



SALINAN

**BUPATI PACITAN  
PROVINSI JAWA TIMUR**

**PERATURAN BUPATI PACITAN  
NOMOR 76 TAHUN 2022**

**TENTANG**

**POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI PACITAN,**

**Menimbang**

- a bahwa dalam rangka pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan pada prinsip profesionalisme, sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan pada jabatan, serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan, perlu disusun Pola Karier Pegawai Negeri Sipil yang jelas dan transparan,
- b bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 63 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil,
- c bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan

**Mengingat**

- 1 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),
- 2 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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679),
- 3 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara 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 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),
- 6 Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2015 tentang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 89),
- 7 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2021 Tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526),

**MEMUTUSKAN :**

**Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL.**

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan

- 1 Daerah adalah Kabupaten Pacitan
- 2 Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Pacitan
- 3 Bupati adalah Bupati Pacitan
- 4 Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah
- 5 Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan
- 6 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
- 7 Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- 8 Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- 9 Instansi Daerah adalah perangkat daerah kabupaten yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.

- 10 Pola Karier PNS adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan
- 11 Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi
- 12 Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disingkat JPT Pratama adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan pimpinan tingkat pratama pada Pemerintah Daerah
- 13 Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan
- 14 Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki JA pada instansi pemerintah
- 15 Pejabat Administrator adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan
- 16 Pejabat Pengawas adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana
- 17 Pejabat Pelaksana adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan
- 18 Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu
- 19 Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki JF pada instansi pemerintah
- 20 Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi ASN adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas Jabatan
- 21 Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
- 22 Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi
- 23 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
- 24 Peta Jabatan adalah susunan Jabatan yang digambarkan secara secara vertikal, horizontal, maupun diagonal menurut struktur kewenangan, tugas, dan tanggung jawab Jabatan serta persyaratan Jabatan yang menggambarkan seluruh Jabatan yang ada dan kedudukannya dalam unit kerja pada setiap Instansi Pemerintah
- 25 Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan

## **Pasal 2**

- (1) Pola Karier PNS dilaksanakan atas dasar prinsip
  - a kepastian,
  - b profesionalisme,
  - c transparan,
  - d integritas,

- e keadilan,
  - f nasional, dan
  - g rasional
- (2) Kepastian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a 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
  - (3) Profesionalisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Pola Karier harus dapat mendorong peningkatan kompetensi dan prestasi kerja PNS
  - (4) Transparan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c 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
  - (5) Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu karier seseorang dapat meningkat jika mempunyai rekam jejak yang baik
  - (6) Keadilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu memberikan kesempatan kepada PNS yang memenuhi Standar Kompetensi ASN untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi
  - (7) Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu bahwa Pola Karier PNS dapat mendorong persatuan melalui rotasi dan mutasi antar instansi baik pusat maupun daerah sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia
  - (8) Rasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu sesuai kebutuhan masing-masing instansi untuk mencapai visi yang telah ditetapkan

## **BAB II RUANG LINGKUP POLA KARIER**

### **Bagian Kesatu Umum**

#### **Pasal 3**

Ruang lingkup Pola Karier, meliputi

- a jenis jabatan,
- b profil PNS,
- c Standar Kompetensi ASN, dan
- d jalur karier

### **Bagian Kedua Jenis Jabatan**

#### **Pasal 4**

- (1) Jenis Jabatan yang ditetapkan dalam Pola Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a yaitu
  - a JPT Pratama,
  - b JA, dan
  - c JF
- (2) masa kerja dan proyeksi pencapaian kinerja PNS dalam pola karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini

## **Bagian Ketiga Profil PNS**

### **Pasal 5**

Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS yang terdiri atas

- a data personal,
- b kualifikasi pendidikan;
- c rekam jejak Jabatan,
- d kompetensi,
- e riwayat pengembangan,
- f riwayat hasil penilaian kinerja,
- g pendidikan dan pelatihan,
- h usia, dan
- i informasi kepegawaian lainnya

## **Bagian Keempat Standar Kompetensi ASN**

### **Pasal 6**

Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c berisi paling sedikit memuat informasi tentang

- a nama Jabatan,
- b uraian Jabatan,
- c kode Jabatan,
- d pangkat/kelas Jabatan,
- e Kompetensi Teknis,
- f Kompetensi Manajerial,
- g Kompetensi Sosial Kultural, dan
- h ukuran kinerja Jabatan

## **Bagian Kelima Jalur Karier**

### **Paragraf 1 Umum**

### **Pasal 7**

- (1) Jalur Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d adalah lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi
- (2) Pola Karier PNS dapat berbentuk
  - a horizontal, di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT Pratama,
  - b vertikal, di dalam satu kelompok JA, JF, atau JPT Pratama, dan
  - c diagonal, antar kelompok JA, JF, atau JPT Pratama

**Paragraf 2**  
**Pola Karier Horizontal**

**Pasal 8**

- (1) Pola Karier Horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf a merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara dilakukan melalui mutasi, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT Pratama
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri, untuk paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun
- (3) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

**Pasal 9**

- (1) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPT Pratama lainnya sesuai dengan persyaratan Jabatan
- (2) Mekanisme perpindahan antar JPT Pratama dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

**Pasal 10**

Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JF Ahli Utama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan

**Pasal 11**

- (1) JF dapat berpindah ke JF lain dilaksanakan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan
- (2) Perpindahan JF ke JF lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jenjang Jabatan dan angka kredit yang setara
- (3) Perpindahan JF ke JF lain yang setara dapat dilakukan dalam satu atau lintas rumpun/klasifikasi JF.
- (4) Perpindahan JF ke JF lain yang setara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan melalui uji kompetensi
- (5) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan oleh Instansi Pembina JF

**Pasal 12**

- (1) JF dapat berpindah ke JA sesuai jenjang Jabatan, kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan
- (2) JF Ahli Utama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPT Pratama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

**Pasal 13**

- (1) JF dapat berpindah ke JF lain dilaksanakan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan
- (2) Perpindahan JF ke JF lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jenjang Jabatan dan angka kredit yang setara
- (3) Perpindahan JF ke JF lain yang setara dapat dilakukan dalam satu atau lintas rumpun/klasifikasi JF.

- (4) Perpindahan JF ke JF lain yang setara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan melalui uji kompetensi
- (5) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan oleh Instansi Pembina JF

#### **Pasal 14**

- (1) JF dapat berpindah ke JA sesuai jenjang Jabatan, kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan
- (2) JF Ahli Utama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPT Pratama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

#### **Pasal 15**

- (1) Perpindahan karier horizontal bagi JA ke JF yaitu
  - a administrator dapat berpindah secara horizontal ke Fungsional Ahli Madya, atau
  - b pengawas dapat berpindah secara horizontal ke Fungsional Ahli Muda
- (2) Dalam hal kondisi tertentu perpindahan karier dapat dilakukan melalui mekanisme penyetaraan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

#### **Pasal 16**

JA dapat berpindah ke JA lain yang setara sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan

#### **Paragraf 3**

#### **Pola Karier Vertikal**

#### **Pasal 17**

- (1) Pola Karier Vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf b merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi dilakukan melalui promosi
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan bagi
  - a JA dalam satu kelompok JA,
  - b JF dalam satu kelompok JF kategori keterampilan atau JF kategori keahlian, dan
  - c JPT Pratama dalam satu kelompok JPT Pratama

#### **Pasal 18**

- (1) Promosi dalam JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) huruf a dilakukan sesuai dengan kelompok rencana suksesi atau melalui seleksi internal
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bagi
  - a Jabatan Pengawas ke Jabatan Administrator, atau
  - b Jabatan Pelaksana ke Jabatan Pengawas
- (3) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi

## **Pasal 19**

- (1) Promosi dalam kelompok JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) huruf b dilakukan dalam hal kenaikan jenjang JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- (2) Dalam hal kenaikan jenjang Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pejabat Fungsional dapat berpindah dari jenjang paling rendah sampai dengan jenjang paling tinggi dalam satu kategori JF nya
- (3) Pejabat Fungsional kategori keterampilan dapat berpindah ke kategori keahlian dalam satu rumpun/klasifikasi JF yang memiliki tugas dan fungsi yang sama
- (4) Promosi dalam kelompok JF dapat dilakukan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan berdasarkan kebutuhan organisasi dan peta Jabatan yang telah ditetapkan

## **Pasal 20**

- (1) Promosi ke dalam JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) huruf c dilakukan sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit dengan memperhatikan kebutuhan organisasi
- (2) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dapat berpindah secara vertikal ke dalam JPT Madya pada Pemerintah Provinsi dan Instansi Pusat
- (3) Perpindahan secara vertikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan melalui seleksi terbuka sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi
- (4) Rencana suksesi, seleksi terbuka, dan ketentuan Sistem Merit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **Paragraf 4**

### **Pola Karier Diagonal**

## **Pasal 21**

- (1) Pola Karier Diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf c merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi tidak berdasarkan garis lini, melalui promosi atau mekanisme pengangkatan dalam JF
- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bagi
  - a JA ke JF,
  - b JF ke JA,
  - c JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama, atau
  - d JF Ahli Utama ke dalam JPT Madya dan JPT Utama

## **Pasal 22**

- (1) Perpindahan karier diagonal bagi JA ke JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf a yaitu
  - a Administrator dapat berpindah secara diagonal ke Fungsional Ahli Utama,
  - b Pengawas dapat berpindah secara diagonal ke Fungsional Ahli Madya, atau
  - c Pelaksana dapat berpindah dalam bentuk diagonal ke Fungsional kategori keahlian atau kategori keterampilan

- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme perpindahan, penyesuaian/*inpassing* atau promosi dalam JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

### **Pasal 23**

- (1) Perpindahan karier diagonal bagi JF ke JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf b yaitu
  - a JF kategori keterampilan atau JF Ahli Pertama dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Pengawas, atau
  - b JF Ahli Muda dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Administrator
- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme penugasan pada Jabatan di luar JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

### **Pasal 24**

- (1) Perpindahan karier diagonal Jabatan Administrator atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf c dilaksanakan melalui promosi secara seleksi terbuka, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, persyaratan Jabatan, dan kebutuhan organisasi
- (2) Perpindahan karier diagonal JF Ahli Utama ke dalam JPT Madya dan JPT Utama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf d dilaksanakan melalui promosi secara seleksi terbuka, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, persyaratan Jabatan, dan kebutuhan organisasi

## **BAB III**

### **PERENCANAAN DAN PELAKSANAAN POLA KARIER**

#### **Bagian Kesatu Perencanaan Pola Karier**

### **Pasal 25**

- (1) Penyusunan rencana Pola Karier meliputi rencana Pola Karier untuk
  - a JPT Pratama,
  - b JA, dan
  - c JF
- (2) Rencana Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jumlah, komposisi, distribusi calon pemegang Jabatan, dan jangka waktu melintasi alur karier/Jabatan, dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut
  - a Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural, dan Kompetensi Teknis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan,
  - b Komposisi dalam pembinaan karier harus seimbang untuk seluruh calon peserta seleksi yang ada di instansi bersangkutan, dalam arti bagi setiap 1 (satu) Jabatan yang akan diisi, para calon harus memiliki syarat kompetensi, kualifikasi, dan kinerja, dan
  - c Distribusi calon pemegang Jabatan harus merata dalam arti tidak terlalu banyak untuk Jabatan tertentu dan terlalu sedikit untuk Jabatan lainnya

## **Pasal 26**

Perencanaan Pola Karier untuk JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) huruf a dilakukan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

## **Pasal 27**

- (1) Perencanaan Pola Karier untuk JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) huruf b dilakukan melalui seleksi, rotasi, mutasi, dan promosi, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- (2) Dalam perencanaan Pola Karier untuk JA perlu memproyeksikan jangka waktu paling kurang PNS harus dipromosikan tanpa mengurangi syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan

## **Pasal 28**

- (1) Perencanaan Pola Karier untuk JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) huruf c dilakukan pengangkatan pertama, perpindahan Jabatan, penyesuaian/*inpassing*, dan promosi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- (2) Pola Karier untuk JF ditetapkan dalam jenjang Jabatan berdasarkan pencapaian angka kredit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

## **Pasal 29**

Penyusunan Rencana Pengembangan Karier paling sedikit meliputi unsur-unsur Pola Karier, yaitu

- a jenis, rumpun/klasifikasi, dan profil Jabatan,
- b Standar Kompetensi ASN,
- c pengembangan kompetensi dan pembinaan karier,
- d profil pegawai,
- e masa kerja,
- f kelas Jabatan,
- g pengalaman Jabatan,
- h profil dan struktur organisasi,
- i peta Jabatan, dan
- j penilaian kinerja dan pembinaan disiplin

## **Pasal 30**

- (1) Jenis, rumpun/klasifikasi, dan profil Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf a paling sedikit terdiri dari jenis Jabatan dan jenjang Jabatan, rumpun/klasifikasi Jabatan, persyaratan Jabatan, dan tugas Jabatan
- (2) Jenis dan jenjang Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu
  - a JPT Pratama,
  - b JA terdiri dari
    - 1) Jabatan Administrator,
    - 2) Jabatan Pengawas, dan
    - 3) Jabatan Pelaksana,

- c JF terdiri dari
- 1) JF Kategori Keterampilan dengan jenjang Jabatan dari paling rendah sampai paling tinggi yaitu
    - a) Pemula,
    - b) Terampil;
    - c) Mahir, dan
    - d) Penyelia, dan
  - 2) JF Kategori Keahlian dengan jenjang Jabatan dari paling rendah sampai paling tinggi yaitu
    - a) Ahli Pertama,
    - b) Ahli Muda,
    - c) Ahli Madya, dan
    - d) Ahli Utama
  - (3) Rumpun/klasifikasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

### **Pasal 31**

- (1) Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf b meliputi Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis, dan Kompetensi Sosial Kultural
- (2) PPK menetapkan Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

### **Pasal 32**

- (1) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf c dilaksanakan untuk mendukung pembinaan dan peningkatan karier sesuai dengan jenis Jabatan
- (2) Pengembangan kompetensi paling sedikit didasarkan pada
  - a Jenis dan jenjang pendidikan dan pelatihan Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
  - b Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan pendidikan dan pelatihan fungsional merupakan unsur yang harus dipenuhi bagi setiap pegawai yang akan menduduki masing-masing jenis Jabatan
  - c Pendidikan dan pelatihan teknis dapat menjadi persyaratan setiap jenjang mulai dari Jabatan paling rendah sampai Jabatan paling tinggi sesuai karakteristik dan kebutuhan masing-masing instansi

### **Pasal 33**

Profil pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf d paling sedikit memuat data personal, kualifikasi pendidikan, rekam jejak Jabatan, kompetensi, riwayat pengembangan kompetensi, riwayat hasil penilaian kinerja, usia, dan informasi kepegawaian lainnya

### **Pasal 34**

- Usia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 paling rendah didasarkan pada
- a paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum mencapai batas usia pensiun untuk menduduki Jabatan Pengawas atau Administrator
  - b Usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun untuk menduduki JPT Pratama

### **Pasal 35**

- (1) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf e untuk JA diatur sebagai berikut
  - a Untuk menduduki Jabatan Pengawas paling singkat 4 (empat) tahun dalam Jabatan Pelaksana
  - b Untuk menduduki Jabatan Administrator paling kurang 3 (tiga) tahun dalam Jabatan Pengawas
- (2) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf e untuk JPT Pratama paling kurang 2 (dua) tahun dalam Jabatan Administrator
- (3) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf e untuk JF berdasarkan angka kredit yang diperoleh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

### **Pasal 36**

- (1) Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf f memuat informasi kelas Jabatan masing-masing Jabatan
- (2) Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Bupati

### **Pasal 37**

Pengalaman Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf g diatur sebagai berikut

- a Untuk menduduki JPT Pratama seorang PNS memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 5 (lima) tahun
- b Untuk menduduki Jabatan Administrator seorang PNS 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
- c Untuk menduduki Jabatan Pengawas seorang PNS 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
- d Untuk menduduki JPT Pratama dan JA, seorang PNS dari JF harus dalam satu rumpun/klasifikasi Jabatan dan sesuai dengan jenjang yang dipersyaratkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

### **Pasal 38**

Profil dan struktur organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf h memuat informasi tentang profil dan struktur organisasi Pemerintah Daerah dan tata kerja untuk menggambarkan Jalur Karier

### **Pasal 39**

Peta Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf i ditetapkan oleh PPK berdasarkan analisis Jabatan dan analisis beban kerja sebagai dasar penyusunan Jalur Karier sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

## **Pasal 40**

- (1) Penilaian kinerja dan pembinaan disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf j dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- (2) Penilaian Kinerja JPT Pratama dan Jabatan Administrasi dilakukan berdasarkan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- (3) Penilaian Kinerja JF dilakukan berdasarkan pencapaian Angka Kredit Kumulatif, Sasaran Kinerja Pegawai, dan Perilaku Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

## **Bagian Kelima Pelaksanaan Pola Karier**

### **Paragraf 1 Umum**

## **Pasal 41**

PPK melaksanakan pengisian Jabatan berdasarkan rencana Pola Karier yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat (1)

### **Paragraf 2 Pola Karier JPT Pratama**

## **Pasal 42**

- (1) Pengisian JPT Pratama dilakukan melalui
  - a Pengisian JPT Pratama yang lowong dilakukan melalui seleksi terbuka dan kompetitif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan
  - b Pengisian JPT Pratama yang lowong dapat melalui mutasi dari satu JPT Pratama ke JPT Pratama yang lain melalui uji kompetensi dari pejabat pimpinan tinggi yang ada
- (2) Pengisian JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

### **Paragraf 3 Pola Karier JA**

## **Pasal 43**

- (1) Pengisian JA dilakukan untuk Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Pelaksana
- (2) Pengisian Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

### **Paragraf 4 Pola Karier JF**

## **Pasal 44**

- (1) Pengisian JF dilakukan melalui pengangkatan pertama, perpindahan Jabatan, penyesuaian/*inpassing*, dan promosi dalam Pola Karier Horizontal, Pola Karier Vertikal maupun Pola Karier Diagonal
- (2) Pengangkatan dalam JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

**BAB IV**  
**KETENTUAN LAIN-LAIN**

**Bagian Kesatu**  
**Kelompok Jabatan**

**Pasal 45**

Jenis jabatan sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 tersusun berdasarkan eselon jabatan sebagai berikut

- 1 Kelompok JPT Pratama terdiri atas
  - a. JPT Pratama setara dengan eselon II a, adalah Sekretaris Daerah,
  - b. JPT Pratama setara dengan eselon II b, meliputi
    - 1) Asisten Sekretaris Daerah,
    - 2) Staf Ahli Bupati,
    - 3) Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah,
    - 4) Inspektur,
    - 5) Kepala Dinas/Satuan Polisi Pamong Praja/Badan,
- 2 Kelompok Jabatan Administrasi terdiri atas
  - a. Jabatan Administrator terdiri atas
    - 1) Jabatan Administrator setara dengan eselon III a, meliputi
      - a) Camat,
      - b) Kepala Bagian Sekretariat Daerah/Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah,
      - c) Sekretaris Inspektorat/Dinas/Satuan Polisi Pamong Praja/Badan,
      - d) Inspektur Pembantu,
      - e) Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah,
      - f) Direktur Unit Organisasi Bersifat Khusus Rumah Sakit Umum Daerah Kelas C,
    - 2) Jabatan Administrator setara dengan eselon III b,
      - a) Kepala Bidang pada Dinas/Satuan Polisi Pamong Praja, dan
      - b) Kepala Bagian/Bidang pada Unit Organisasi Bersifat Khusus Rumah Sakit Umum Daerah Kelas C
      - c) Sekretaris Camat,
  - b. Jabatan Pengawas terdiri atas
    - 1) Jabatan Pengawas setara dengan eselon IV a, meliputi
      - a) Lurah,
      - b) Kepala Subbagian/Seksi,
    - 2) Jabatan Pengawas setara dengan eselon IV b meliputi
      - a) Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas/Badan Klasifikasi B,
      - b) Kepala Subbagian pada Kecamatan,
      - c) Sekretaris Kelurahan, dan
      - d) Kepala Seksi pada Kelurahan
  - c. Jabatan Pelaksana
    - 1) Kelompok Jabatan Fungsional terdiri atas
      - a. Jabatan Fungsional kategori keahlian terdiri atas
        - 1) Ahli Utama,
        - 2) Ahli Madya,
        - 3) Ahli Muda, dan
        - 4) Ahli Pertama

- b Jabatan Fungsional kategori keterampilan terdiri atas
  - 1) Penyelia,
  - 2) Mahir,
  - 3) Terampil, dan
  - 4) Pemula

**BAB VI**  
**PERSYARATAN PENGANGKATAN DALAM JABATAN**

**Bagian Kesatu**  
**JPT Pratama**

**Pasal 46**

- (1) Pengisian dan penempatan PNS dalam JPT Pratama dilakukan melalui mutasi dan seleksi terbuka
- (2) Pengisian JPT Pratama yang lowong melalui mutasi dari satu JPT Pratama ke JPT Pratama yang lain dilakukan melalui uji Kompetensi dari pejabat yang ada dan harus memenuhi syarat
  - a satu klasifikasi Jabatan,
  - b. memenuhi Standar Kompetensi Jabatan, dan
  - c telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun
- (3) Pengisian JPT Pratama melalui mutasi dari satu JPT Pratama ke JPT Pratama yang lain dilakukan melalui uji kompetensi di antara pejabat pimpinan tinggi Pratama dan harus memenuhi syarat
  - a sesuai standar kompetensi Jabatan, dan
  - b telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun
- (4) Pengisian JPT Pratama melalui mutasi dan seleksi terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PPK dengan terlebih dahulu membentuk Panitia Seleksi
- (5) Satu Klasifikasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a adalah Jabatan yang memiliki tugas pokok dan fungsi yang sejenis atau serumpun
- (6) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Pratama melalui seleksi terbuka diatur secara tersendiri dalam Peraturan Bupati
- (7) Untuk Jabatan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Inspektur, Sekretaris DPRD, dan Sekretaris Daerah persyaratan pengangkatan dalam jabatan diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

**Bagian Kedua**  
**Jabatan Administrasi**

**Pasal 47**

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Administrator
  - a berstatus PNS,
  - b memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV,
  - c memiliki integritas dan moralitas yang baik,
  - d setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir,
  - e memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS di instansinya,
  - f usia paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum mencapai batas usia pensiun untuk menduduki Jabatan Administrator,
  - g sehat jasmani dan rohani,

- h telah mengikuti dan lulus Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, dan
  - i diutamakan telah mengikuti dan lulus Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa
- (2) Selain persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berlaku juga persyaratan
- a Untuk Jabatan Administrator setara eselon III a
    - 1 pangkat paling rendah Pembina golongan ruang IV/a atau serendah-rendahnya memiliki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan
    - 2 menduduki Jabatan Administrator setara eselon III b paling singkat 2 (dua) tahun dan atau memiliki pengalaman dalam Jabatan Pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pelaksana sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki
  - b Untuk Jabatan Administrator setara eselon III b
    - 1 pangkat paling rendah Penata golongan ruang III/d atau serendah-rendahnya memiliki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan
    - 2 memiliki pengalaman paling singkat 3 (tiga) tahun pada Jabatan Pengawas atau JF jenjang ahli muda sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki
    - 3 Untuk Jabatan Camat, selain persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), berlaku juga persyaratan wajib menguasai pengetahuan teknis pemerintahan yang dibuktikan dengan ijazah diploma/sarjana pemerintahan atau sertifikat profesi kepamongprajaan

#### **Pasal 48**

- (1) Persyaratan untuk menduduki Jabatan Pengawas adalah
- a berstatus PNS,
  - b memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara,
  - c memiliki integritas dan moralitas yang baik,
  - d setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir,
  - e memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS di instansinya,
  - f usia paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum mencapai batas usia pensiun untuk menduduki Jabatan Pengawas, dan
  - g sehat jasmani dan rohani
- (2) Selain persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), berlaku juga persyaratan
- a Untuk Jabatan Pengawas setara eselon IV a
    - 1) pangkat paling rendah Penata golongan ruang III/c atau serendah-rendahnya memiliki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan,
    - 2) menduduki Jabatan Pengawas setara eselon IV b paling singkat 2 (dua) tahun dan atau 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,
  - b Untuk Jabatan Pengawas setara eselon IV b
    - 1) pangkat paling rendah Penata golongan ruang III/b atau serendah-rendahnya memiliki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan,

- 2) 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,

#### **Pasal 49**

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pelaksana sebagai berikut

- a berstatus PNS,
- b memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau yang setara,
- c telah mengikuti dan lulus pelatihan terkait dengan bidang tugas dan/atau lulus pendidikan dan pelatihan terintegrasi,
- d memiliki integritas dan moralitas yang baik,
- e memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan yang ditetapkan, dan
- f sehat jasmani dan rohani

#### **Pasal 50**

- (1) Jabatan Pelaksana dapat dipindahkan ke Jabatan Pelaksana lain setelah memiliki masa kerja minimal 2 (dua) tahun terhitung sejak diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil kecuali pada kondisi tertentu berdasarkan kebutuhan dan pertimbangan PPK

### **Bagian Ketiga Jabatan Fungsional**

#### **Pasal 51**

Persyaratan pengangkatan dalam Jabatan Fungsional sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku pada masing-masing Jabatan Fungsional

**BAB VI  
PENUTUP**

**Pasal 52**

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, maka

- 1 Peraturan Bupati Nomor 12 C Tahun 2008 tentang Pola Dasar Karier Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Pacitan (Berita Daerah Kabupaten Pacitan Tahun 2008 Nomor 12.C), dan
- 2 Peraturan Bupati Nomor 38 Tahun 2008 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 12 C Tahun 2008 tentang Pola Dasar Karier Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Pacitan (Berita Daerah Kabupaten Pacitan Tahun 2008 Nomor 38),

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku

**Pasal 53**

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan

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

**Ditetapkan di Pacitan  
Pada Tanggal 08 - 09 - 2022**

**BUPATI PACITAN**

ttd

**INDRATA NUR BAYUAJI**

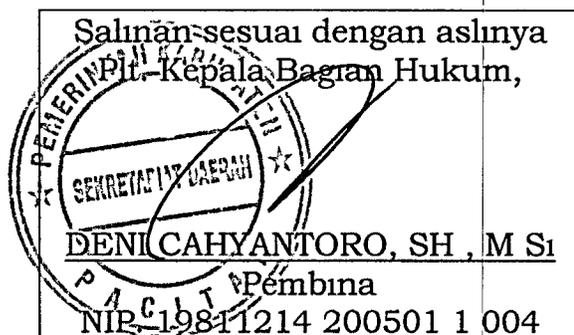
**Diundangkan di Pacitan  
Pada tanggal 08 - 09 - 2022**

**SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN PACITAN**

ttd

**HERU WIWOHO. SP**

**BERITA DAERAH KABUPATEN PACITAN TAHUN 2022 NOMOR 76**



**LAMPIRAN  
PERATURAN BUPATI PACITAN  
NOMOR 76 TAHUN 2022  
TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**MASA KERJA DAN PROYEKSI PENCAPAIAN KINERJA DALAM POLA KARIER  
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

MASA JABATAN	KELOMPOK JABATAN			PENGEMBANGAN KOMPETENSI
	KELOMPOK JA	KELOMPOK JPT	KELOMPOK JF	
2-5 Tahun		IPT Pratama		<ul style="list-style-type: none"> <li>Reform Leader Academy</li> <li>Pelatihan Kepemimpinan</li> <li>Pelatihan Kepemimpinan Lain Yang Disetarakan</li> </ul>
4-8 Tahun			Ahli Utama	
4-12 Tahun	Administrator		Ahli Madya	
4-8 Tahun	Pengawas		Ahli Muda	
4-8 Tahun			Ahli Pertama	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pelatihan Dasar</li> <li>Pelatihan Fungsional</li> <li>Pelatihan Kepemimpinan</li> <li>Reform Leader Academy</li> <li>Pengembangan Kompetensi Manajerial Dan Sosial Kultural</li> <li>Pengembangan Kompetensi Teknis</li> </ul>
4-8 Tahun			Penyelia	
4-8 Tahun	Pelaksana		Mahir	
4-8 Tahun	CPNS		Terampil	
0-4 Tahun			Pemula	
Dalam Dan Antar Kelompok Jabatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rencana Suksesi</li> <li>Seleksi Internal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rencana Suksesi</li> <li>Seleksi Terbuka</li> <li>Ketentuan Sistem Merit</li> <li>Mutasi JPT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengangkatan Pertama</li> <li>Perpindahan</li> <li>Penyesuaian/Inpassing</li> <li>Promosi</li> </ul>	<p>MEKANISME PENGISIAN</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Horizontal - Mutasi</li> <li>Vertikal - Promosi - Kenaikan Jenjang</li> <li>Diagonal - Promosi - Mutasi</li> </ul>

- 1 Kelompok Jabatan diisi dengan jenis jabatan ASN meliputi JPT Pratama, JA, dan JF dengan masing-masing tingkat/jenjang jabatan sesuai peta jabatan, profil dan struktur organisasi, berbasis pada jabatan kritis
- 2 Masa jabatan merupakan dasar penghitungan masa kerja dan proyeksi pencapaian karier PNS dalam periode tertentu
- 3 Mekanisme pengisian jabatan dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan, jenjang pangkat, kualifikasi dan persyaratan jabatan, standar kompetensi jabatan, pengalaman, dan penilaian kinerja
- 4 Pengembangan kompetensi dilaksanakan sesuai dengan jenis jabatan yang diduduki, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan
- 5 Dalam hal peningkatan pengalaman jabatan dan pengembangan kompetensi, PPK dapat menetapkan 2 (dua) atau 3 (tiga) jabatan strategis yang harus diduduki terlebih dahulu dalam pola karier seorang PNS, sebelum dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi

**BUPATI PACITAN**

ttd

**INDRATA NUR BAYUAJI**

