III/a;
 - c. minimal pangkat golongan ruang Pembina IV/a;

- d. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Strata 1;
 - e. tidak terdapat Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIb pada rumpun jabatan;
 - f. setelah melalui jabatan Pengawas atau setara dengan jabatan eselon IV/a pada cluster b dan cluster c sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) paling kurang masing-masing 2 (dua) tahun pada perangkat daerah yang ditetapkan sebagai unit kerja cluster;
 - g. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - h. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - i. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - j. dapat lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa; dan
 - k. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat III.
- (5) Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIb dapat diangkat dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIa, dengan ketentuan:
- a. pengalaman kerja dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIb paling kurang 4 (empat) tahun, kecuali pada jabatan perangkat daerah tanpa unit kerja cluster, pengalaman kerja dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon III/b paling kurang 2 (dua) tahun;
 - b. memenuhi standar kompetensi jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon III/a;
 - c. minimal pangkat/golongan ruang Pembina (IV/a);
 - d. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Strata 1;
 - e. tidak terdapat Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIa pada rumpun jabatan;
 - f. setelah melalui Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon III b pada cluster b dan cluster c sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) paling kurang masing-masing 2 (dua) tahun pada perangkat daerah yang ditetapkan sebagai unit kerja cluster;
 - g. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - h. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - i. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - j. dapat lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang dan jasa; dan
 - k. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat III.
- (6) JF Ahli Muda dapat diangkat dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIb, dengan ketentuan:

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

Bagian Kelima

Promosi Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 24

- (1) Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIb dapat diangkat dalam JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon IIb, dengan ketentuan:
 - a. pengalaman kerja dalam Jabatan Administrator setara atau setara dengan jabatan eselon IIIb paling kurang 4 (empat) tahun, kecuali pada jabatan perangkat daerah tanpa unit kerja cluster, pengalaman kerja dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIb paling kurang 2 (dua) tahun;
 - b. memenuhi standar Kompetensi JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon IIb;

- c. minimal pangkat/golongan ruang Pembina Tingkat I (IV/b);
 - d. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Pasca Sarjana/Strata 2;
 - e. tidak terdapat Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIa pada rumpun jabatan;
 - f. setelah melalui Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIb pada cluster b dan cluster c sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) paling kurangnya masing-masing 2 (dua) tahun pada perangkat daerah yang ditetapkan sebagai unit kerja cluster;
 - g. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - h. penilaian prestasi kerja dalam 2 tahun terakhir paling kurang bernilai sangat baik;
 - i. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - j. dapat lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa; dan
 - k. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat II.
- (2) Jabatan Administrator setara eselon IIIb dapat diangkat dalam JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon IIa, dengan ketentuan:
- a. pengalaman kerja pada Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIb paling kurang 4 (empat) tahun, kecuali pada jabatan perangkat daerah tanpa unit kerja cluster, pengalaman kerja dalam Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIb paling kurang 2 (dua) tahun;
 - b. memenuhi standar Kompetensi JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon IIa:
 - c. minimal pangkat/golongan ruang Pembina Tingkat 1 (IV/b);
 - d. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Pasca Sarjana/Strata 2;
 - e. tidak terdapat Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIa pada rumpun jabatan;
 - f. tidak terdapat JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon IIb pada rumpun jabatan;
 - g. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - h. setelah melalui Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIb pada cluster c dan cluster b paling kurang masing-masing 2 (dua) tahun pada perangkat daerah yang ditetapkan sebagai unit kerja cluster;
 - i. penilaian prestasi kerja dalam 2 tahun terakhir bernilai paling kurang sangat baik;
 - j. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - k. dapat lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa; dan

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

- f. setelah melalui Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIa pada cluster c dan cluster b paling kurang masing-masing 2 (dua) tahun pada perangkat daerah yang ditetapkan sebagai unit kerja cluster;
 - g. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - h. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai sangat baik;
 - i. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - j. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/.Jasa; dan
 - k. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat II.
- (5) JF Ahli Madya dapat diangkat dalam JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon IIB dengan ketentuan:
- a. memenuhi standar Kompetensi JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon IIB ;
 - b. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Pasca Sarjana/Strata 2;
 - c. minimal pangkat golongan ruang Pembina Tingkat I (IV/b);
 - d. tidak terdapat Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon IIIa pada rumpun jabatan;
 - e. setelah melalui Jabatan Administrator atau setara dengan jabatan eselon III b pada cluster c dan cluster b paling kurang masing-masing 2 (dua) tahun pada perangkat daerah yang ditetapkan sebagai unit kerja cluster;
 - f. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai sangat baik;
 - g. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - h. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - i. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa;
 - j. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat II; dan
 - k. Formasi JF Ahli Madya yang bersangkutan dapat diisi kembali oleh PNS lain.

Bagian Keenam

Promosi Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Madya

Pasal 25

- (1) JPT Pratama setara atau setara dengan jabatan eselon IIB dapat diangkat dalam JPT Madya atau setara dengan jabatan eselon IB dengan ketentuan:
- a. pengalaman kerja dalam JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon IIB paling kurang 4 (empat) tahun;
 - b. memenuhi standar Kompetensi JPT Madya atau setara dengan jabatan eselon IB;

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

Bagian Ketujuh
Promosi Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi dari Jenjang
Jabatan Fungsional

Pasal 26

- (1) JPT Pratama dapat diikuti dari Jabatan Fungsional yang setingkat dengan Jabatan Administrator sesuai bidang tugas yang diduduki atau satu rumpun jabatan atau minimal dari JF yang setara eselon III b, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi standar kompetensi JPT Pratama setara dengan eselon II b;
 - b. minimal pangkat/golongan ruang Pembina Tingkat I (IV/b);
 - c. lebih diutamakan pendidikan Formal Pasca Sarjana Strata 2 (S-2);
 - d. cluster pendidikan dan fungsional sesuai Pasal 27 peraturan ini dan minimal 3 (tiga) tahun dalam jabatan tersebut;
 - e. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai;
 - f. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai sangat baik;
 - g. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - h. menduduki JF jenjang ahli madya paling singkat 3 (tiga) tahun;
 - i. memiliki rekam jejak jabatan, integritas dan moralitas dengan usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun;
 - j. tidak terdapat JPT Pratama atau setara dengan jabatan eselon IIb pada rumpun jabatan;
 - k. adanya ijin dari pimpinan langsung dari pejabat yang bersangkutan;
 - l. lebih diutamakan menguasai sedikitnya 1 (satu) bahasa daerah dan memahami budaya dan kearifan lokal;
 - m. memahami tipologi, kondisi sosial ekonomi dan kultur masyarakat Provinsi Kalimantan Tengah;
 - n. lebih diutamakan bisa berbahasa Inggris minimal pasif;
 - o. menguasai peraturan dan perundangan-undangan tentang pokok-pokok kepegawaian;
 - p. telah menyerahkan SPT 2 (dua) tahun terakhir;
 - q. telah menyerahkan LHKASN 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - r. bebas hukuman disiplin selama 5 (lima) tahun terakhir.
- (2) JPT Madya dapat diikuti dari Jabatan Fungsional yang setingkat dengan jabatan pratama sesuai bidang tugas yang diduduki atau satu rumpun jabatan atau minimal dari JF yang setara eselon II b, dengan ketentuan :
 - a. memenuhi standar kompetensi JPT Pratama setara dengan eselon Iia;
 - b. minimal pangkat/golongan ruang pembina Utama Muda (IV/c);
 - c. lebih diutamakan pendidikan Formal Pasca Sarjana Strata 2;

- d. cluster pendidikan dan fungsional sesuai Pasal 27 peraturan ini dan minimal 5 (lima) tahun dalam jabatan tersebut;
- e. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai;
- f. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai sangat baik;
- g. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
- h. menduduki JF jenjang ahli madya paling singkat 5 (lima) tahun;
- i. memiliki rekam jejak jabatan, integritas dan moralitas dengan usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun;
- j. tidak terdapat JPT madya atau setara dengan jabatan eselon IIb pada rumpun jabatan;
- k. adanya ijin dari pimpinan langsung dari pejabat yang bersangkutan;
- l. lebih diutamakan menguasai sedikitnya 1 (satu) bahasa daerah dan memahami budaya dan kearifan lokal;
- m. memahami tipologi, kondisi sosial ekonomi dan kultur masyarakat Provinsi Kalimantan Tengah;
- n. lebih diutamakan bisa berbahasa Inggris minimal pasive;
- o. menguasai peraturan dan perundangan-undangan tentang pokok-pokok kepegawaian;
- p. telah menyerahkan SPT 2 (dua) tahun terakhir;
- q. telah menyerahkan LHKASN 2 (dua) tahun terakhir; dan
- r. bebas hukuman disiplin selama 5 (lima) tahun terakhir.

Bagian Kedelapan

Promosi Jabatan Antar Perangkat Daerah

Pasal 27

- (1) Promosi Jabatan antar Perangkat Daerah, dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. Jabatan promosi berada dalam satu rumpun Perangkat Daerah;
 - b. memenuhi standar kompetensi jabatan;
 - c. memenuhi standar kualifikasi jabatan; dan
 - d. lebih diutamakan memiliki prestasi kerja yang diberikan penghargaan paling kurang berupa penghargaan Gubernur.
- (2) Promosi Jabatan Antar Jabatan Antar Perangkat Daerah, dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. jabatan promosi berada dalam satu rumpun Perangkat Daerah;
 - b. memenuhi standar kompetensi jabatan;
 - c. memenuhi standar kualifikasi jabatan; dan
 - d. lebih diutamakan memiliki prestasi kerja yang diberikan penghargaan paling kurang berupa penghargaan Gubernur.

- (3) Promosi Jabatan antar Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan oleh PPK setelah mendapat pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja.
- (4) Promosi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diprioritaskan bagi PNS yang masuk dalam kelompok rencana suksesi.

BAB VII

TATA CARA SELEKSI TERBUKA

Pasal 28

- (1) Pengisian JPT dapat dilakukan melalui mutasi atau seleksi terbuka.
- (2) Untuk dapat diangkat dalam JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. JPT Madya, dengan ketentuan:
 1. diutamakan memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah Strata 2 (S2);
 2. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosio kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
 3. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat 7 (tujuh) tahun;
 4. sedang atau pernah menduduki JPT Pratama atau JF jenjang ahli utama paling singkat 2 (dua) tahun;
 5. memiliki rekam jejak jabatan, Integritas, dan moralitas yang baik;
 6. berusia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun; dan
 7. sehat jasmani dan rohani.
 - b. JPT Pratama, dengan ketentuan:
 1. diutamakan memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah Strata 2 (S2);
 2. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosio kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
 3. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun;
 4. sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau JF jenjang Ahli Madya paling singkat 2 (dua) tahun;
 5. memiliki rekam jejak jabatan, Integritas, dan moralitas yang baik;
 6. berusia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
 7. sehat jasmani dan rohani.

Pasal 29

- (1) Pengisian JPT melalui seleksi terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dilakukan melalui tahapan:
 - a. perencanaan;

- b. pengumuman lowongan;
 - c. pelamaran;
 - d. seleksi;
 - e. pengumuman hasil seleksi; dan
 - f. penetapan dan pengangkatan.
- (2) Perencanaan pengisian JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui seleksi terbuka, meliputi:
 - a. penentuan JPT yang akan diisi;
 - b. pembentukan panitia seleksi;
 - c. penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian JPT; dan
 - d. permohonan persetujuan seleksi terbuka kepada Komisi Aparatur Sipil Negara.
 - (3) Dalam rangka pengisian JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dibentuk Panitia Seleksi.
 - (4) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri dari paling sedikit 5 (lima) orang, paling banyak 9 (sembilan) orang, dengan komposisi:
 - a. 70 % (tujuh puluh persen) dari akademisi/pakar/profesional, Pejabat Pimpinan Tinggi dari instansi Pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang kosong; dan
 - b. 30 % (tiga puluh persen), dan dari Pejabat Pimpinan Tinggi terkait dari instansi Pemerintah yang bersangkutan.
 - (5) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh Gubernur.
 - (6) Pengumuman lowongan dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. 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. pengumuman paling sedikit memuat:
 - 1) nama jabatan yang lowong;
 - 2) persyaratan administrasi;
 - 3) batas waktu penyampaian lamaran; dan
 - 4) tahapan jadwal dan sistem seleksi.
 - (7) Lamaran disampaikan kepada Panitia Seleksi melalui website: bkd.kalteng.go.id atau apabila ada perubahan dapat ditentukan kemudian.
 - (8) Tahapan seleksi pengisian JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri atas:
 - a. seleksi administrasi;
 - b. seleksi kompetensi;
 - c. seleksi penulisan makalah;
 - d. wawancara dan penelusuran rekam jejak; dan
 - e. tes kesehatan dan tes kejiwaan.
 - (9) Penentuan metode seleksi dan bobot setiap tahapan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (8) ditentukan kemudian oleh Panitia Seleksi.

- (10) Pengumuman hasil seleksi dilakukan untuk setiap tahapan seleksi berdasarkan alphabet atau peringkat.
- (11) Pada tahap akhir, Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (9) memilih 3 (tiga) orang peserta seleksi dengan nilai terbaik untuk disampaikan kepada PPK melalui PyB.
- (12) PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (11) memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) orang nama calon Pejabat untuk JPT Pratama hasil seleksi untuk ditetapkan, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (13) PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (11) menyampaikan hasil seleksi JPT Madya kepada Presiden untuk ditetapkan, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII

MUTASI

Pasal 30

- (1) Mutasi pada Pemerintah Daerah Provinsi meliputi:
 - a. PNS yang mutasi dalam lingkungan Pemerintah Provinsi;
 - b. PNS yang mutasi ke luar Pemerintah Provinsi; dan
 - c. PNS yang mutasi ke lingkungan Pemerintah Provinsi.
- (2) PNS yang dimutasi dalam lingkungan Pemerintah Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, diselenggarakan dalam rangka pola karier atau dalam rangka pelaksanaan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) PNS yang mutasi ke luar Pemerintah Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan dalam rangka pengembangan karier atau pelaksanaan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) PNS yang mutasi ke lingkungan Pemerintah Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dilakukan dalam rangka pengembangan karier atau pelaksanaan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) PNS yang mutasi dalam rangka pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat dilaksanakan atas permohonan sendiri atau untuk kebutuhan Perangkat Daerah.
- (6) Mutasi atas permohonan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. ada rekomendasi dari instansi asal PNS; dan
 - b. persetujuan dari Gubernur.
- (7) Dalam hal mutasi atas permohonan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (5) untuk menduduki JPT dilakukan melalui proses seleksi terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28.
- (8) Mutasi untuk kebutuhan Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (5), diselenggarakan dengan ketentuan berdasarkan formasi, rumpun jabatan, dan standar kompetensi.

BAB IX
PEMBERHENTIAN DARI JABATAN

Pasal 31

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

BAB X

TIM PENILAI KINERJA

Pasal 32

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

- g. Pemberian pertimbangan dalam pemberian kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi PNS.
- (5) Tim Penilai Kinerja ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

BAB XI

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KARIER

Pasal 33

- (1) Sistem informasi manajemen karier berisi mengenai rencana dan pelaksanaan manajemen karier.
- (2) Sistem informasi manajemen karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan bagian yang terintegrasi dengan sistem informasi ASN.
- (3) Sistem informasi manajemen karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diselenggarakan oleh Badan.
- (4) Badan memutakhirkan data dan informasi dalam sistem informasi manajemen karier.
- (5) Badan menginput data dan informasi manajemen karier ke dalam sistem informasi ASN paling lambat akhir bulan pada tiap triwulan.
- (6) Pelaksanaan input data dan informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) setiap tanggal 10 di tiap akhir triwulan.
- (7) Data dan informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) yang diinput pada triwulan terakhir di bulan Desember tahun berjalan untuk pelaksanaan tahun berikutnya.

BAB XII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 34

- (1) Pejabat Pengawas, Pejabat Administrator, dan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang belum mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan, harus mengikuti dan lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan sesuai jenjang jabatannya dalam jangka waktu 2 (dua) tahun setelah Peraturan Gubernur ini diundangkan.
- (2) PNS yang telah menduduki jabatan namun belum memenuhi standar kompetensi jabatan, wajib mengikuti pelatihan dan lulus uji kompetensi paling lambat 5 (lima) tahun setelah Peraturan Gubernur ini diundangkan.
- (3) Pegawai Negeri Sipil yang saat ini menduduki JPT dengan status dipekerjakan penugasan khusus di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi, dapat dipindahkan status kepegawaiannya menjadi PNS berdasarkan hasil evaluasi kompetensi JPT.

BAB XIII
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 35

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Palangka Raya
pada tanggal 19 Oktober 2021

GUBERNUR KALIMANTAN TENGAH,

ttd

SUGIANTO SABRAN

Diundangkan di Palangka Raya
pada tanggal 19 Oktober 2021

Pj. SEKRETARIAT DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH,

ttd

NURYAKIN

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH TAHUN 2021 NOMOR 34

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BIRO HUKUM,

SARING, S.H., M.H.

NIP. 19650510 198703 1 003

