



BUPATI SANGGAU
PROVINSI KALIMANTAN BARAT
PERATURAN BUPATI SANGGAU
NOMOR 50 TAHUN 2022
TENTANG
MANAJEMEN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SANGGAU
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SANGGAU,

- Menimbang :**
- a. bahwa dalam rangka mewujudkan pegawai negeri sipil yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme, diselenggarakan penerapan sistem merit sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. bahwa untuk menyelenggarakan manajemen karier pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau berdasarkan sistem merit sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu diatur landasan hukumnya dalam Peraturan Bupati;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau;
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
 2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG MANAJEMEN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SANGGAU.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Sanggau.
2. Bupati adalah Bupati Sanggau.
3. Pemerintah Daerah adalah bupati sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Kabupaten Sanggau.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Kabupaten Sanggau.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disebut PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan.
6. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Sanggau.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam suatu satuan organisasi.

9. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
10. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disebut JPT Pratama adalah jabatan tinggi pada Pemerintah Kabupaten Sanggau yang memimpin sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, inspektorat, dinas daerah, badan daerah dan jabatan lain yang setara dengan jabatan eselon II.
11. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
12. 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.
13. Kelas Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang pegawai negeri sipil dalam rangkaian susunan instansi pemerintah yang meskipun berbeda dalam hal jenis pekerjaan, tetapi cukup setara dalam hal tingkat kesulitan dan tanggungjawab, dan tingkat persyaratan kualifikasi pekerjaan, dan digunakan sebagai dasar penggajian.
14. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik kerja yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.
15. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan termasuk di dalamnya kompetensi pemerintahan.
16. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
17. 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.
18. Kompetensi Pemerintahan adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengelolaan pemerintahan sesuai jenjang jabatannya di lingkungan pemerintahan daerah secara profesional.
19. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara 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.
20. Sistem Informasi Apartur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai apartur sipil negara yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
 21. Kelompok Rencana Suksesi adalah wadah data nama dan profil calon yang dinilai memiliki talenta untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional.

BAB II MAKSUD, TUJUAN DAN, RUANG LINGKUP

Pasal 2

Penyelenggaraan manajemen karier dimaksudkan untuk mewujudkan pengembangan karier, pengembangan Kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi PNS berdasarkan Sistem Merit.

Pasal 3

Penyelenggaraan manajemen karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, mempunyai tujuan:

- 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

Manajemen karier menjadi pedoman pengelolaan karier PNS yang dilakukan sejak pengangkatan pertama sebagai PNS sampai dengan pemberhentian.

Pasal 5

Manajemen karier PNS meliputi:

- a. basis data PNS;
- b. pengembangan karier;
- c. pengembangan Kompetensi;
- d. pola karier;
- e. mutasi dan promosi; dan
- f. sistem informasi manajemen karier.

BAB III BASIS DATA PNS

Pasal 6

- (1) Dalam rangka penyelenggaraan manajemen karier PNS, disusun:
 - 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, merupakan informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai dengan jenjang paling rendah;
 - c. rekam jejak Jabatan, merupakan informasi mengenai riwayat Jabatan yang pernah diduduki PNS;
 - d. Kompetensi, merupakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan;
 - e. riwayat pengembangan Kompetensi, merupakan informasi mengenai riwayat pengembangan Kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS, meliputi riwayat pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, penataran dan/atau magang;
 - f. riwayat hasil penilaian kinerja, 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; dan
 - g. informasi kepegawaian lainnya, merupakan informasi yang memuat prestasi, penghargaan, dan/atau hukuman yang pernah diterima oleh PNS.
- (4) Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikelola oleh Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian dalam sistem informasi administrasi kepegawaian, yang terintegrasi dengan sistem informasi aparatur sipil negara secara nasional.

BAB IV
PENGEMBANGAN KARIER
Bagian Kesatu
Umum
Pasal 7

- (1) Pengembangan karier PNS diselenggarakan berdasarkan kualifikasi, Kompetensi, dan kinerja pegawai dengan memperhatikan kebutuhan instansi pemerintah.

- (2) Manajemen pengembangan karier PNS dilaksanakan melalui:
 - a. mutasi; dan
 - b. promosi.
- (3) Penempatan PNS pada Jabatan dilaksanakan dengan berpedoman pada pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2).

Bagian Kedua
Jenis, Jenjang dan Rumpun Jabatan
Pasal 8

Jabatan PNS meliputi:

- a. JPT;
- b. JA; dan
- c. JF.

Pasal 9

- (1) Jenjang JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a, meliputi:
 - a. JPT madya atau setara dengan Jabatan eselon Ib; dan
 - b. JPT Pratama atau setara dengan Jabatan eselon IIa dan Jabatan eselon IIb.
- (2) Jenjang JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b, meliputi:
 - a. Jabatan administrator atau setara dengan Jabatan eselon IIIa dan Jabatan eselon IIIb;
 - b. Jabatan pengawas atau setara dengan Jabatan eselon IVa dan Jabatan eselon IVb; dan
 - c. Jabatan pelaksana.
- (3) Jenjang JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c, meliputi:
 - a. jenjang JF ahli, 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 atau Jabatan yang setara;
 2. JF mahir atau Jabatan yang setara;
 3. JF terampil atau Jabatan yang setara; dan
 4. JF pemula atau Jabatan yang setara.

Pasal 10

- (1) JPT, JA, dan JF dikelompokkan ke dalam rumpun Jabatan.
- (2) Rumpun Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Ketiga
Kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja
Pasal 11

Kualifikasi Jabatan, paling rendah terdiri atas:

- a. pendidikan formal;
- b. pangkat/golongan atau Kelas Jabatan; dan
- c. riwayat Jabatan.

Pasal 12

- (1) Bagian pada Sekretariat Daerah yang membidangi urusan organisasi menyusun standar kualifikasi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 dalam bentuk syarat Jabatan berdasarkan analisis Jabatan, analisis beban kerja dan evaluasi Jabatan.
- (2) Standar kualifikasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 13

Kompetensi Jabatan, meliputi:

- a. Kompetensi Manajerial;
- b. Kompetensi Teknis;
- c. Kompetensi Sosial Kultural; dan
- d. Kompetensi Pemerintahan.

Pasal 14

- (1) Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a mencakup:
 - a. integritas;
 - b. kerjasama;
 - c. komunikasi;
 - d. orientasi pada hasil;
 - e. pelayanan publik;
 - f. pengembangan diri dan orang lain;
 - g. mengelola perubahan; dan
 - h. pengambilan keputusan.
- (2) Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis.
- (3) Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf c mencakup perekat bangsa.
- (4) Kompetensi Pemerintahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf d mencakup:
 - a. kebijakan desentralisasi;
 - b. hubungan pemerintah pusat dengan Daerah;
 - c. pemerintahan umum;
 - d. pengelolaan keuangan Daerah;
 - e. urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah;
 - f. hubungan Pemerintah Daerah dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah; dan
 - g. etika pemerintahan.

Pasal 15

- (1) Bagian pada Sekretariat Daerah yang membidangi urusan organisasi menyusun standar Kompetensi sebagaimana

dimaksud dalam Pasal 14 untuk penempatan Jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Standar Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 16

- (1) Setiap PNS dinilai melalui evaluasi Kompetensi dengan berpedoman pada standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dan kamus Kompetensi Jabatan.
- (2) Evaluasi Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan secara berkala paling singkat 6 (enam) bulan dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (3) Evaluasi Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilakukan oleh BKPSDM.
- (4) Kamus Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disusun oleh Bagian pada Sekretariat Daerah yang membidangi urusan organisasi.
- (5) Dalam melaksanakan evaluasi Kompetensi, Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian dibantu oleh tim assesor sumber daya manusia aparatur atau dapat bekerja sama dengan assesor independen.
- (6) Kepala Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian menetapkan standar operasional dan prosedur pelaksanaan evaluasi Kompetensi.

Pasal 17

- (1) Bagian pada Sekretariat Daerah yang membidangi urusan organisasi menyusun bentuk indikator kinerja Jabatan berdasarkan target rencana kerja pemerintahan daerah yang diuraikan menjadi indikator kinerja Perangkat Daerah.
- (2) Indikator kinerja Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menjadi dasar ukuran kinerja Jabatan.
- (3) Indikator kinerja Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 18

- (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 (1) dan ayat (2), dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
- (4) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), dilakukan oleh atasan langsung PNS yang bersangkutan atau oleh pejabat yang ditentukan oleh Sekretaris Daerah.

- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme penilaian kinerja diatur dengan Peraturan Bupati tersendiri.

**Bagian Keempat
Kelompok Rencana Suksesi**

Pasal 19

- (1) Kelompok Rencana Suksesi ditetapkan oleh PPK.
- (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 rendah bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (3) Kelompok Rencana Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dikelola oleh Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.

**BAB V
PENGEMBANGAN KOMPETENSI**

Pasal 20

- (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.

Pasal 21

- (1) Pengembangan Kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling rendah 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 menjadi dasar pengembangan karier dan menjadi salah satu dasar bagi pengangkatan Jabatan.

**BAB VI
POLA KARIER**

Pasal 22

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.

Pasal 23

Pola karier PNS berbentuk:

- a. horizontal, yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan keposisi 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 dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok JPT, JA atau JF.

Pasal 24

- (1) Pola karier berbentuk horizontal dan vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf a dan huruf b, dilaksanakan dengan memperhatikan:
 - a. jenis Jabatan; dan
 - b. Kelas Jabatan.
- (2) Pola karier berbentuk horizontal untuk JPT yang telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun, dilaksanakan setelah dilakukan uji Kompetensi.
- (3) Pola karier berbentuk vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf b, dilakukan melalui promosi Jabatan.

BAB VII MUTASI DAN PROMOSI

Bagian Kesatu

Mutasi

Pasal 25

- (1) Mutasi pada Pemerintah Daerah meliputi:
 - a. PNS yang dimutasi dalam lingkungan Pemerintah Daerah;
 - b. PNS yang mutasi ke luar Pemerintah Daerah; dan
 - c. PNS yang mutasi ke lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Mutasi pada Pemerintah Daerah diatur dalam Peraturan Bupati tersendiri.

Bagian Kedua

Promosi

Pasal 26

- (1) JF pemula dapat diangkat dalam JF terampil, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF terampil;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling rendah bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF terampil pada Perangkat Daerah;
 - d. memiliki peringkat terbaik dan/atau 3 (tiga) besar rencana suksesi Sistem Merit dan ditetapkan oleh PPK; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (2) JF terampil dapat diangkat dalam JF mahir, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF mahir;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling rendah bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF mahir pada Perangkat Daerah;

- d. memiliki peringkat terbaik dan/atau 3 (tiga) besar rencana suksesi Sistem Merit dan ditetapkan oleh PPK; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (3) JF mahir dapat diangkat dalam JF penyelia, dengan ketentuan:
- a. memenuhi angka kredit JF penyelia;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling rendah bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF penyelia pada Perangkat Daerah;
 - d. memiliki peringkat terbaik dan/atau 3 (tiga) besar rencana suksesi Sistem Merit dan ditetapkan oleh PPK; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (4) JF penyelia 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 rendah bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF ahli pertama pada Perangkat Daerah;
 - d. memiliki peringkat terbaik dan/atau 3 (tiga) besar rencana suksesi Sistem Merit dan ditetapkan oleh PPK; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JP.
- (5) JF ahli pertama 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 rendah bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF ahli muda pada Perangkat Daerah;
 - d. memiliki peringkat terbaik dan/atau 3 (tiga) besar rencana suksesi Sistem Merit dan ditetapkan oleh PPK; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (6) JF ahli muda 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 rendah bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF ahli madya pada Perangkat Daerah;
 - d. memiliki peringkat terbaik dan/atau 3 (tiga) besar rencana suksesi Sistem Merit dan ditetapkan oleh PPK; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (7) JF ahli madya 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 rendah bernilai baik;

- c. terdapat formasi JF ahli utama pada Perangkat Daerah;
 - d. memiliki peringkat terbaik dan/atau 3 (tiga) besar rencana suksesi Sistem Merit dan ditetapkan oleh PPK; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (8) Promosi dalam JF dari Jabatan lain, dengan ketentuan:
- a. memenuhi angka kredit yang dipersyaratkan dalam JF;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling rendah bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF pada Perangkat Daerah;
 - d. memiliki peringkat terbaik dan/atau 3 (tiga) besar rencana suksesi Sistem Merit dan ditetapkan oleh PPK; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.

Pasal 27

- (1) Jabatan pelaksana dapat diangkat dalam Jabatan pengawas, dengan ketentuan:
- a. pengalaman kerja pada Jabatan pelaksana paling kurang 4 (empat) tahun;
 - b. memenuhi standar Kompetensi Jabatan pengawas;
 - c. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara;
 - d. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling rendah bernilai baik;
 - e. lolos seleksi internal oleh tim penilai kinerja; dan
 - f. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi Sistem Merit yang ditetapkan oleh PPK.
- (2) JF ahli pertama dapat diangkat dalam Jabatan pengawas, dengan ketentuan:
- a. memiliki pangkat minimal penata muda tingkat I golongan ruang III/b;
 - b. memenuhi standar Kompetensi Jabatan;
 - c. memiliki ijazah pendidikan formal strata 1 atau diploma IV;
 - d. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling rendah bernilai baik;
 - e. lolos seleksi internal oleh tim penilai kinerja;
 - f. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi Sistem Merit yang ditetapkan oleh PPK; dan
 - g. formasi JF ahli pertama yang bersangkutan dapat diisi kembali oleh PNS lain.

Pasal 28

- (1) Jabatan pengawas dapat diangkat dalam Jabatan administrator, dengan ketentuan:
- a. pengalaman kerja dalam Jabatan pengawas paling kurang 3 (tiga) tahun;

- b. memenuhi standar Kompetensi Jabatan administrator;
 - c. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - d. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik; dan
 - e. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi Sistem Merit yang ditetapkan oleh PPK.
- (2) JF ahli muda dapat diangkat dalam Jabatan administrator, dengan ketentuan:
- a. memenuhi standar Kompetensi administrator;
 - b. memiliki ijazah pendidikan formal strata 1;
 - c. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling rendah bernilai baik;
 - d. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi Sistem Merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - e. lolos seleksi internal oleh tim penilai kinerja; dan
 - f. formasi JF ahli muda yang bersangkutan dapat diisi kembali PNS lain.

Pasal 29

- (1) Jabatan administrator dapat diangkat dalam JPT Pratama, dengan ketentuan:
- a. pengalaman kerja dalam Jabatan administrator paling rendah 2 (dua) tahun;
 - b. memenuhi standar Kompetensi JPT Pratama;
 - c. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - d. lolos seleksi internal oleh tim penilai kinerja;
 - e. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling rendah bernilai baik; dan
 - f. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi Sistem Merit yang ditetapkan oleh PPK.
- (2) JF ahli madya dapat diangkat dalam JPT Pratama, dengan ketentuan:
- a. memenuhi standar Kompetensi JPT Pratama;
 - b. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 - c. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling rendah bernilai sangat baik;
 - d. lolos seleksi internal oleh tim penilai kinerja;
 - e. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi Sistem Merit yang ditetapkan oleh PPK; dan
 - f. formasi JF ahli madya yang bersangkutan dapat diisi kembali oleh PNS lain.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengisian dalam JPT Pratama diatur dalam Peraturan Bupati tersendiri.

BAB VIII

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KARIER

Pasal 30

- (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 Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian.
- (4) Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian memuktahirkan data dan informasi dalam sistem informasi manajemen karier.
- (5) Perangkat Daerah yang membidangi urusan kepegawaian melakukan penginputan data dan informasi manajemen karier ke dalam Sistem Informasi ASN paling lambat akhir bulan Maret tahun berjalan untuk pelaksanaan tahun berikutnya.

**BAB IX
KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 31

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sanggau
pada tanggal 8 Desember 2022

BUPATI SANGGAU,

ttd

PAOLUS HADI

Diundangkan di Sanggau
pada tanggal 8 Desember 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SANGGAU,

ttd

KUKUH TRIYATMAKA

BERITA DAERAH KABUPATEN SANGGAU TAHUN 2022 NOMOR 50.

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



Dr. MARINA RONA, SH, MH

Pembina Tingkat I

NIP 19770315 200502 2 002