



SALINAN

# BUPATI LIMA PULUH KOTA

## PROVINSI SUMATERA BARAT

PERATURAN BUPATI LIMA PULUH KOTA NOMOR 138 TAHUN 2021

TENTANG

MANAJEMEN KARIR PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LIMA PULUH KOTA,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka menjamin pola karir Pegawai Negeri Sipil dan pengisian jabatan yang sesuai antara kompetensi calon pejabat dengan kualifikasi jabatan dan persyaratan jabatan maka dipandang perlu untuk mengatur pola rekrutmen, pengangkatan, penempatan, rotasi, demosi dan promosi Pegawai Negeri Sipil dalam pengisian jabatan demi terciptanya *Good Governace*;
  - b. bahwa untuk menjamin sistem merit dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil maka dipandang perlu untuk disusun peraturan sebagai acuan dalam pelaksanaan sistem merit di Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf **a** dan **b**, perlu ditetapkan dengan suatu Peraturan Bupati Lima Puluh Kota tentang Manajemen Karir Pegawai Negeri Sipil;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 Tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 25);
  2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 5);
  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 beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
  4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
  5. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
  6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
  7. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
  8. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia

- Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 Tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
  10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil;
  11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2018 Tentang Standar Kompetensi Pemerintah;
  12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2018 Tentang Penilaian Mandiri Merit Sistem Dilingkungan Instansi Pemerintah;
  13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Pengusulan, Penetapan dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil;
  14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2019 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional;
  15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
  16. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
  17. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 391);
  18. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
  19. Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Tentang Disiplin Nomor 29 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
  20. Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Aparatur Sipil Negara Dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Lima Puluh Kota

## M E M U T U S K A N :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI LIMA PULUH KOTA TENTANG MANAJEMEN KARIR PEGAWAI NEGERI SIPIL

### B A B I

#### K E T E N T U A N

##### U M U M

##### P a s a l 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota yang dipimpin oleh Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah otonom
3. Bupati adalah Bupati Lima Puluh Kota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian dilingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota
4. Perangkat Daerah adalah Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat OPD adalah perangkat daerah pada pemerintah daerah yang terdiri dari sekretariat daerah, sekretariat DPRD, inspektorat, badan daerah, dinas daerah, lembaga teknis daerah, RSUD dan kecamatan
5. Instansi adalah Kementerian/Lembaga Non Kementerian/Provinsi/ Kabupaten/ Kota
6. Unit Pelaksana Teknis Dinas yang selanjutnya disingkat UPTD adalah organisasi pada Dinas yang melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu yang dibentuk sesuai dengan kebutuhan
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan

pemerintahan.

8. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat dengan CPNS adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam pengadaan PNS yang dilaksanakan oleh pejabat yang berwenang untuk mengisi formasi yang lowong, disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
9. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara dan pembinaan manajemen ASN di instansi daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
10. Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disingkat dengan PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan
11. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang ASN dalam satuan organisasi
12. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan
13. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan keahlian dan keterampilan tertentu
14. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota
15. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan yang mengurus urusan penunjang kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota
16. Tim Penilai Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat TPKP adalah tim yang dibentuk oleh Bupati dan bertugas memberikan pertimbangan kepada PPK untuk kepentingan mutasi, promosi, demosi, rotasi PNS.
17. Pola karier PNS yang selanjutnya disebut Pola Karier adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan
18. Jalur Karier adalah lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi secara horizontal, vertikal maupun diagonal
19. Pola Karier Horizontal adalah perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara, baik dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, JPT
20. Pola Karier Vertikal adalah perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setingkat lebih tinggi dalam satu kelompok JA, JF, JPT
21. Pola Karier Diagonal adalah perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setingkat lebih tinggi antar kelompok JA, JF, JPT
22. Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS
23. 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, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecatatan
24. Penempatan PNS adalah menempatkan Calon Pegawai Negeri Sipil dan/atau Pegawai Negeri Sipil pada Jabatan sesuai formasi dan/atau kebutuhan organisasi
25. Disiplin PNS adalah Kesanggupan PNS dalam menaati kewajiban dan menghindari larangan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan berlaku
26. Analisis Jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data Jabatan menjadi Informasi Jabatan
27. Peta Jabatan adalah susunan nama dan tingkat JPT, JA dan JF yang tergambar dalam suatu struktur unit organisasi dari tingkat paling rendah sampai tingkat paling tinggi
28. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi
29. Kompetensi teknis adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan
30. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat

31. Standar Kompetensi Jabatan adalah persyaratan kompetensi paling rendah yang harus dimiliki seorang PNS dalam pelaksanaan tugas Jabatan
32. Rotasi adalah perpindahan PNS dari dan dalam Jabatan yang setara.
33. Promosi adalah perpindahan PNS dari Jabatan lebih rendah ke dalam Jabatan lebih tinggi.
34. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai PNS berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja
35. Talenta adalah Pegawai PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
36. Suksesor (*successor*) adalah talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.
37. Akuisisi Talenta adalah strategi mendapatkan talenta yang dilaksanakan melalui tahapan analisis jabatan kritikal, analisis kebutuhan talenta, penetapan strategi akuisisi, identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta, penetapan kelompok rencana suksesi, serta pencarian talenta melalui mekanisme mutasi antar instansi dan pertukaran pegawai melalui mekanisme penugasan khusus.
38. Retensi Talenta adalah strategi mempertahankan talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan manajemen suksesi untuk menjaga dan mengembangkan kompetensi dan kinerja talenta agar siap dalam penempatan jabatan.
39. Talenta adalah Pegawai PNS yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
40. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai PNS dalam suatu satuan organisasi
41. Kelompok Rencana Suksesi adalah kelompok talenta yang disiapkan untuk menduduki Jabatan target dilingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota

## BAB II MAKSUD, TUJUAN, KEDUDUKAN DAN RUANG LINGKUP

### Bagian Kesatu Maksud dan Tujuan

#### Pasal 2

- (1) Manajemen Karier PNS disusun dengan maksud untuk mewujudkan pengembangan Karier, pengembangan Kompetensi, promosi, rotasi, penilaian kinerja yang terukur dan terarah dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi dan Kinerja PNS.
- (2) Manajemen Karier PNS disusun bertujuan untuk:
  - a. Memberikan kejelasan dan kepastian karier bagi PNS;
  - b. Meningkatkan kompetensi dan Kinerja PNS; dan
  - c. Meningkatkan profesionalisme PNS dalam melaksanakan tugas.

### Bagian Kedua Kedudukan

#### Pasal 3

Manajemen Karier PNS menjadi pedoman dalam pengembangan karier PNS sejak diangkat sebagai CPNS sampai dengan berhenti sebagai PNS.

### Bagian Ketiga Ruang Lingkup

#### Pasal 4

Ruang lingkup Manajemen Karier PNS adalah sebagai berikut:

- a. Dasar manajemen karier;
- b. Pengembangan karier;
- c. Pola karier;
- d. Rotasi dan promosi;
- e. Pengembangan kompetensi;
- f. Pemberhentian dari Jabatan;
- g. Kelompok Rencana Suksesi;

h. Manajemen Talenta;

BAB III  
DASAR MANAJEMEN KARIER

Bagian Kesatu  
Basis Data

Pasal 5

- (1) Dalam rangka pelaksanaan manajemen karier PNS maka disusun basis data PNS yang meliputi:
  - a. Profil PNS; dan
  - b. Profil Kompetensi PNS.
- (2) Profil PNS sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a paling sedikit memuat:
  - a. Nama PNS;
  - b. Nomor Induk Kepegawaian;
  - c. Tempat dan Tanggal Lahir;
  - d. Agama;
  - e. Riwayat Pendidikan;
  - f. Riwayat Kepangkatan;
  - g. Riwayat Jabatan;
  - h. Riwayat Hukuman Disiplin;
  - i. Penilaian Prestasi Kerja;
- (3) Profil Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf b merupakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan yang diperoleh dari hasil assessment kompetensi, uji kompetensi maupun sertifikasi kompetensi manajerial, kompetensi teknis, kompetensi sosiokultural.
- (4) Assesstmen kompetensi atau uji kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (3) wajib dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Dalam rangka mewujudkan profil kompetensi PNS maka setiap pegawai diwajibkan mengikuti assessment kompetensi atau uji kompetensi dengan memperhatikan keuangan daerah.
- (6) Profil PNS dan Profil Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud ayat (2) dan ayat (3) dikelola oleh BKPSDM dalam suatu sistem informasi kepegawaian dan/atau sistem informasi lainnya yang terintegrasi dengan sistem informasi ASN Nasional.

Bagian Kedua  
Basis Data Jabatan

Pasal 6

- (1) Dalam rangka pelaksanaan manajemen karier PNS disusun basis data Jabatan meliputi:
  - a. Informasi Jabatan;
  - b. Peta Jabatan;
  - c. Standar Kompetensi Jabatan; dan
  - d. Kelas Jabatan.
- (2) Informasi Jabatan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a paling sedikit memuat
  - a. Identitas Jabatan;
  - b. Ikhtisar Jabatan;
  - c. Kualifikasi Jabatan;
  - d. Tugas pokok;
  - e. Hasil Kerja;
  - f. Perangkat Kerja;
  - g. Kondisi lingkungan Kerja;
  - h. Tanggung jawab;
  - i. Wewenang;
  - j. Korelasi jabatan;
  - k. Syarat jabatan; dan
  - l. Kelas jabatan.
- (3) Peta Jabatan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf b merupakan informasi terkait Peta Jabatan masing-masing perangkat daerah yang mencantumkan jumlah kebutuhan, jumlah ketersediaan dan jumlah kekurangan atau kelebihan pegawai pada masing-masing Jabatan.
- (4) Standar Kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf c paling sedikit terdiri atas:
  - a. Nama Jabatan;

- b. Uraian Jabatan;
  - c. Kode Jabatan;
  - d. Pangkat dan golongan yang sesuai;
  - e. Kualifikasi pendidikan yang sesuai;
  - f. Syarat Kompetensi Manajerial;
  - g. Syarat Kompetensi Teknis;
  - h. Syarat Kompetensi Sosio Kultural;
  - i. Persyaratan Pelatihan.
- (5) Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf l merupakan kelas Jabatan untuk masing-masing Jabatan yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Ketiga  
Jenis dan Jenjang Jabatan

Pasal 7

Jabatan PNS terdiri atas:

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

Pasal 8

- (1) Jenjang JPT sebagaimana dimaksud Pasal 7 huruf a, terdiri atas:
- a. JPT Pratama setara eselon II.a; dan
  - b. JPT Pratama setara eselon II.b.
- (2) Jenjang JA sebagaimana dimaksud Pasal 7 huruf b dari paling tinggi ke yang paling rendah terdiri atas:
- a. Jabatan Administrator setara eselon III.a dan Jabatan Administrator setara eselon III.b);
  - b. Jabatan Pengawas setara eselon IV.a dan Jabatan Pengawas setara eselon IV.b; dan
  - c. Jabatan Pelaksana.
- (3) Jenjang JF sebagaimana dimaksud Pasal 7 huruf b terdiri atas:
- a. JF Keahlian, meliputi:
    - 1. JF Utama;
    - 2. JF Madya; dan
    - 3. JF Pertama.
  - b. JF Keterampilan, meliputi:
    - 1. JF Penyelia;
    - 2. JF Mahir atau Pelaksana Lanjutan;
    - 3. JF Terampil atau Pelaksana; dan
    - 4. JF Pemula.

Bagian Empat  
Rumpun Jabatan

Pasal 9

- (1) JPT, JA dan JF dikelompokkan ke dalam rumpun Jabatan.
- (2) Rumpun Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan pengelompokan pembagian urusan pemerintahan daerah.
- (3) Pengelompokan pembagian urusan Pemerintahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah sebagai berikut:
- a. Rumpun Jabatan yang menangani urusan pendukung yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan, diantaranya kesekretariatan, kepegawaian, pendidikan, pelatihan, keuangan dan perencanaan;
  - b. Rumpun Jabatan yang menangani urusan wajib teknis infrastruktur adalah kelompok Jabatan yang menyelenggarakan urusan wajib pemerintahan diantaranya pekerjaan umum, lingkungan hidup, pertanahan, kesehatan, pendidikan, sosial, kebudayaan, pariwisata, pemberdayaan, perlindungan anak, kependudukan penanganan bencana, perlindungan masyarakat, ketertiban umum, ketenagakerjaan, industri, ketahanan pangan, penanaman modal dan perizinan.

Bagian Kelima  
Persyaratan Jabatan

Pasal 10

- (1) Persyaratan PNS untuk diangkat dalam JPT Pratama setara eselon II.a sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
  - b. memenuhi kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau D-IV;
  - c. memiliki pangkat paling rendah Pembina Tingkat I (IV/b);
  - d. memiliki pengalaman dalam Jabatan Administrator setara eselon III.a atau JF setingkat Jabatan Administrator paling singkat 2 (dua) tahun atau memiliki pengalaman dalam JPT Pratama setara eselon II.b;
  - e. memiliki pengalaman dalam bidang tugas JPT Pratama yang dilamar paling singkat 5 (lima) tahun;
  - f. memenuhi standar kompetensi jabatan;
  - g. memiliki rekam jejak jabatan, integritas dan moralitas yang baik;
  - h. penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 tahun terakhir;
  - i. Usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun saat pelantikan; dan
  - j. sehat jasmani dan rohani.
- (2) Persyaratan PNS untuk diangkat dalam JPT Pratama setara eselon II.b sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
  - b. memenuhi kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau D-IV;
  - c. memiliki pangkat paling rendah Pembina (IV/a);
  - d. memiliki pengalaman dalam Jabatan Administrator setara eselon III.a atau JF setingkat Jabatan Administrator paling singkat 2 (dua) tahun atau memiliki pengalaman dalam Jabatan Administrator setara eselon III.a dan Jabatan Administrator setara eselon III.b secara kumulatif paling singkat 3 (tiga) tahun;
  - e. memiliki pengalaman dalam bidang tugas JPT Pratama yang dilamar paling singkat 5 (lima) tahun;
  - f. memenuhi standar kompetensi jabatan;
  - g. memiliki rekam jejak jabatan, integritas dan moralitas yang baik;
  - h. penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 tahun terakhir;
  - i. Usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun saat pelantikan; dan
  - j. sehat jasmani dan rohani.
- (3) Persyaratan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf i dan ayat (2) huruf i tidak berlaku bagi PNS yang sedang menduduki JPT Pratama.

#### Pasal 11

- (1) Persyaratan PNS untuk diangkat dalam Jabatan Administrator setara eselon III.a sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
  - b. memenuhi kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau D-IV;
  - c. memiliki pangkat paling rendah Penata Tingkat I (III/d);
  - d. memiliki pengalaman dalam Jabatan Administrator setara eselon III.b atau memiliki pengalaman dalam Jabatan Pengawas setara eselon IV.a atau JF setingkat Jabatan Pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun;
  - e. memenuhi standar kompetensi jabatan;
  - f. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - g. penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 tahun terakhir; dan
  - h. sehat jasmani dan rohani.
- (2) Jika persyaratan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf e belum tersedia, maka pengangkatan PNS dalam Jabatan dimaksud dengan mempertimbangkan pengalaman tugas dan keahlian sampai disusunnya Peraturan Bupati tentang Standar Kompetensi Jabatan.
- (3) Persyaratan PNS untuk diangkat dalam jabatan Administrator setara eselon III.b sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
  - b. memenuhi kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau D-IV;
  - c. memiliki pangkat paling rendah Penata (III/c);
  - d. memiliki pengalaman dalam Jabatan Pengawas setara eselon IV.a dan/atau setara eselon IV.b atau memiliki pengalaman dalam Jabatan Pengawas setara eselon IV.a atau JF setingkat Jabatan Pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun;
  - e. memenuhi standar kompetensi jabatan;
  - f. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - g. penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 tahun terakhir; dan
  - h. sehat jasmani dan rohani.
- (4) Jika persyaratan sebagaimana dimaksud ayat (3) huruf e belum tersedia, maka pengangkatan PNS dalam Jabatan dimaksud dengan mempertimbangkan pengalaman tugas dan keahlian sampai disusunnya Peraturan Bupati tentang Standar Kompetensi Jabatan.
- (5) Persyaratan PNS untuk diangkat dalam jabatan Pengawas setara eselon IV.a sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
  - b. memenuhi kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah D-III atau yang setara;
  - c. memiliki pangkat paling rendah Penata Muda Tk. I (III/b);
  - d. memiliki pengalaman dalam Jabatan Pengawas setara eselon IV.b dan/atau memiliki pengalaman dalam Jabatan Pelaksana atau JF setingkat Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun;
  - e. memenuhi standar kompetensi jabatan;
  - f. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - g. penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 tahun terakhir; dan
  - h. sehat jasmani dan rohani.
- (6) Jika persyaratan sebagaimana dimaksud ayat (5) huruf e belum tersedia, maka pengangkatan PNS dalam Jabatan dimaksud dengan mempertimbangkan pengalaman tugas dan keahlian sampai disusunnya Peraturan Bupati tentang Standar Kompetensi Jabatan
- (7) Persyaratan PNS untuk diangkat dalam jabatan Pengawas setara eselon IV.b sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
  - b. memenuhi kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah D-III atau yang setara;
  - c. memiliki pangkat paling rendah Penata Muda (III/a);
  - d. memiliki pengalaman dalam Jabatan Pelaksana atau JF setingkat Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun;
  - e. memenuhi standar kompetensi jabatan;
  - f. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - g. penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 tahun terakhir; dan
  - h. sehat jasmani dan rohani.
- (8) Jika persyaratan sebagaimana dimaksud ayat (7) huruf e belum tersedia, maka pengangkatan PNS dalam Jabatan dimaksud dengan mempertimbangkan pengalaman tugas dan keahlian sampai disusunnya Peraturan Bupati tentang Standar Kompetensi Jabatan
- (9) Persyaratan PNS untuk diangkat dalam Jabatan Pelaksana sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
  - b. memenuhi kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sekolah menengah atas atau yang setara;
  - c. telah mengikuti dan lulus pelatihan terkait dengan bidang tugasnya dan/atau lulus pendidikan dan pelatihan terintegrasi;
  - d. memenuhi standar kompetensi jabatan;
  - e. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - f. penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 tahun terakhir; dan
  - g. sehat jasmani dan rohani.
- (10) Jika persyaratan sebagaimana dimaksud ayat (9) huruf d belum tersedia, maka pengangkatan PNS dalam Jabatan dimaksud dengan mempertimbangkan pengalaman tugas dan keahlian sampai disusunnya Peraturan Bupati tentang Standar Kompetensi Jabatan.

## Pasal 12

- (1) Persyaratan PNS untuk diangkat dalam JF Utama sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
  - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - c. memenuhi kualifikasi dan tingkat pendidikan yang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara untuk setiap masing-masing JF;
  - d. mengikuti dan lulus Uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina bagi JF yang mewajibkan;
  - e. berusia paling tinggi 60 saat pelantikan bagi PNS yang telah menduduki JPT;
  - f. penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 tahun terakhir;
  - g. sehat jasmani dan rohani; dan
  - h. syarat lainnya yang ditetapkan oleh Instansi Pembina.
- (2) Persyaratan PNS untuk diangkat dalam JF Madya sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
  - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - c. memenuhi kualifikasi dan tingkat pendidikan yang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara untuk setiap masing-masing JF;
  - d. mengikuti dan lulus Uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina bagi JF yang mewajibkan;
  - e. berusia paling tinggi 55;



- f. penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 tahun terakhir;
  - g. sehat jasmani dan rohani; dan
  - h. syarat lainnya yang ditetapkan oleh Instansi Pembina.
- (3) Persyaratan PNS untuk diangkat dalam JF Muda sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
  - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - c. memenuhi kualifikasi dan tingkat pendidikan yang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara untuk setiap masing-masing JF;
  - d. mengikuti dan lulus Uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina bagi JF yang mewajibkan;
  - e. berusia paling tinggi 53 saat pelantikan;
  - f. penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 tahun terakhir;
  - g. sehat jasmani dan rohani; dan
  - h. syarat lainnya yang ditetapkan oleh Instansi Pembina
- (4) Persyaratan PNS untuk diangkat dalam JF Pertama sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
  - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - c. memenuhi kualifikasi dan tingkat pendidikan yang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara untuk setiap masing-masing JF;
  - d. mengikuti dan lulus Uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina bagi JF yang mewajibkan;
  - e. penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 tahun terakhir;
  - f. sehat jasmani dan rohani; dan
  - g. syarat lainnya yang ditetapkan oleh Instansi Pembina
- (5) Persyaratan PNS untuk diangkat dalam JF Penyelia sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
  - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - c. memenuhi kualifikasi dan tingkat pendidikan yang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara untuk setiap masing-masing JF;
  - d. mengikuti dan lulus Uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina bagi JF yang mewajibkan;
  - e. penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 tahun terakhir;
  - f. sehat jasmani dan rohani; dan
  - g. syarat lainnya yang ditetapkan oleh Instansi Pembina
- (6) Persyaratan PNS untuk diangkat dalam JF Mahir atau Pelaksana Lanjutan sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
  - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - c. memenuhi kualifikasi dan tingkat pendidikan yang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara untuk setiap masing-masing JF;
  - d. mengikuti dan lulus Uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina bagi JF yang mewajibkan;
  - e. penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 tahun terakhir;
  - f. sehat jasmani dan rohani; dan
  - g. syarat lainnya yang ditetapkan oleh Instansi Pembina
- (7) Persyaratan PNS untuk diangkat dalam JF Terampil atau Pelaksana sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
  - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - c. memenuhi kualifikasi dan tingkat pendidikan yang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara untuk setiap masing-masing JF;
  - d. mengikuti dan lulus Uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina bagi JF yang mewajibkan;
  - e. penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 tahun terakhir;
  - f. sehat jasmani dan rohani; dan
  - g. syarat lainnya yang ditetapkan oleh Instansi Pembina
- (8) Persyaratan PNS untuk diangkat dalam JF Pemula sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
  - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - c. memenuhi kualifikasi dan tingkat pendidikan yang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara untuk setiap masing-masing JF;

- d. mengikuti dan lulus Uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina bagi JF yang mewajibkan;
- e. penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 tahun terakhir;
- f. sehat jasmani dan rohani; dan
- g. syarat lainnya yang ditetapkan oleh Instansi Pembina.

## BAB IV MANAJEMEN TALENTA

### Bagian Kesatu Maksud dan Tujuan

#### Pasal 13

- (1) Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah dimaksudkan untuk :
  - a. menemukan dan mempersiapkan PNS terbaik untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi dan menjadi pemimpin yang memiliki inisiatif dalam organisasi guna mengoptimalkan capaian strategi, tujuan organisasi, dan mendukung Pemerintah Daerah dalam pembangunan Daerah;
  - b. mewujudkan rencana suksesi yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel sehingga dapat memperkuat dan mengakselerasi penerapan Merit System sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
  - c. membangun iklim kompetisi positif dan transparansi diantara PNS untuk memberikan prestasi terbaik bagi Pemerintah Daerah.
- (2) Manajemen Talenta PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah bertujuan untuk:
  - a. meningkatkan pencapaian tujuan strategis pembangunan Daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
  - b. menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik untuk mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung urusan inti organisasi (*core business*) dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan organisasi dan akselerasi pembangunan Daerah;
  - c. mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta PNS;
  - d. mewujudkan rencana suksesi (*succession planning*) yang objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, dan akuntabel;
  - e. memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan PNS terbaik dengan jabatan sesuai berdasarkan tujuan strategis, misi dan visi organisasi; dan
  - f. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi

### Bagian Kedua Prinsip dan Ruang Lingkup

#### Pasal 14

- (1) Manajemen Talenta PNS dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip:
  - a. objektif;
  - b. terencana;
  - c. terbuka;
  - d. tepat waktu;
  - e. akuntabel;
  - f. bebas dari intervensi politik; dan
  - g. bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.
- (2) Prinsip objektif dalam manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, adalah proses yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi.
- (3) Prinsip terencana dalam manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, adalah manajemen talenta dalam mempersiapkan Suksesor pada masing-masing Jabatan Target yang akan lowong dalam perencanaan dan

persiapan pada tahun sebelumnya secara sistematis dan terstruktur sesuai target.

- (4) Prinsip terbuka dalam manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, adalah pemberian informasi manajemen talenta PNS bersifat terbuka yang meliputi tahapan pelaksanaan, kriteria dan informasi penetapan talenta dapat diakses oleh seluruh Pegawai PNS.
- (5) Prinsip tepat waktu dalam manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, adalah Jabatan Target dalam manajemen talenta PNS yang lowong dapat segera diisi oleh Suksesor sehingga tidak terdapat jabatan lowong dalam waktu lama dan menjamin persediaan talenta dalam pengisian jabatan target.
- (6) Prinsip akuntabel dalam manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, adalah proses manajemen talenta PNS dilakukan sesuai standar/pedoman yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (7) Prinsip bebas dari intervensi politik dalam manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, adalah proses manajemen talenta PNS bebas dari pengaruh dan/atau tekanan politik
- (8) Prinsip bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme manajemen talenta PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, adalah proses Manajemen Talenta PNS bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

#### Pasal 15

Ruang lingkup manajemen talenta PNS di lingkungan Pemerintah Daerah :

- a. Kelembagaan Manajemen Talenta PNS;
- b. Manajemen Talenta PNS; dan
- c. Sistem Informasi Manajemen Talenta

#### Bagian Ketiga Kelembagaan Manajemen Talenta PNS

#### Pasal 16

- (1) Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a dilaksanakan oleh TPKP dan ditetapkan oleh PPK.
- (2) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Manajemen Talenta PNS berdasarkan analisis kebutuhan yang mengacu pada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta, strategi organisasi guna mewujudkan prioritas pembangunan nasional.

#### Bagian Keempat Penyelenggaraan Manajemen Talenta

#### Pasal 17

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS didukung infrastruktur yang terdiri dari:

- a. peta jabatan yang sedang/akan lowongan dan Jabatan kritisal;
- b. profil talenta;
- c. standar metode dan penilaian dalam metode *assessment center* dan/atau uji kompetensi yang ditetapkan secara nasional;
- d. standar kompetensi jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. pola karier;
- f. TPKP;
- g. program pengembangan talenta (*ASN Corporate University*/Sekolah Kader/Tugas Belajar);

#### Pasal 18

Penyelenggaraan Manajemen Talenta PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b meliputi:

- a. akuisisi talenta;
- b. pengembangan talenta;
- c. retensi talenta (*talent retention*);
- d. penempatan talenta; dan
- e. pemantauan dan evaluasi.

## Pasal 19

Akuisisi talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf a meliputi tahapan sebagai berikut:

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

## Pasal 20

- (1) Pengembangan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf b dilaksanakan melalui :
  - a. akselerasi karier;
  - b. pengembangan kompetensi talenta; dan
  - c. peningkatan kualifikasi talenta.
- (2) Prioritas pengembangan talenta melalui akselerasi karier, pengembangan kompetensi talenta, dan peningkatan kualifikasi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan peringkat yang dimulai dari urutan tertinggi pada kotak manajemen talenta.

## Pasal 21

- (1) Retensi talenta (*talent retention*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf c bertujuan untuk mempertahankan posisi talenta dalam kelompok rencana suksesi sebagai suksesor yang akan menduduki jabatan target.
- (2) Retensi talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui rencana suksesi (*seccession planning*), rotasi jabatan (*job rotation*), pengayaan jabatan (*job enrichment*), perluasan jabatan (*job enlargement*), dan penghargaan (*rewards*).

## Pasal 22

- (1) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf d didasarkan pada rencana suksesi dengan mengacu pada perumpunan berdasarkan kebutuhan strategis Instansi Pemerintah Daerah dan/atau arah pembangunan prioritas nasional jangka menengah dan jangka panjang yang ditetapkan oleh PPK.
- (2) Penempatan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan pada lintas Instansi Pemerintah, sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah Daerah.
- (3) Talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dapat ditempatkan secara langsung pada jabatan target sebagaimana format terlampir.

## Pasal 23

- (1) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf e dilaksanakan secara periodik oleh PPK.
- (2) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tahap pengembangan, retensi, dan penempatan.
- (3) Suksesor yang telah ditempatkan pada JPT, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas atau JF dilakukan monitoring dan evaluasi selama 2 (dua) tahun untuk dilakukan penempatan kembali dalam jabatan.
- (4) Penempatan kembali dalam jabatan dapat berupa promosi atau penempatan jabatan lain yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan kebutuhan pengisian jabatan kritikal selanjutnya.

## Pasal 24

- (1) Identifikasi dan penetapan jabatan kritikal ditujukan untuk penempatan talenta.
- (2) Jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik tertentu.
- (3) Karakteristik jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) untuk manajemen talenta PNS terdiri dari:

- a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
- b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan *core business*;
- c. membutuhkan kinerja yang tinggi;
- d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
- e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
- f. sesuai kebutuhan prioritas Pemerintah Daerah.

#### Pasal 25

- (1) Jabatan kritikal disusun berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kebutuhan.
- (2) PPK menetapkan Jabatan Kritikal dan Standar Kompetensi Jabatan serta melaporkannya kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- (3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk jabatan pimpinan tinggi pratama, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional.

#### Pasal 26

- (1) Analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf b didasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah dan jangka panjang Pemerintah Daerah yang terjabar dalam visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi.
- (2) Pemerintah Daerah menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan fungsi, serta jabatan kritikal.
- (3) TPKP menyusun analisis kebutuhan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jabatan kritikal yang ditetapkan dengan mengacu pada prioritas pembangunan Daerah.

#### Pasal 27

- (1) Penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud dalam pasal 19 huruf c didasarkan pada analisis kebutuhan talenta.
- (2) Dalam rangka penetapan strategi akuisisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah menyusun strategi akuisisi dengan mekanisme:
  - a. membangun talenta internal instansi;
  - b. merekrut talenta baru (Calon PNS dan/atau PPPK);
  - c. rotasi dan/atau promosi; dan/atau
  - d. penugasan atau penugasan khusus talenta.
- (3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan strategi akuisisi talenta sebagai dasar dalam identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta di lingkungan instansinya.

#### Pasal 28

- (1) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf d diperuntukkan bagi kandidat talenta yang berasal dari PNS, termasuk calon PNS.
- (2) Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta terhadap kandidat talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui metode :
  - a. pengujian, pengukuran, dan/atau peneringkatan yang terdiri dari:
    - 1. di atas ekspektasi;
    - 2. sesuai ekspektasi; dan
    - 3. di bawah ekspektasi.
  - b. penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui *assessment center*, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi.
- (3) Metode identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari:
  - a. Hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi.
  - b. *Assesment Center* untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi:
    - 1. kemampuan intelektual;
    - 2. kemampuan interpersonal;
    - 3. kesadaran diri (*self awareness*);

4. kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*);
  5. kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*);
  6. kecerdasan emosional (*emotional quotient*);
  7. kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*), serta motivasi; dan
  8. komitmen (*grit*) talenta.
- c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran :
1. Kompetensi Teknis;
  2. Kompetensi Manajerial; dan
  3. Kompetensi Sosial Kultural; yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta.
- d. Rekam jejak jabatan, antara lain :
1. aspek pendidikan formal;
  2. pendidikan dan pelatihan;
  3. pengalaman dalam jabatan; dan
  4. integritas dan moralitas.
- e. Pertimbangan lain yang terdiri dari:
1. kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan;
  2. preferensi karier; dan
  3. pengalaman kepemimpinan organisasi

#### Pasal 29

- (1) Pemetaan talenta dilakukan terhadap seluruh pegawai pada tiap jenjang jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (2) Pemetaan talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh TPKP melalui penghimpunan talenta yang menempati kotak ke-9 (sembilan) pada masing-masing Instansi.

#### Pasal 30

- (1) Pemetaan talenta sebagaimana bertujuan untuk menentukan talenta yang masuk ke dalam 9 (sembilan) dan/atau kelompok rencana suksesi dan rekomendasi tindak lanjut.
- (2) Talenta yang telah dipetakan selanjutnya dapat dilaksanakan :
  - a. pengembangan talenta dan retensi talenta; dan /atau
  - b. penempatan talenta yang termasuk dalam kotak 9 (sembilan) dan /atau kelompok rencana suksesi.
- (3) Pemetaan talenta ke dalam kotak 9 (sembilan) dan rekomendasi tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 31

- (1) TPKP menominasikan talenta yang masuk dalam kelompok rencana suksesi untuk mengisi jabatan kritis atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai kebutuhan.
- (2) TPKP menetapkan kelompok berdasarkan nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

#### Pasal 32

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

#### Pasal 33

- (1) Kelompok rencana suksesi (*succession plan*) memuat:
  - a. nama-nama suksesor dalam kelompok rencana suksesi;
  - b. urutan penempatan suksesor dalam jabatan target; dan
  - c. proyeksi penempatan (posisi dan waktu).
- (2) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun

berdasarkan hasil pemetaan talenta dengan memperhatikan jabatan target dan informasi lowongan jabatan dalam Sistem Informasi ASN dan Sistem Informasi Manajemen Karier Nasional yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara.

- (3) Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan kelompok rencana suksesi

## BAB V PENGEMBANGAN KOMPETENSI

### Pasal 34

- (1) Pengembangan Kompetensi PNS dapat dilakukan melalui:
  - a. Tugas belajar;
  - b. Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan;
  - c. Pelatihan manajerial;
  - d. Pelatihan teknis;
  - e. Pelatihan fungsional;
  - f. Pelatihan sosial kultural;
  - g. Seminar/konferensi/workshop atau loka karya;
  - h. Kursus;
  - i. Coaching;
  - j. Mentoring;
  - k. Pelatihan jarak jauh;
  - l. Pertukaran PNS dengan pegawai swasta/ badan usaha milik negara/ badan usaha milik daerah;
  - m. Magang; dan/atau
  - n. Jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk lainnya.
- (2) Ketentuan pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS diatur dengan Peraturan Bupati tersendiri.

## BAB VI PENGEMBANGAN KARIER

### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 35

- (1) Perencanaan karier dilaksanakan oleh masing-masing PNS dengan mengacu pada Standar Kompetensi dan profil kompetensi.
- (2) Pengembangan karier PNS diselenggarakan berdasarkan kualifikasi kompetensi dan kinerja PNS dengan mengikuti pola jalur karier.
- (3) Manajemen pengembangan karier PNS dilaksanakan melalui:
  - a. Promosi;
  - b. Rotasi.
- (4) Penempatan PNS dalam Jabatan dilaksanakan berpedoman pada rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3).

### Bagian Kedua Pola Karier

#### Pasal 36

- (1) Pola Karier bertujuan untuk menjamin keselarasan potensi PNS dengan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan.
- (2) Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi disetiap jenis jabatan secara berkesinambungan.
- (3) Bentuk Pola Karier PNS terdiri atas:
  - a. Pola Karier Horizontal;
  - b. Pola Karier Vertikal; dan
  - c. Pola Karier Diagonal.

#### Pasal 37

- (1) Pola Karier Horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (3) huruf a dilaksanakan dengan memperhatikan:
  - a. Jenis jabatan; dan
  - b. Kelas jabatan.
- (2) Pola Karier Horizontal berbentuk mutasi/perpindahan dari jabatan lain/ alih kelompok pada jenjang jabatan yang setara.
- (3) Pola Karier Horizontal dapat dilaksanakan antar jalur karier.
- (4) Pola Karier Horizontal dapat dilakukan terhadap JPT yang telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun setelah dilakukan uji kompetensi terlebih dahulu.

#### Pasal 37

- (1) Pola Karier Vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (3) huruf b dilaksanakan dengan memperhatikan:
  - a. Jenis jabatan; dan
  - b. Kelas jabatan.
- (2) Pola Karier Vertikal berbentuk promosi untuk jenjang Jabatan lebih tinggi dalam 1 (satu) jenis Jabatan.

#### Pasal 38

- (1) Pola Karier Diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (3) huruf c dilaksanakan dengan memperhatikan:
  - a. Jenis jabatan; dan
  - b. Kelas jabatan.
- (2) Pola Karier Vertikal berbentuk promosi untuk jenjang Jabatan lebih tinggi antar jenis Jabatan.

### Bagian Ketiga Promosi dan Rotasi

#### Pasal 39

- (1) Promosi dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan Jabatan, Klasifikasi Jabatan dan Pola Karier dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (2) Promosi PNS dalam Jabatan dapat dilakukan pada internal perangkat daerah maupun antar perangkat daerah.

#### Pasal 40

- (1) Promosi dari JPT Pratama setara eselon II.b dan JA ke dalam JPT Pratama setara eselon II.a dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Memenuhi persyaratan Jabatan sebagaimana tersebut dalam Pasal 10 ayat (1);
  - b. Masuk dalam 3 (tiga) besar seleksi terbuka pengisian JPT Pratama setara eselon II.a atau dipandang layak untuk mengisi Jabatan tersebut melalui uji kompetensi (job fit) yang dilakukan oleh Panitia Seleksi atau masuk dalam kelompok suksesi pegawai yang telah ditetapkan oleh Bupati.
- (2) Promosi dari JA dan/atau JF ke dalam JPT setara eselon II.b dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Memenuhi persyaratan Jabatan sebagaimana tersebut dalam Pasal 10 ayat (2);
  - b. Masuk dalam 3 (tiga) besar seleksi terbuka pengisian JPT atau masuk dalam kelompok suksesi pegawai yang telah ditetapkan oleh Bupati.
- (3) Promosi dari JF, Jabatan Pengawas dan/atau Jabatan Pelaksana ke dalam Jabatan Administrator dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Memenuhi persyaratan Jabatan sebagaimana tersebut dalam Pasal 11 ayat (1) dan/ atau Pasal 11 ayat (2);
  - b. Dipandang telah layak untuk menduduki Jabatan dimaksud berdasarkan hasil sidang TPKP atau masuk dalam kelompok suksesi pegawai yang telah ditetapkan oleh Bupati.
- (4) Promosi dari JF dan/atau Jabatan Pelaksana ke dalam Jabatan Pengawas dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Memenuhi persyaratan Jabatan sebagaimana tersebut dalam Pasal 11 ayat (4)



- dan/atau Pasal 12 ayat (5);
- b. Dipandang telah layak untuk menduduki Jabatan dimaksud berdasarkan hasil sidang TPKP atau masuk dalam kelompok suksesi pegawai yang telah ditetapkan oleh Bupati.
- (5) Promosi dalam JF untuk jenjang Jabatan setingkat lebih tinggi dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
    - a. Memenuhi persyaratan Jabatan sebagaimana tersebut dalam Pasal 12;
    - b. Memenuhi angka kredit kumulatif yang ditentukan untuk setiap jenjang Jabatan;
    - c. Paling singkat 1 (satu) tahun dalam jenjang Jabatan sebelumnya;
    - d. Memenuhi persyaratan lain yang ditentukan oleh instansi pembina;
    - e. Khusus JF Tingkat Keterampilan untuk dipromosikan ke dalam JF Tingkat Keahlian diwajibkan memiliki pangkat paling rendah Penata Muda (III/a).
  - (6) Promosi dari Jabatan Pelaksana dan Jabatan Pengawas ke dalam JF dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
    - a. Memenuhi persyaratan Jabatan sebagaimana tersebut dalam Pasal 12;
    - b. Memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas JF yang diduduki paling singkat 2 (dua) tahun;
    - c. Memenuhi angka kredit kumulatif yang ditentukan untuk setiap jenjang Jabatan;
    - d. Paling singkat 1 (satu) tahun dalam jenjang Jabatan sebelumnya;
    - e. Memenuhi persyaratan lain yang ditentukan oleh instansi pembina.
  - (7) Promosi dari Jabatan Pelaksana dengan kelas Jabatan rendah ke dalam Jabatan Pelaksana dengan kelas Jabatan lebih tinggi dapat dilakukan dengan ketentuan memenuhi persyaratan Jabatan sebagaimana tersebut dalam Pasal 11 ayat (9).

#### Pasal 41

- (1) Rotasi dalam JPT setara eselon II.b dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Memenuhi persyaratan Jabatan sebagaimana tersebut dalam Pasal 10 ayat (2);
  - b. Masuk dalam 3 (tiga) besar seleksi terbuka pengisian JPT Pratama setara eselon II.a atau dipandang layak untuk mengisi Jabatan tersebut melalui uji kompetensi (job fit) yang dilakukan oleh Panitia Seleksi atau masuk dalam kelompok suksesi pegawai yang telah ditetapkan oleh Bupati.
- (2) Rotasi dalam jenjang JA yang sama dan dari JF ke dalam JA yang setara dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Memenuhi persyaratan Jabatan sebagaimana tersebut dalam Pasal 11 ayat (1) dan/atau Pasal 11 ayat (2);
  - b. Dipandang telah layak untuk menduduki Jabatan dimaksud berdasarkan hasil sidang TPKP atau masuk dalam kelompok suksesi pegawai yang telah ditetapkan oleh Bupati.
- (3) Rotasi dari JA ke dalam JF yang setara dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Memenuhi persyaratan Jabatan sebagaimana tersebut dalam Pasal 12;
  - b. Memenuhi angka kredit kumulatif dipersyaratkan untuk jenjang JF yang diduduki;
  - c. Memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas JF yang akan diduduki paling singkat 2 (dua) tahun;
  - d. Memenuhi persyaratan lain yang ditentukan oleh instansi Pembina
- (4) Rotasi dalam jenjang JF yang sama dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Memenuhi persyaratan Jabatan sebagaimana tersebut dalam Pasal 12;
  - b. Memenuhi angka kredit kumulatif dipersyaratkan untuk jenjang JF yang diduduki;
  - c. Memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas JF yang akan diduduki paling singkat 2 (dua) tahun;
  - d. Memenuhi persyaratan lain yang ditentukan oleh instansi Pembina.
- (5) Ketentuan Rotasi dari JA ke dalam JF dikecualikan dalam rangka inpassing dan penyetaraan jabatan dengan mengacu kepada ketentuan dari Menteri.

### BAB VIII PEMBERHENTIAN DARI JABATAN

#### Pasal 42

Pemberhentian PNS dari Jabatan dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

#### Pasal 43

- (1) Pemberhentian PNS dari Jabatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 42 dikarenakan:
  - a. Mengundurkan diri dari Jabatan;
  - b. Men mencapai batas usia pensiun;
  - c. Diberhentikan sebagai PNS;
  - d. Diangkat dalam Jabatan lain;
  - e. Cuti diluar tanggungan negara;
  - f. Mendapat tugas belajar meninggalkan tugas lebih dari 6 (enam) bulan;
  - g. Adanya perampangan kelambangaan;
  - h. Tidak memenuhi persyaratan Jabatan; dan
  - i. Hal-hal lain yang ditentukan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Selain persyaratan sebagaimana dimaksud ayat (1), Bupati dapat memberhentikan pjabat dari Jabatannya karena:
  - a. Melanggar disiplin PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan berdasarkan rekomendasi tim yang dibentuk oleh Bupati;
  - b. Melanggar kode etik PNS Daerah berdasarkan rekomendasi Tim Majelis Kode Etik;
  - c. Terbukti melakukan tindak pidana sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku; dan
  - d. Tidak memenuhi target kinerja.

### BAB IX KETENTUAN LAIN-LAIN

#### Pasal 44

- (1) Pejabat yang berwenang menetapkan pengangkatan PNS dalam JPT Pratama, JA, JF tingkat Keahlian Pertama sampai dengan JF Keahlian Madya dan JF tingkat keterampilan dan Pemberhentian PNS adalah Bupati dan dapat delegasikan kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan instansi yang diatur dengan Peraturan Bupati lainnya.
- (2) PNS yang diangkat JPT, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan JF Pertama Kali wajib dilantik paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal penetapan Keputusan pengangkatan.
- (3) Untuk pejabat yang berwenang menetapkan pengangkatan dan pelantikan sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (2) untuk JPT, JA dan JF di lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri.

#### Pasal 45

Sepanjang belum terlaksananya pemetaan kompetensi PNS secara menyeluruh, maka penempatan PNS masih mengacu pertimbangan TPKP.

#### Pasal 46

Pola karier PNS secara terus menerus akan dievaluasi dan dikembangkan sesuai dinamika ketentuan perundang-undangan yang berlaku, perubahan organisasi pemerintah dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kebutuhan pelayanan pada masyarakat

### BAB X KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 47

Pada saat Peraturan Bupati ini berlaku, maka Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor Tahun 2018 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Administrasi tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Bupati ini.

Pasal 48

Peraturan Bupati ini berlaku sejak diundangkan.

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

Ditetapkan di Sarilamak  
Pada tanggal 31 Desember 2021  
BUPATI LIMA PULUH KOTA

ttd

SAFARUDDIN DT. BANDARO RAJO

Diundangkan di Sarilamak  
Pada tanggal 31 Desember 2021  
SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN LIMA PULUH KOTA

ttd

WIDYA PUTRA  
BERITA DAERAH KABUPATEN LIMA PULUH KOTA TAHUN  
2021 NOMOR 138

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN KARIER**

**KOTAK MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT BOX)**

<b>DIATAS</b>	<b>EKSPEKTASI</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>9</b>
		Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi
		<b>2</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
<b>DIBAWAH</b>	<b>EKSPEKTASI</b>	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi
		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
		Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi
		<b>RENDAH</b>	<b>MENENGAH</b>	<b>TINGGI</b>

**POTENSIAL**