BUPATI BIREUEN
PROVINSI ACEH

PERATURAN BUPATI BIREUEN
NOMOR 40 TAHUN 2022

TENTANG

PEDOMAN POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BIREUEN

DENGAN RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

BUPATI BIREUEN,

Menimbang : a. bahwa pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan guna pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil, dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan serta syarat obyektif lainnya;

b. bahwa dalam rangka pelaksanaan ketentuan Pasal 188 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, maka pola karier Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bireuen diatur dalam Peraturan Bupati;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu Menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bireuen;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Bireuen dan Kabupaten Simeulue (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 176, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3897) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 48 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Bireuen dan Kabupaten Simeulue (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3963);

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

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali 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. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 483);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);
7. Qanun Kabupaten Bireuen Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bireuen (Lembaran Kabupaten Bireuen Tahun 2016 Nomor 67, Tambahan Lembaran Kabupaten Bireuen Nomor 107) sebagaimana telah diubah dengan Qanun Kabupaten Bireuen Nomor 3 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Qanun Kabupaten Bireuen Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bireuen (Lembaran Kabupaten Bireuen Tahun 2019 Nomor 84, Tambahan Lembaran Kabupaten Bireuen Nomor 117);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI BIREUEN TENTANG PEDOMAN POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BIREUEN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

2. Pemerintah Kabupaten adalah penyelenggaraan urusan pemerintah yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten dan Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten sesuai dengan fungsi dan kewenangannya masing-masing.
3. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Bupati adalah Bupati Bireuen.
5. Perangkat Daerah adalah Unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Daerah.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disebut PPK adalah Bupati.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bireuen.
8. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
9. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukan tingkat seseorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
10. Karier adalah pengembangan individu pegawai dalam jenjang/pangkat yang dapat dicapai selama pengabdiannya sebagai PNS.
11. Pola karier PNS yang selanjutnya disebut Pola Karier adalah pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan pensiun.
12. Alur Pengembangan Karier yang selanjutnya disebut alur karier adalah lintasan perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal maupun diagonal yang dapat dilalui PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan jabatan tertinggi.
13. Pengembangan karier adalah suatu upaya pemenuhan kebutuhan tenaga PNS secara kualitatif sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan untuk dapat mengembangkan potensinya seoptimal mungkin mencapai karier setinggi-tingginya di dalam organisasi.
14. *Assessment center* atau uji kompetensi adalah suatu proses untuk mengetahui kemampuan seseorang, terhadap suatu kompetensi, berdasarkan bukti-bukti untuk memperoleh informasi kemampuan yang diperlukan sebagai prasyarat menduduki suatu jabatan tertentu.
15. Pembinaan karier adalah pembinaan yang perlu dan harus dilakukan agar karier PNS jelas dan dapat dipertanggungjawabkan dengan cara menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan jabatan dan kompetensi serta pengalaman kerja PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan pensiun.
16. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS,

17. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi Negara.
18. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
19. Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi Negara.
20. Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan oleh suatu organisasi negara agar mampu melaksanakan tugas pokok untuk jangka waktu tertentu.
21. Perpindahan jabatan adalah perpindahan dari satu posisi jabatan keposisi jabatan lain, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
22. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.

Pasal 2

(1) Maksud ditetapkan Peraturan Bupati ini adalah untuk menjamin kepastian arah pengembangan karier PNS di Daerah, mulai dari karier terendah sampai karier tertinggi sesuai dengan kompetensi dan prestasi yang dimiliki.

(2) Tujuan ditetapkan Peraturan Bupati ini adalah:
a. memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS;
b. menyelaraskan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan Pemerintah Daerah;
c. meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS;
d. mendorong peningkatan profesionalitas PNS; dan
e. menciptakan iklim kerja yang kondusif dan transparan.

BAB II
POLA KARIER

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 3

Pola Karier PNS disusun sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Kabupaten yang terintegrasi secara Nasional.

Bagian Kedua
Unsur Pola Karier

Pasal 4

(1) Unsur-unsur pola karier adalah sebagai berikut:
a. jenjang pendidikan formal;

d. masa kerja;
e. pangkat/golongan ruang;
f. tingkat jabatan;
g. pengalaman jabatan;
h. penilaian prestasi kerja; dan
i. kompetensi jabatan.

(2) Jenjang Pendidikan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, ditetapkan sesuai dengan kebutuhan jabatan.

(3) Pendidikan dan pelatihan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, ditetapkan sesuai dengan kebutuhan jabatan.

(4) Usia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, berkaitan dengan pendidikan formal dan masa kerja yang dimiliki dalam pengembangan karier seorang PNS.

(5) Masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, diperhitungkan antara selisih usia saat diangkat dalam suatu jabatan setingkat lebih tinggi dengan usia saat diangkat dalam jabatan sebelumnya.

(6) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) tidak berlaku bagi pengangkatan PNS dalam jabatan setingkat lebih tinggi untuk pertama kali.

(7) Pangkat/golongan ruang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, berkaitan dengan jabatan yang diduduki dan/atau jenjang pendidikan formal yang dimiliki.

(8) Tingkat jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, merupakan jenjang jabatan yang terendah sampai dengan jenjang jabatan yang tertinggi.

(9) Pengalaman jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, diutamakan memiliki korelasi dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki.

(10) Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h, dilakukan terhadap seorang PNS setiap 1 (satu) tahun sekali.

(11) Kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i, ditetapkan pada setiap jabatan melalui uji kompetensi.

(12) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (11) dapat dilakukan oleh assessor internal pemerintah atau bekerja sama dengan assessor independen.

BAB III
PEMBINAAN DAN POLA PERPINDAHAN JABATAN

Bagian Kesatu
Pembinaan Karier

Pasal 5

(2) Pembinaan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didasarkan kepada pertimbangan pengembangan karier dan prestasi kerja.

(3) Pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan untuk memenuhi kebutuhan PNS secara kualitatif sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan.

(4) Untuk memenuhi kebutuhan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) PNS dapat diikut sertakan dalam pengembangan kompetensi berupa pendidikan dan pelatihan.

(5) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) antara lain:
a. pengembangan kompetensi teknis;
b. pengembangan kompetensi manajerial; dan
c. pengembangan kompetensi sosiokultural.

Bagian Kedua
Pola Perpindahan Jabatan

Pasal 6

(1) Karier awal PNS dilakukan melalui pengangkatan pertama dalam Jabatan Pengawas maupun Jabatan Fungsional dengan Alur Pengembangan Karier melalui pola perpindahan jabatan diantaranya:
a. horizontal, yaitu perpindahan jabatan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara dalam satu kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
b. vertikal, yaitu perpindahan jabatan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama; dan
c. diagonal, yaitu perpindahan jabatan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional dan/atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

(2) Pola perpindahan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan faktor-faktor sebagai berikut:
a. formasi jabatan;
b. jenjang pangkat dalam jabatan;
c. tingkat dan kualifikasi pendidikan;
d. pendidikan dan pelatihan jabatan;
e. pengalaman jabatan;
f. kompetensi; dan
g. penilaian prestasi kerja.

BAB IV
PENILAIAN KOMPETENSI DAN PRESTASI KERJA

Pasal 7

(1) PNS yang akan diangkat, dipindahkan dan diberhentikan dalam jabatan struktural dapat dilakukan penilaian kompetensi.

(3) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) antara lain:
   a. kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi diklat teknis fungsional, serta pengalaman bekerja secara teknis;
   b. kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat diklat struktural/manajerial dan pengalaman kepemimpinan; dan/atau
   c. kompetensi sosiokultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehinggga memiliki wawasan kebangsaan.

Pasal 8

Penilaian Prestasi kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB V
POLA KARIER DALAM JABATAN

Bagian Kesatu
Jabatan ASN

Pasal 9

(1) Jabatan ASN pada Pemerintah Kabupaten terdiri atas:
   a. Jabatan Administrasi;
   b. Jabatan Fungsional; dan
   c. Jabatan Pimpinan Tinggi.

(2) Jabatan Administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas:
   a. Jabatan Administrator; dan
   b. Jabatan Pengawas.

(3) Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri atas:
   a. Jabatan Fungsional Keahlian; dan
   b. Jabatan Fungsional Keterampilan.

(4) Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

Pasal 10

Setiap jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ditetapkan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, dan persyaratan lain yang dibutuhkan serta diatur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Persyaratan Jabatan Administrasi

Pasal 11

Persyaratan jabatan administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf a, setara jabatan struktural Eselon III meliputi:

d. diutamakan memiliki pengalaman pada Jabatan pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau Jabatan Fungsional yang setingkat dengan Jabatan pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki;
e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
f. memiliki Kompetensi Jabatan yang diperlukan;
g. sehat jasmani dan rohani;
h. diutamakan telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan manajerial yang menduduki jabatan eselon III atau yang dipersamakan;
i. diutamakan telah mengikuti Pendidikan dan pelatihan teknis yang menunjang bidang tugasnya;
j. tidak sedang dalam proses pemeriksaan disiplin pegawai dan/atau tidak pernah dikenakan hukuman disiplin tingkat sedang dalam 2 (dua) tahun terakhir atau tingkat berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
k. memiliki pangkat terendah 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang dipersyaratkan; dan
l. persyaratan lain yang diperlukan.

Pasal 12

Persyaratan jabatan pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b, setara jabatan struktural Eselon IV meliputi:
a. berstatus PNS;
b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah Diploma III (D.III) atas atau yang setara;
c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
d. diutamakan memiliki pengalaman pada Jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau Jabatan Fungsional yang setingkat dengan Jabatan pelaksana sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki;
e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
f. memiliki kompetensi jabatan yang di perlukan;
g. sehat jasmani dan rohani;
h. diutamakan telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan manajerial yang menduduki jabatan eselon IV atau yang dipersamakan;
i. diutamakan telah mengikuti Pendidikan dan pelatihan teknis yang menunjang bidang tugasnya;
j. tidak sedang dalam proses pemeriksaan disiplin pegawai dan/atau tidak pernah dikenakan hukuman disiplin tingkat sedang dalam 2 (dua) tahun terakhir atau tingkat berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
k. memiliki Pangkat terendah 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang dipersyaratkan; dan
l. persyaratan lain yang diperlukan.

Bagian Ketiga
Persyaratan Jabatan Fungsional Keahlian

Pasal 13

Persyaratan pengangkatan pertama jabatan fungsional keahlian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) huruf a, meliputi:
a. berstatus PNS;
b. memiliki integritas dan moral yang baik;
c. sehat jasmani dan rohani;
d. tingkat pendidikan paling rendah Sarjana (S.1) atau Diploma IV (D.IV)

e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh instansi pembina;
f. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
g. tersedia formasi jabatan; dan
h. persyaratan lain yang diperlukan.

Pasal 14

Persyaratan perpindahan dalam jabatan fungsional keahlian meliputi:
a. berstatus PNS;
b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
c. sehat jasmani dan rohani;
d. berijazah paling rendah Sarjana (S.1) atau Diploma IV (D.IV) sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh instansi pembina;
f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas dibidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
g. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
h. tersedia formasi jabatan;
i. berusia paling tinggi:
   1) 53 (lima puluh tiga) tahun untuk Jabatan Fungsional jenjang Ahli Pertama dan Jabatan Fungsional jenjang Ahli Muda;
   2) 55 (lima puluh lima) tahun untuk Jabatan Fungsional jenjang Ahli Madya;
   3) 60 (enam puluh) tahun untuk Jabatan Fungsional jenjang Ahli Utama bagi PNS yang telah menduduki JPT; dan
   4) Atau usia paling tinggi sesuai jenjang jabatan yang ditentukan oleh instansi pembina.
j. persyaratan lain yang diperlukan.

Pasal 15

Persyaratan penyesuaian *(inpassing)* jabatan fungsional keahlian meliputi:
a. berstatus PNS;
b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
c. sehat jasmani dan rohani;
d. berijazah paling rendah Sarjana (S.1) atau Diploma IV (D.IV);
e. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas dibidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling sedikit 2 (dua) tahun;
f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
g. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
h. tersedia formasi jabatan; dan
i. persyaratan lain yang diperlukan.

Bagian Keempat
Persyaratan Jabatan Fungsional Keterampilan

Pasal 16

b. memiliki integritas dan moral yang baik;
c. sehat jasmani dan rohani;
d. berijazah paling rendah Diploma III (D.III) atau setara sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh instansi pembina;
f. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
g. tersedia formasi jabatan; dan
h. persyaratan lain yang diperlukan.

Pasal 17

Persyaratan perpindahan dalam jabatan fungsional keterampilan meliputi:
a. berstatus PNS;
b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
c. sehat jasmani dan rohani;
d. berijazah paling rendah Diploma III (D.III) atau setara sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai Standar Kompetensi Jabatan yang telah disusun oleh instansi pembina;
f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas dibidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling sedikit 2 (dua) tahun;
g. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
h. berusia paling tinggi 53 (lima puluh tiga) tahun atau usia paling tinggi sesuai jenjang jabatan yang ditentukan oleh instansi pembina;
i. tersedia formasi jabatan; dan
j. persyaratan lain yang diperlukan.

Pasal 18

Persyaratan penyesuaian *(inpassing)* jabatan fungsional keterampilan meliputi:
a. berstatus PNS;
b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
c. sehat jasmani dan rohani;
d. berijazah paling rendah Diploma III (D.III) atau setara;
e. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas dibidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling sedikit 2 (dua) tahun;
f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
g. tersedia formasi jabatan; dan
h. persyaratan lain yang diperlukan.

Bagian Kelima
Persyaratan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 19

Persyaratan pengangkatan jabatan pimpinan tinggi pratama diatur dalam Peraturan Perundang-undangan

BAB VI
PANGKAT

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 20

(1) Pangkat merupakan kedudukan yang menunjukan tingkat Jabatan berdasarkan tingkat kesulitan, tanggungjawab, dampak, dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penggajian.

(2) Kenaikan Pangkat Pegawai merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian PNS yang bersangkutan terhadap negara.

(3) Pemberian Kenaikan Pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan penghargaan dari negara untuk para PNS yang berprestasi, maka prinsip yang harus dijalankan adalah "Kenaikan Pangkat diberikan pada orang yang tepat dan pada waktu yang tepat".

(4) Pemberian Kenaikan Pangkat sebagai penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan secara adil, dibedakan bagi pegawai yang memiliki prestasi tinggi dengan pegawai yang tidak memiliki prestasi, yang pada akhirnya dapat memacu setiap pegawai untuk senantiasa meningkatkan kemampuan diri.

(5) Dalam Pola Karier PNS, kenaikan pangkat menduduki tempat yang penting dan strategis, karena sangat berpengaruh terhadap jenjang jabatan, keikutsertaan pada diklat dalam jabatan dan kesejahteraan pegawai.

(6) Kenaikan Pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan atas dasar persetujuan teknis Badan Kepegawaian Negara.

Bagian Kedua
Kenaikan Pangkat Reguler

Pasal 21

(1) Kenaikan Pangkat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 diberikan kepada PNS yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan tanpa terkait pada jabatan yang dipangkunya.

(2) Kenaikan Pangkat Reguler diberikan kepada PNS yang tidak menduduki jabatan struktural /fungsional dan diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsungnya.

(3) Kenaikan Pangkat Reguler untuk kenaikan pangkat pertama dihitung sejak pengangkatan sebagai CPNS.

(4) Kenaikan Pangkat Reguler dapat diberikan sekurang- kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir dan setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Bagian Ketiga
Kenaikan Pangkat Pilihan

Pasal 22

(1) Kenaikan Pangkat Pilihan diberikan kepada:
a. PNS berprestasi yang mendapatkan kepercayaan dan penghargaan;
b. PNS yang memangku jabatan struktural yang pangkatnya masih dalam

c. PNS yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa dan menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara.

(2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, berlaku setelah pelantikan atau jabatan fungsional dalam batas-batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk setiap jabatan serta telah memenuhi angka kredit yang ditentukan.

Bagian Keempat
Kenaikan Pangkat Anumerta

Pasal 23

(1) Kenaikan Pangkat Anumerta diberikan kepada PNS dan/atau CPNS yang tewas untuk menghargai pengabdian dan jasa-jasanya kepada negara dan bangsa.

(2) PNS yang dinyatakan tewas, diberikan Kenaikan Pangkat Anumerta setingkat lebih tinggi berlaku mulai tanggal PNS yang bersangkutan tewas.

(3) PNS yang dinyatakan tewas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah PNS yang:
a. tewas dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya;
b. tewas dalam keadaan lain yang ada hubungannya dengan dinasnya, sehingga kematian itu disamakan dengan meninggal dunia dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya;
c. tewas yang langsung diakibatkan oleh luka atau cacat jasmani atau cacat rohani yang didapat dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya; atau
d. tewas karena perbuatan anasir yang tidak bertanggungjawab ataupun sebagai akibat tindakan terhadap anasir itu.

(4) Bagi CPNS yang tewas, diangkat menjadi PNS terhitung mulai awal bulan yang bersangkutan tewas.

BAB VII
PENGANGKATAN, PERPINDAHAN DAN PEMBERHENTIAN

Bagian Kesatu
Pengangkatan Dalam Jabatan

Pasal 24

(1) Pengangkatan dalam jabatan dilakukan dengan memperhatikan formasi dan syarat jabatan.

(2) Penyusunan formasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berdasarkan pada analisa jabatan dan analisa beban kerja.

Pasal 25

(1) CPNS diangkat dan ditugaskan pada Perangkat Daerah sesuai dengan formasi jabatan yang ditetapkan untuk yang bersangkutan.

(2) CPNS yang telah memenuhi syarat diangkat menjadi PNS sesuai dengan formasi jabatan yang ditetapkan untuk yang bersangkutan.

Pasal 26

(1) Karier awal PNS melalui pengangkatan pertama dalam jabatan pengawas maupun jabatan fungsional.

Pasal 27

(1) PNS dapat dipromosikan dalam dan/atau antar jabatan administrasi dan jabatan fungsional keterampilan atau keahlian sepanjang memenuhi persyaratan.

(2) PNS yang menduduki jabatan administrator dan jabatan fungsional jenjang ahli madya dapat dipromosikan kedalam jabatan pimpinan tinggi pratama sepanjang memenuhi persyaratan jabatan, mengikuti dan lulus seleksi.

Bagian Kedua
Perpindahan Dalam Jabatan

Pasal 28

(1) Masing-masing Perangkat Daerah menyusun perencanaan perpindahan dalam jabatan setiap tahun.

(2) Perencanaan perpindahan dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diusulkan kepada PPK melalui Tim Penilai Kinerja.

(3) Perpindahan PNS dalam jabatan dilakukan dengan memperhatikan formasi, syarat jabatan dan unsur-unsur pola karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dan prinsip larangan benturan kepentingan.

(4) Perpindahan PNS dalam jabatan ditetapkan oleh PPK sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

(5) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 29

(1) Perpindahan dalam jabatan dapat dilakukan secara horizontal, vertikal maupun diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, dalam 1 (satu) Perangkat Daerah atau antar Perangkat Daerah.

(2) Perpindahan dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sekurang-kurangnya setingkat dengan jabatan terakhir.

(3) Perpindahan dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam waktu sekurang-kurangnya 2 (dua) sampai dengan 5 (lima) tahun sejak seseorang diangkat dalam jabatan.

Pasal 30

PNS yang memasuki batas usia pensiun 1 (satu) tahun atau kurang dari 1 (satu) tahun tidak dapat dilakukan perpindahan dalam jabatan.

Bagian Ketiga
Pemberhentian dari Jabatan

Pasal 31

Pemberhentian PNS dari jabatan ditetapkan oleh PPK dengan alasan sebagai berikut:
a. mengundurkan diri dari jabatan yang didudukinya;
b. diberhentikan sementara sebagai PNS;
c. menjalani cuti diluar tanggungan negara;
d. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;

BAB VIII
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 32

(1) Tingkat pendidikan Pejabat Administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b, tidak berlaku bagi Pejabat yang telah menduduki jabatan Administrator sebelum Peraturan Bupati ini berlaku.

(2) Kualifikasi dan tingkat pendidikan bagi jabatan pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf b, tidak berlaku bagi Pejabat yang telah menduduki jabatan pengawas sebelum Peraturan Bupati ini berlaku.

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 33

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bireuen
pada tanggal 10 Agustus 2022

BUPATI BIREUEN,

MUZAKKAR A. GANI

Diundangkan di Bireuen
pada tanggal 10 Agustus 2022

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BIREUEN,

IBRAHIM

BERITA DAERAH KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2022 NOMOR 685