SALINAN

BUPATI NAGAN RAYA

PROVINSI ACEH

PERATURAN BUPATI NAGAN RAYA
NOMOR 18 TAHUN 2023

TENTANG
SISTEM POLA KARIR/PEMBINAAN KARIR DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN NAGAN RAYA

DENGAN RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

BUPATI NAGAN RAYA,

Menimbang : a. bahwa pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan;

b. bahwa jabatan dimaksudkan untuk pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan adanya peningkatan jenjangjabatan dalam suatu organisasi sesuai dengan alur pengembangan karier yang telah ditetapkan;

c. untuk memberikan kepastian arah pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil perlu merupakan pola pembinaan adanya pola karier yang Pegawai Negeri Sipil yang menggambarkan alur pengembangan karier dan menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara unsur unsur karier;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Sistem Pola Karier/Pembinaan Karir di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nagan Raya;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Aceh Barat Daya, Kabupaten Gayo Lues, Kabupaten Aceh Jaya, Kabupaten Nagan Raya dan Kabupaten Aceh Tamiang di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 17, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4179);

2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633)

3. Undang-Undang.....

3. 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);

;

4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5586) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

5. 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Republik Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);

7. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74 ,Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);

8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier PNS (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);

9. Qanun Kabupaten Nagan Raya Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Kabupaten Nagan Raya Tahun 2016 Nomor 31);

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG SISTEM POLA KARIER/PEMBINAAN KARIR DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN NAGAN RAYA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini,yang dimaksud dengan:

1. Daerah.....

1. Daerah adalah Kabupaten Nagan Raya.

2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom;

3. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

4. Pejabat Pembina Kepegawaian 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.

5. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN sesuai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

7. Sekretaris Daerah yang selanjutnya disebut Sekda adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Nagan Raya.

8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

9. Pegawai Negeri Sipil Daerah selanjutnya disingkat PNSD adalah PNSDKabupaten Nagan Raya.

10. Pola Karier PNS yang selanjutnya disebut Pola Karier adalah pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukan keterkaitan dan keserasian antar jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi serta masa jabatan seseorang PNS, sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun.

11. Alur Pengembangan Karier yang selanjutnya disebut Alur Karier, adalah lintasan perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal maupun diagonal yang dapat dilalui PNSD sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan jabatan tertinggi.

12. Metode.....

12. Metode dan Teknik Penyusunan Pola Karier adalah cara, tahapan, dan langkah-langkah menyusun pola karier dengan memadukan keterkaitan unsur-unsur pola karier dengan pendidikan formal, Diklat, usia, masa kerja, pangkat/golongan ruang, tingkat jabatan, pengalaman jabatan, penilaian prestasi kerja, dan kompetensi.

13. Penempatan PNS adalah penempatan PNSD pada jabatan sesuai formasi PNSD dan/atau kebutuhan organisasi.

14. Masa Kerja adalah masa pengabdian PNSD sejak diangkat menjadi CPNSD sampai dengan diberhentikan sebagai PNSD.

15. Kenaikan Pangkat adalah suatu bentuk penghargaan kepada PNSD atas prestasi kerja dan pengabdiannya.

16. Pembinaan Karier PNSD adalah pembinaan yang perlu dan harus dilakukan agar karir PNSD jelas dan dapat dipertanggungjawabkan dengan cara menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta pengalaman kerja PNSD sejak pengangkata pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pemberhentian sebagai PNSD;

17. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT, adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.

18. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai aparatur sipil Negara yang menduduki JPT.

19. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA, adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

20. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki JA pada instansi pemerintah.

21. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak dalam suatu satuan organisasi Negara yang terdiri dari jabatan struktural dan jabatn fungsional.

22. Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi Negara.

23. Pejabat struktural adalah Pegawai ASN yang menduduki pada instansi pemerintah

24. Jabatan.....

24. 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.

25. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki JF pada instansi pemerintah.

26. Jabatan fungsional tertentuyang selanjutnya disingkat JFT, adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan untuk kenaikan jabatan dan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit.

27. Jabatan fungsional umum yang selanjutnya disingkat JFU, adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada ketrampilan tertentu dan untuk kenaikan gkatnya tidak disyaratkan dengan angka kredit.

28. Pendidikan dan Pelatihan PNSD yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses belajar mengajar dan penambahan pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan lain sebagainya dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalisme PNSD.

29. Standar Kompetensi Jabatan adalah standar kemampuan dan/ atau keahlian yang harus dimiliki oleh seorang PNSD dalam melaksanakan tugas jabatan.

30. Perpindahan Jabatan Secara Horizontal adalah Perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara, baik didalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, maupun JPT.

31. Perpindahan Jabatan Secara Diagonal adalah perpindahan satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok jabatan administrasi, JF, maupun Jabatan Pimpinan Tinggi.

32. Perpindahan Jabatan Secara Vertikal adalah perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi didalam satu kelompok jabatan administrasi, JF, maupun Jabatan Pimpinan Tinggi.

33. Studi Lanjut adalah melanjutkan pendidikan akademik ke jenjang yang lebih tinggi guna memperoleh dan memper dalam pengetahuan tentang bidang ilmu yang dimiliki untuk memperkuat dan meningkatkan kompetensi dan kualitas kinerjanya.

34. Disiplin.....

34. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNSD untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

35. Penilaian Prestasi Kerja atau disebut juga dengan Penilaian Kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur dan menilai kinerja berdasarkan peraturan, bukti dan hasil kerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah.

36. Batas Usia Pensiun adalah batas usia PNS harus diberhentikandengan hormat dari PNS.

Pasal 2

Pola Karier disusun berdasarkan prinsip :

a. kepastian, yaitu pola karier harus menggambarkan kepastian tentang arah alur karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan;
b. Profesionalisme, yaitu pola karier harus mendorong peningkatan kompetensi dan prestasi kerja PNS;dan
c. transparan, yaitu pola karier harus diketahui oleh setiap PNS dan memberi kesempatan yang sama kepada PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan,

Pasal 3

Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam menetapkan pola karier PNS dilingkungan Pemerintah Daerah.

BAB II
ALUR KARIER PNS

Pasal 4

Alur karier PNS terdiri dari 2 (dua) cara yaitu:

a. alur karier secara reguler; dan
b. alur karier secara *fast track.*

Pasal 5

(1) Alur karier secara reguler mendasarkan pada asumsi pendidikan formal, usia sejak pengangkatan CPNS, sebagai berikut:
    a. pendidikan dan usia, asumsi yang digunakan yaitu::
        1. untuk pendidikan SLTA/ DI, DII, DIII, S1/ D4, S2, dan S3, pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 35 (tiga puluh lima) tahun.
        2. tidak terjadi penyesuaian ijazah.

b. kepangkatan.....

b. kepangkatan dan masa kerja, asumsi yang digunakan yaitu:
   1. Satu tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan.
   2. Kenaikan pangkat pilihan dipercepat selama 1 (satu) tahun dalam jabatan dan 1 (satu) tahun dalam pangkat

(2) Alur karier PNS secara regular untuk jabatan struktural, jabatan fungsional tertentu kategori keterampilan, dan jabatan fungisonal tertentu kategori keahlian.

Pasal 6

(1) Alur karier PNS secara *fast track* mendasarkan pada asumsi sebagai berikut :
   a. pendidikan danusia, asumsi yang digunakan yaitu:
      1. untuk pendidikan SLTA, pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 18 (delapan belas) tahun;
      2. untuk pendidikan DII, pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 20 (dua puluh) tahun;
      3. untuk pendidikan DIII, pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 21 (dua puluh satu) tahun;
      4. untuk pendidikan Sl/DN, pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 23 (dua puluh tiga) tahun;
      5. untuk pendidikan S2, pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 25 (dua puluh lima) tahun;
      6. untuk pendidikan S3, pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 27 (dua puluh tujuh) tahun; dan
      7. tidak terjadi penyesuaian ijazah.

   b. kepangkatan dan masa kerja, asumsi yang digunakan:
      1. satu tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditemukan untuk jabatan yang bersangkutan; dan
      2. kenaikan pangkat pilihan dipercepat selama 1 (satu) tahun dalam jabatan dan 1 (satu) tahun dalam pangkat.

(2) Alur karier PNS secara *fast track* untuk jabatan struktural, fungsional tertentu kategori keterampilan, dan jabatan fungsional tertentu kategori keahlian.

BAB III

PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN POLA KARIER

Pasal 7

Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam meyusun pola karier dilingkungannya harus membentuk Tim Penyusun Pola Karier yang selanjutnya disingkat TPPK.

Pasal 8.....

Pasal 8

TPPK mempunyai tugas membantu Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam menyusun pola karier.

Pasal 9

Syarat keanggotaan TPPKyaitu:

a. memiliki pengalaman dan kemampuan di bidang organisasi dan tata laksana; dan
b. memiliki pengalaman dan kemampuan di bidang analisis jabatan, evaluasi dan klasifikasi jabatan, atau standar kompetensi jabatan

Pasal 10

(1) Susunan keanggotaan TPPKyaitu :
   a. seorang Ketua merangkap anggota;
   b. seorang Sekretaris merangkap anggota; dan
   c. paling kurang 3 (tiga orang) anggota.

(2) Ketua TPPK ditunjuk dari pejabat eselon II yang secara fungsional bertanggung jawab dibidang kepegawaian.

(3) Sekretaris TPPK ditunjukdari pejabat eselon III atau pejabat eselon IV di unit pengelola kepegawaian.

(4) Anggota TPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dapat ditunjuk dari PNS di luar unit pengelola kepegawaian.

BAB IV
METODE DAN TEKNIK PENYUSUNAN POLA KARIER

Pasal 11

(1) Melaksanakan analisis jabatan untuk menghasilkan informasi jabatan.Informasi jabatan diperoleh dengan melakukan kegiatanpenyusunan :
   a. uraian jabatan yang terdiri atas aspek-aspek nama jabatan, kode jabatan, ikhtisar jabatan, uraian tugas, bahan kerja, perangkat kerja, hasil kerja, tanggung jawab, wewenang, korelasi jabatan, kondisi lingkungan kerja, clan resiko bahaya; dan
   b. syarat jabatan yang terdiri atas pangkat/golongan ruang, pendidikan, kursus atau diklat, pengalaman kerja, pengetahuan kerja, keterampilan, bakat kerja, temperamen kerja, minat kerja, upaya fisik, kondisi fisik, dan fungsi pekerja.

(2) Melaksanakan evaluasi jabatan untuk menghasilkan nilai dan kelas jabatan.

(3) Evaluasi .....

(3) Evaluasi jabatan dilakukan dengan kegiatan penilaian jabatan, penyusunan peta jabatan, dan penyusunan informasi faktor jabatan.

(3) Menetapkan peta jabatan yang perlu diperhatikan, yaitu:
a. menyusun nama dan tingkat jabatan, baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional tertentu baik dari eselon maupun dari jenjang jabatan yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi.
b. peta jabatan menggambarkan seluruh jabatan yang ada dan kedudukan dalam unit organisasi serta memuat jumlah pegawai, pangkat/golongan ruang, kualifikasi pendidikan, dan beban kerja unit organisasi; dan
c. mengidentifikasi jabatan-jabatan yang menjadi *core business* satuan organisasi yang harus dilalui dalam menentukan alur karier jabatan.

(4) Menetapkan standarkompetensi jabatan dengan standar kompetensi jabatan minimal yang dipersyaratkan untuk melaksanakan tugas jabatan.

(5) Standar kompetensi jabatan diperoleh dengan melakukan tahap-tahap, yaitu:
a. pengumpulan data;
b. identifikasi kompetensi jabatan;
c. penyusunan daftar sementara kompetensi jabatan;
d. validasi kompetensi jabatan; dan
e. penetuan kompetensi jabatan.

BABV
TAHAPAN PENGEMBANGAN KARIER PNS

Pasal 12

(1) Tahapan pengembangan Karier PNS dibagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu:
a pengembangan Karier PNS bagi lulusan sekolah menengah atas atau diploma III;dan
b. pengembangan Karier PNS bagi lulusan sarjana.

(2) Tahapan Pengembangan Karier PNS bagi lulusan sekolah menengah atas atau diploma III sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf aterdiri dari:
a tahapan pengenalan tugas;
b tahapan penguasaan tugas;
c tahapan pengembangan dan pemantapan kemampuan; dan
d tahapan puncak karier.

(3) Tahapan Pengembangan Karier PNS bagi lulusan sarjana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
a tahapan pengenalan tugas; dan
b. tahapan penguasaan tugas.

(4) Ketentuan.....

(4) Ketentuan mengenai tahapan pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB VI
POLA PEMBINAAN KARER PNS

Pasal 13

(1) Pola pembinaan karier PNS dilaksanakan dalam rangka mengembangkan kompetensi PNS sehingga memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan tugas suatu jabatan.

(2) Pembinaan karier PNS dapat dilaksanakan dalam bentuk:
a. pembekalan;
b. magang;
c. pendidikan danpelatihan prajabatan;
d. pendidikan danpelatihan kepemimpinan;
e. pendidikan danpelatihan teknis;
f. pendidikan danpelatihan penjenjangan fungsional;
g. pendidikanformal;
h. mutasi jabatan;
i. penugasan khusus; dan
j. terminasi.

(3) Pembekalan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a bertujuanuntuk memberikan pemahaman tentang visi, misi Pemerintah Daerah serta tugas yang akan dilaksanakan oleh calon PNS atau PNS.

(4) Magang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan tugas yang akan diembannya dengan cara mengerjakan pekerjaan yang ada ditempat magang.

(5) Pendidikan dan pelatihan prajabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilaksanakan untuk memberikan pemahaman tentang kewajiban dan hak sebagai PNS, serta peran PNS sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat.

(6) Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d dilaksanakan untuk memberikan pemahaman teoritis maupun praktis dalam mengelola organisasi.

(7) Pendidikan dan pelatihan teknis sebagaimanadimaksud pada ayat (2) huruf e dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis yang mendukung pelaksanaan tugas jabatan.

(8) Pendidikan.....

(8) Pendidikan dan pelatihan penjenjangan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis fungsional yang mendukungpelaksanaantugasfungsional pada jenjang tertentu sertasebagai salah satu syarat utuk diangkat dalamjenjang JF.

(9) Pendidikan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan dan daya nalar, analisis, dan konsepsi PNS sehingga PNS melaksanakan tugas organisasi sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

(10) Mutasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf h dilakukan untuk memberikan,menambah wawasan dan tugas-tugas lain di luar bidang tugas sebelumnya sehingga PNS tersebut terdorong untuk selalu meningkan kinerja organisasi.

(11) Penugasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf i diberikan kepada PNS atas kompetensi yang dimilikinya untuk menambah wawasan PNS yang bersangkutan serta meningkatkan kinerja organisasi.

(12) Terminasi Penugasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf j dilakukan untuk mengatasi post power syndrome ketika mendapati pensiun, sehingga sebelum seseorang memasuki masa pension akan dibekali dengan pendidikan dan pelatihan keterampilan praktis sebagai bekal masa pensiun.

BABVII
PENEMPATAN PNS

Pasal 14

(1) CPNS setelah lulus prajabatan dapat diangkat menjadi PNS dan mengawalikariernya pada jabatan pelaksana.

(2) Penempatan PNS pada Perangkat Daerah disesuaikan dengan formasi PNS, latar belakang pendidikan dan kompetensi yang bersangkutan sehingga dapat memulai karier kepegawaiannya pada bidang tugas yang tepat.

(3) Penempatan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan penunjang urusan di bidang kepegawaian berdasarkan pada formasi dan/atau kebutuhan organisasi.

(4) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat ditempatkan pada unit kerja yang berbeda karena alasan kebutuhan organisasi paling sedikit setelah 2 (dua) tahun melaksanakan tugas pada Perangkat Daerah.

(5) PNS.....

(5) PNS dapat mengajukan permohonan penempatan pada unit kerja lain atas permintaan sendiri untuk menambah wawasan dengan ketentuan paling sedikit setelah 2 (dua) tahun melaksanakan tugas pada Perangkat Daerah serta memperhatikan formasidan kualifikasi yang dibutuhkan.

BAB VIII
PENGANGKATAN JABATAN PIMPINAN TINGGI, JABATAN ADMINISTRASI DAN JABATAN FUNGSIONAL

Bagian Kesatu
Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Adminsitrasi

Paragraf 1
Eselon dan Jenjang Pangkat

Pasal 15

Eselon dan jenjang pangkat jabatan struktural atau setara dengan JA dan JPT PNS dilingkungan Pemerintah Daerah tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkandari peraturan Bupati ini.

Paragraf 2
Persyaratan dan Kualifikasi

Pasal 16

Pengangkatan PNS dari dan dalam JPT, JA dan JF harus memenuhi persyaratan dan kualifikasi.

Pasal 17

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 sebagai berikut:

a. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
b. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
c. memiliki pengalamanjabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima)tahun;
d. sedang atau pernah menduduki atau jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
e. memiliki rekam jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
f. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam)tahun; dan
g. sehat jasmani dan rohani.

Pasal 18.....

Pasal 18

(1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 yaitu:

a. jabatan administrator sebagai berikut:
   1. berstatus PNS;
   2. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
   3. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
   4. memiliki pengalaman pada jabatan pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan jabatan pengawas sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
   5. setiap unsur Penilaian Prestasi Kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
   6. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS di instansinya; dan
   7. sehat jasmani dan rohani.

b. jabatan pengawas sebagaiberikut:
   1. berstatus PNS;
   2. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara;
   3. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
   4. memiliki pengalaman dalam jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan jabatan pelaksana sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
   5. setiap unsur Penilaian Prestasi Kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
   6. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial cultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS di instansinya;
   7. Sehat jasmani dan rohani.

c. jabatan pelaksana sebagai berikut:
   1. berstatus PNS;
   2. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau yang setara;
   3. telah mengikuti dan lulus pelatihan terkait dengan bidang tugas dan/atau lulus pendidikan dan pelatihan terintegrasi;
   4. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
   5. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan; dan
   6. sehat jasmani dan rohani.

(2) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dikecualikan bagi PNS yang mengikuti dan lulus sekolah kader dengan predikat sangat memuaskan.

Pasal 19.....

Pasal 19

(3) Kualifikasi pengangkatan PNS dari dan dalam JPT dan JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 terdiri atas:
a. pangkat/golongan/ruang;
b. hasil penilaiankinerja;
c. tingkat pendidikan;
d. diklat kepemimpinan;
e. perigalarnan jabatan;
f. pendidikan dan pelatihan teknis;
g. hukuman;
h. kompetensi; dan
i. usia.

(2) Ketentuan mengenai kualifikasi sebagaimana dimaksud ada ayat (1)tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.

Paragraf 3
Mekanisme pengangkatan

Pasal 20

Pengangkatan jabatan dilakukan secara berjenjang mulai dari eselon IV.b ke eselon IV.a, dari eselon IV.a (jabatan pengawas) ke eselon III.b (jabatan administrator) dan seterusnya sampai dengan eselon II.a (JPT pratama).

Pasal 21

(1) Mekanis mepengangkatan pejabat administrator dan pengawas dilakukan dengan tahapan:
a. seleksi calon pejabat administrator dan pengawas;
b. pengusulan calon pejabat administrator dan pengawas;
c. pelaksanaan seleksi;dan
d. pengajuan rekomendasi hasil seleksi.

(2) Ketentuan mengenai tahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.

Pasal 22

(1) Pengangkatan PNS dari dan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama atau setara dengan Eselon II.b dilakukan dengan tahapan:
a persiapan; dan
b. pelaksanaan.

(2) Ketentuan mengenai tahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini.

Paragraf 4.....

Paragraf 4
Pemindahan/ Rotasi dalam Jabatan
Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 23

(1) Pemindahan dalam JPT pratama dilakukan berdasarkan kebutuhan sesuai hasil evaluasi kinerja.

(2) Pemindahan dalam JPT pratama dilakukan melalui panitia seleksi sebagaimana seleksi terbuka jabatan dalam pengisian JPT pratama.

(3) Peserta seleksi dalam rangka rotasi JPT pratama berasal dari Pejabat Pimpinan Tinggi pratama yang akan dirotasi sesuai kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian.

Paragraf 5
Pemindahan dalam Jabatan Administrasi

Pasal 24

(1) Pemindahan dalam dan dari JA dilakukan secara:
a. horizontal;dan
b. vertikal.

(2) Pemindahan dalam dan dari JA secara horizontal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan sesuai hasil Penilaian Kinerja dan kebutuhan organisasi.

(3) Pemindahan pejabat dari JA secaravertikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dalam perundang-undangan.

(4) Pejabat yang mengalami pemindahan secara vertikal sebagaimana dimaksud padaayat (3) paling lambat 1 (satu) tahun sejak dilantik diprioritaskan mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai jenjang jabatannya.

Bagian Kedua
Jabatan Fungsional

Pasal 25

(1) Jenjang Pangkat JF sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Pengangkatan pertama kali dalam JF berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan pada masing-masing JF, denganpersyaratan sebagai berikut:
a. telah diangkatmenjadi PNS;
b. sehat jasmanidan rohani;
c. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;

d. memiliki.....

d. memiliki angka kredit sesuai dengan yang dipersyaratkan dalam JF; dan
e. memiliki kompetensi jabatan yang dibuktikan dengan sertifikat sesuai yang dipersyaratkan dalam JF.

(3) Mekanisme pengusulan dan pengangkatan Pejabat Fungsional sebagai berikut:
a kepala Perangkat Daerah mengusulkan PNS yang akan diangkat dalam JF tertentu;
b. usulan tersebut dilakukan seleksi administrasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
c. hasil seleksi sebagaimana dimaksud pada huruf b dijadikan dasar untuk penetapan keputusan pengangkatan oleh Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.

Bagian Ketiga

Pemberhentian dari Jabatan Administrasi, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, dan Jabatan Fungsional.

Pasal 26

(1) PNS diberhentikan dari JA, JPT pratama dan JF apabila:
a. mengundurkan diri dari jabatan;
b. mencapai batas usia pensiun;
c. diberhentikan sebagai PNS;
d. diberhentikan sementara sebagai PNS;
e. diangkat dalam jabatan lain;
f. cuti diluar tanggungan negara;
g. mendapat tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
h. ditugaskan secara penuh diluar jabatannya;
i. adanya perampingan organisasi Perangkat Daerah;
j. tidak memenuhi persyaratan jabatan; atau
k. hal-hal lain yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

(2) Selain persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian dapat memberhentikan Pejabat Administrasi dan Pejabat Pimpinan Tinggi pratama atau Pejabat Fungsional dari jabatannya, karena:
a. melanggar peraturan disiplin PNS sesuai dengan peraturanperundangan-undangan; dan
b. terbukti melakukan penyalahgunaan Narkoba dan psikotropika lainnya berdasarkan rekomendasi Tim Penegakan Disiplin PNS Kabupaten Nagan Raya yang diperkuat oleh Tim Penilai Kinerja.

Pasal 27

Pemberhentian sementara dalam jabatan administrator dan jabatan pimpinan tinggi pratama atau fungsional bagi PNS yang dikenai tindakan penahanan karena disangka melakukan tindak pidana kejahatan oleh pihak berwajib dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.

Bagian Kempat.....

Bagian Keempat
Pengangkatan Kembali dalam Jabatan

Pasal 28

(1) Dalam hal pejabat administrasi dan pejabat pimpinan tinggi pratama atau fungsional diberhentikan sementara karena dikenai tindakan penahanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 apabila berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap *(in chracht)* dinyatakan tidak bersalah, maka PNS yang bersangkutan direhabilitasi dan diangkat kembali dalam jabatan yang setingkat jika ada formasi jabatan yang lowong.

(2) PNS yangdiberhentikan dari jabatan administrasi dan jabata pimpinan tinggi pratama atau fungsional karena melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi dapat diangkat kembali dalam jabatan struktural administrator dan jabatan pimpinan tinggi pratama atau fungsional yang terakhir didudukinya atau jika ada formasi jabatan lowong sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BABIX
PERPINDAHAN PNS

Pasal 29

(1) PNS yang belum memiliki jumlah masa kerja selama 10 (sepuluh) tahun tidak dapat mengajukan pindah tugas keluar daerah Kabupaten Nagan Raya dengan alas an apapun.

(2) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mematuhi surat pernyataan tidak mengajukan pindah tugas yang sudah ditanda tangani sebagai salah satu persyaratan mengikuti seleksi penerimaan CPNS.

BAB X
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PNS

Pasal 30

(1) Pendidikan dan Pelatihan PNS sebagaimana dimaksud dalam terdiri dari:
a. pendidikan danpelatihan prajabatan;
b. pendidikan danpelatihan jabatan.

(2) Pendidikan dan pelatihan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf bterdiri dari:
a. pendidikan danpelatihan kepemimpinan;
b. pendidikan danpelatihan fungsional; dan
c. pendidikan danpelatihan teknis.

(3) Ketentuan.....

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pendidikan dan Pelatihan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB XI
STUDI LANJUT

Pasal 31

(1) Studi lanjutditempuh dengan 2 (dua) cara yaitu melalui:
a tugas belajar; dan
b. izin belajar.

(2) Penempatan kembali PNS yang telah menyelesaikan studi lanjut disesuaikan dengan formasi yang tersedia.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai studi lanjut diatur dalam Peraturan Bupati tersendiri.

BAB XII
PEMBINAANDAN EVALUASI

Pasal 32

(1) Pembinaan pelaksanaan pola karier PNS dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian.

(2) Pembinaan sebagaimana ayat (1) secara teknis dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan penunjang urusan dibidang kepegawaian.

Pasal 33

Evaluasi pelaksanaan pola karier PNS dilaksanakan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun oleh pejabat yang berwenang.

BAB XIII.....

BAB XIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 34

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di Suka Makmue
pada tanggal, 23 Mei 2023 M
3 Dzulqa' idah 1444 H

Pj. BUPATI NAGAN RAYA,

FITRIANY FARHAS

Diundangkan di Suka Makmue
pada tanggal, 24 Mei 2023 M
4 Dzulqa' idah 1444 H

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN NAGAN RAYA,

ARDIMARTHA

BERITA DAERAH KABUPATEN NAGAN RAYA TAHUN 2023 NOMOR 468