BUPATI SOLOK SELATAN
PROVINSI SUMATERA BARAT

PERATURAN BUPATI SOLOK SELATAN
NOMOR 81 TAHUN 2022

TENTANG

POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK SELATAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SOLOK SELATAN,

Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 188 ayat (4) dan (5) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang menyatakan bahwa setiap Pemerintah Menyusun pola karier inovasi secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional yang ditetapkan oleh PPK;

b. bahwa dalam rangka pengembangan dan pembinaan Karier Pegawai Negeri Sipil, agar terwujud keserasian dan keterkaitan antara pendidikan, pangkat, jabatan, pengabdian, prestasi kerja yang dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sehingga terencana, terarah, dan berkesinambungan, maka perlu diatur pola karier Pegawai Negeri Sipil yang terintegrasi secara optimal;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok Selatan.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2003 tentang pembentukan Kabupaten Dharmasraya, Kabupaten Solok Selatan dan Kabupaten Pasaman Barat di Provinsi Sumatera Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 4348);

21

2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah 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 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
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 Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai

Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1273);

9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 834);
10. 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);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 Tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
12. Peraturan Daerah Kabupaten Solok Selatan Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Solok Selatan nomor 3 Tahun 2022 perubahan atas peraturan Daerah Kabupaten Solok Selatan nomor 15 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan Perangkat Daerah;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SOLOK SELATAN

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Solok Selatan.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Kabupaten Solok Selatan.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Solok Selatan.

5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
7. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
8. Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Tim Penilai Kinerja PNS adalah Tim Penilai kinerja PNS Kabupaten Solok Selatan
9. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
10. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi PNS dan Pegawai Pemerintah Daerah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah Daerah.
11. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah PNS dan Pegawai Pemerintah Daerah 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.
12. Pola Karier PNS adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
13. 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.
14. Penempatan PNS adalah penempatan pada jabatan sesuai formasi PNS dan/atau kebutuhan organisasi.
15. Masa Kerja adalah masa pengabdian PNS sejak diangkat menjadi CPNS sampai dengan diberhentikan sebagai PNS.
16. Kenaikan Pangkat adalah suatu bentuk penghargaan kepada PNS atas

prestasi kerja dan pengabdiannya.

17. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
18. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
19. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT.
20. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan pimpinan tingkat pratama pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
21. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
22. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki JA pada instansi pemerintah.
23. Pejabat Administrator adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
24. Pejabat Pengawas adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
25. Pejabat Pelaksana adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
26. 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.
27. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki JF pada instansi pemerintah.
28. 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.
29. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan PNS yang diproyeksikan dalam Jabatan tertentu.
30. Seleksi Internal adalah seleksi yang dilakukan oleh Tim Penilai Kinerja PNS.

31. Rekam Jejak Jabatan adalah data yang berisi informasi riwayat jabatan yang pernah diampu PNS berdasarkan tugas, fungsi, tanggungjawab dan wewenang dalam sebuah jabatan ASN berdasarkan surat keputusan pengangkatan Jabatan ASN.
32. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
33. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
34. 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.
35. 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.
36. Perpindahan Jabatan Secara Horizontal adalah perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, maupun JPT.
37. Perpindahan Jabatan Secara Diagonal adalah perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok JA, JF, maupun JPT.
38. Perpindahan Jabatan Secara Vertikal adalah perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi didalam satu kelompok JA, JF, maupun JPT.
39. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
40. Penilaian Prestasi Kerja atau disebut juga dengan Penilaian Kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur dan menilai

kinerja berdasarkan peraturan, bukti dan hasil kerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan.

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.

Pasal 3

Ruang Lingkup Pola Karier, meliputi:

a. jenis Jabatan;
b. profil PNS;
c. Standar Kompetensi ASN; dan
d. jalur Karier.

BAB II

Pola Karier

Bagian Kesatu

Jenis Jabatan

Pasal 4

Jenis Jabatan yang ditetapkan dalam Pola Karier PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a yaitu :

a. JPTP;
b. JA; dan
c. JF.

Bagian Kedua

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 ketiga

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 Keempat

Jalur Karier

Paragraf I

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 sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 dapat berbentuk:
    a. horizontal, di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT;
    b. vertikal, di dalam satu kelompok JA, JF, atau JPT; dan
    c. diagonal, antar kelompok JA, JF, atau JPT.

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.

(2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 9

(1) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPTP lainnya sesuai dengan persyaratan Jabatan.

(2) Mekanisme perpindahan antar JPTP dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau jabatan yang setara dapat berpindah secara horizontal ke dalam JF sesuai dengan ketentuan 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

JF dapat berpindah ke JA sesuai jenjang Jabatan, kualifikasi, kompetensi, syarat jabatan, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Pasal 13

(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) Perpindahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan perundang-undangan.
(3) Dalam hal kondisi tertentu perpindahan karier dapat dilakukan melalui mekanisme penyetaraan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Pasal 14

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

Paragraf 3
Pola Larier Vertikal
Pasal 15

(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 dalam satu kelompok JPT

Pasal 16

(1) Promosi dalam JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 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 17

(1) Promosi dalam kelompok JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 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 sebagaimana dimaksud ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat dilakukan apabila memenuhi syarat kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan berdasarkan formasi kebutuhan organisasi Pemerintah Daerah dan peta jabatan yang telah ditetapkan.

Paragraf 3
Pola Karier Diagonal
Pasal 18

(1) Promosi ke dalam JPTP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf c dilakukan sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
(2) rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pejabat Fungsional dapat berpindah dari jenjang paling rendah sampai dengan jenjang paling tinggi dalam satu kategori JF nya.

Pasal 19

(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 JPTP.

Pasal 20

(1) Perpindahan karier diagonal bagi JA ke JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 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 21

(1) Perpindahan karier diagonal bagi JF ke JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf b yaitu:

a. JF kategori keterampilan atau JF Ahli Pertama dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Pengawas; atau

b. Pengawas dapat berpindah secara diagonal ke Fungsional Ahli Madya; atau

(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 22

Perpindahan karier diagonal JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPTP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf c dilaksanakan melalui promosi secara seleksi terbuka, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, persyaratan Jabatan, dan kebutuhan organisasi.

BAB III

PENYUSUNAN DAN PENETAPAN POLA KARIR

Bagian Kesatu

Perencanaan Pola Karier

Pasal 23

Pejabat yang Berwenang menyusun rencana pengembangan karier dengan memperhatikan :

a. urutan karier yang berkesinambungan kecuali dari JF ke JPTP atau Jabatan Administrator; dan
b. tugas serumpun, kompetensi yang berkaitan; dan
c. kualifikasi pendidikan yang diperlukan

Pasal 24

(1) Penyusunan rencana Pola Karier meliputi rencana Pola Karier untuk :
    a. JPTP;
    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 jalur Karier/Jabatan, dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :
    a. Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosio 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 25

Perencanaan Pola Karier untuk JPTP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf a dilakukan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan Ketentuan Sistem Merit, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Pasal 26

(1) Perencanaan Pola Karier untuk JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf b dilakukan melalui seleksi rotasi, mutasi, dan promosi, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
(2) Perencanaan Pola Karier untuk JA, mempertimbangkan proyeksi jangka waktu paling kurang PNS harus dipromosikan tanpa mengurangi syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 27

(1) Perencanaan Pola Karier untuk JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1) huruf c dilakukan melalui pengangkatan pertama, perpindahan Jabatan, penyesuaian/*inpassing*, dan promosi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
(2) Pola Karier untuk JF ditetapkan dalam jenjang Jabatan berdasarkan pencapaian angka kredit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Penyusunan Rencana Pengembangan Karier

Pasal 28

(1) 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.

(2) Penyusunan Rencana Pengembangan Karier dilakukan oleh Tim yang diketuai oleh PyB dengan anggota Tim dari Perangkat Daerah yang menangani urusan Kepegawaian.

Pasal 29

(1) Jenis, rumpun/klasifikasi, dan profil Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) 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. JPTP;
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;
   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) ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Pasal 30

(1) Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf b meliputi Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosio Kultural, dan Kompetensi Teknis.

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

Pasal 31

(1) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf c dilaksanakan untuk mendukung pembinaan karier 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.
d. Untuk kelancaran pelaksanaan tugas Jabatan yang sifatnya mendesak dan harus diisi, dalam hal persyaratan pendidikan dan pelatihan belum dipenuhi untuk sementara dapat dilakukan uji kompetensi dan atau evaluasi kinerja dalam pengisian Jabatan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Pasal 32

(1) Profil pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf d paling sedikit memuat data personal, kualifikasi pendidikan, rekam jejak Jabatan, kompetensi, riwayat pengembangan, riwayat hasil penilaian kinerja, Pendidikan dan pelatihan, usia, dan informasi kepegawaian lainnya.

(2) Penyusunan Profil Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat I dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pasal 33

Usia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (1) 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 JPTP.

Pasal 34

(1) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf e untuk JPTP diatur sebagai berikut :
   a. untuk menduduki JPTP, paling kurang 2 (dua) tahun dalam Jabatan Administrator atau JF jenjang Ahli Madya.
   b. untuk menduduki JPTP Sekretaris Daerah paling kurang 2 (dua) tahun dalam JPTP atau JF jenjang Ahli Madya dengan pangkat minimal Pembina Tingkat I.
(2) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf e untuk JA diatur sebagai berikut :
   a. untuk menduduki Jabatan Pengawas paling singkat 4 (empat) tahun dalam Jabatan Pelaksana atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pelaksana sesuai bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
   b. untuk menduduki Jabatan Administrator paling singkat 3 (tiga) tahun dalam Jabatan Pengawas atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
(3) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf e untuk JF berdasarkan angka kredit yang diperoleh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 35

Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf f memuat informasi kelas Jabatan masing-masing Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Pasal 36

Pengalaman Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf g diatur sebagai berikut :

a. untuk menduduki JPTP seorang PNS yang 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 pada Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pelaksana sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki.

Pasal 37

Profil dan struktur organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf h memuat informasi tentang profil dan struktur organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah dan tata kerja untuk menggambarkan Jalur Karier.

Pasal 38

Peta Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf i ditetapkan oleh Bupati berdasarkan analisis Jabatan dan tata cara kerja organisasi Instansi Pemerintah sebagai dasar penyusunan Jalur Karier sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Pasal 39

Penilaian kinerja dan pembinaan disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf j dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Bagian Ketiga

Pelaksanaan Pola Karier

Paragraf 1

Umum

Pasal 40

PPK melaksanakan pengisian Jabatan berdasarkan rencana Pola Karier yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1).

Paragraf 2

Pola Karier JPTP

Pasal 41

(1) Pengisian JPTP untuk Jabatan yang lowong dilakukan melalui seleksi terbuka dan kompetitif, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

(2) Ketentuan pengisian JPTP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan apabila Pemerintah Daerah telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN dengan persetujuan Komisi Aparatur Sipil Negara.

Pasal 42

(1) Pengisian JPTP yang lowong melalui mutasi dari satu JPTP ke JPTP yang lain dapat dilakukan melalui uji kompetensi dari pejabat yang ada sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

(2) Pengisian JPTP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat :
   a. rumpun/klasifikasi Jabatan;
   b. memenuhi standar kompetensi Jabatan; dan
   c. telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.

(3) Dalam hal pelaksanaan pengisian JPTP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memperoleh calon pejabat pimpinan tinggi yang memiliki kompetensi yang sesuai, maka pengisian JPTP dilakukan melalui Seleksi Terbuka.

Pasal 43

(1) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang telah menduduki Jabatan selama 5 (lima) tahun sejak diangkat menjadi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, PPK dapat memperpanjang masa jabatan yang bersangkutan dengan terlebih dahulu melakukan evaluasi terhadap kinerja dan kompetensi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi.

(2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim yang dibentuk oleh PPK, dan dilakukan 3 (tiga) bulan sebelum masa jabatannya berakhir.

(3) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam melaksanakan evaluasi dapat dibantu oleh Tim Penilai kompetensi/assessor yang independen,

bersertifikat dan memiliki pengalaman dibidangnya.

(4) Hasil evaluasi yang dilakukan oleh tim sebagaimana diatur pada ayat (3) dilaporkan kepada PPK.

(5) Untuk Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana tersebut pada ayat (4), maka PPK menetapkan Surat Keputusan perpanjangan/pengangkatan kembali dalam jabatan tersebut.

(6) Pejabat Pimpinan Tinggi setelah menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun dapat pula ditempatkan ke Jabatan Pimpinan Tinggi yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan penilaian kompetensi.

(7) Pejabat Pimpinan Tinggi yang tidak diperpanjang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang bersangkutan.

(8) Pejabat Pimpinan Tinggi sebagaimana tersebut pada ayat (7) dapat mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif kembali untuk jabatan lainnya.

Pasal 44

(1) Dalam hal terjadi penataan organisasi Instansi Pemerintah yang mengakibatkan adanya pengurangan JPTP, penataan Pejabat Pimpinan Tinggi dapat dilakukan melalui uji kompetensi dari pejabat yang ada oleh panitia seleksi.

(2) Dalam hal pelaksanaan penataan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memperoleh calon pejabat pimpinan tinggi yang memiliki kompetensi sesuai, pengisian JPTP dilakukan melalui Seleksi Terbuka.

Paragraf 3

Pola Karier Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas

Pasal 45

(1) Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilaksanakan sesuai dengan kelompok rencana suksesi atau melalui seleksi internal, berdasarkan prinsip Sistem Merit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Seleksi internal sebagaimana dimaksud ayat (2) dilakukan oleh Tim Penilai Kinerja PNS berdasarkan :

a. Perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, syarat jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerjasama, kreativitas tanpa membedakan gender, suku, agama, ras dan golongan.
b. Hasil uji kompetensi dan atau evaluasi kinerja dan atau penelusuran talenta.

(3) PPK menetapkan keputusan pengangkatan dalam Jabatan Pengawas dan Jabatan Administrator berdasarkan hasil seleksi internal sebagaimana dimaksud ayat (2) dan sesuai sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 4

Pola Karier Jabatan Pelaksana

Pasal 46

Pengisian Jabatan Pelaksana dilaksanakan sesuai dengan kelompok rencana suksesi dan berdasarkan prinsip Sistem Merit melalui pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 47

(1) Persyaratan Jabatan Pelaksana sebagai berikut :
a. PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan
b. memiliki tingkat pendidikan paling rendah sesuai dengan Syarat Jabatan;
c. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosio kultural sesuai standar kompetensi;
d. sehat jasmani dan rohani;
e. memiliki integritas dan moral yang baik; dan
f. persyaratan lain yang diperlukan

(2) Tingkat pendidikan sebagai Syarat Jabatan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf b adalah sebagai berikut :
a. Pelaksana kelas jabatan 7 minimal Pendidikan S1/D-IV
b. Pelaksana kelas jabatan 6 minimal Pendidikan D3 atau setara
c. Pelaksana kelas jabatan 5 minimal Pendidikan SLTA atau setara
d. Pelaksana kelas jabatan 3 dan 4 minimal Pendidikan SLTP atau setara
e. Pelaksana kelas jabatan 1 dan 2 minimal Sekolah Dasar atau setara.

Pasal 48

Perpindahan Pejabat Pelaksana dapat dilakukan secara horizontal, vertikal, dan diagonal.

Pasal 49

(1) Perpindahan Pejabat Pelaksana secara horizontal sebagaimana dimaksud pada Pasal 48, dilakukan melalui perpindahan antar Jabatan Pelaksana dengan kelas Jabatan yang sama.
(2) Perpindahan Pejabat Pelaksana secara horizontal memperhatikan kesesuaian kompetensi yang dimiliki berdasarkan hasil analisis Jabatan dan analisis beban kerja.

Pasal 50

(1) Perpindahan Pejabat Pelaksana secara vertikal sebagaimana dimaksud pada Pasal 48, dilakukan melalui pengisian Jabatan Pengawas atau perpindahan Jabatan Pelaksana dengan kelas Jabatan lebih tinggi.
(2) Perpindahan Jabatan Pelaksana dengan kelas Jabatan satu tingkat lebih tinggi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling singkat 3 (tiga) tahun menduduki Kelas Jabatan Sebelumnya.
(3) Perpindahan Jabatan Pelaksana dengan kelas Jabatan dua tingkat lebih tinggi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling singkat 4 (empat) tahun menduduki Kelas Jabatan Sebelumnya.
(4) Perpindahan Pejabat Pelaksana secara vertikal harus memenuhi syarat pendidikan dan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47.
(5) Perpindahan Pejabat Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui *assessment* atau uji kompetensi dan atau evaluasi kinerja.

Pasal 51

(1) Perpindahan Pejabat Pelaksana secara diagonal sebagaimana dimaksud pada Pasal 48, dilakukan melalui dengan pengangkatan kembali ke dalam JF atau melalui penyesuaian/inpassing.
(2) Pengangkatan kembali dan penyesuaian/inpassing JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan ketersediaan formasi berdasarkan hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja.
(3) Perpindahan Pejabat Pelaksana secara diagonal dengan pengangkatan kembali ke dalam JF dapat dilakukan apabila pernah menduduki JF

dengan jenjang dan nilai angka kredit terakhir yang dimiliki.

(4) Perpindahan Pejabat Pelaksana secara diagonal dengan penyesuaian/inpassing dilakukan melalui uji kompetensi dan rekomendasi Instansi Pembina JF.

(5) Perpindahan Pejabat Pelaksana secara diagonal memperhatikan rekomendasi PPK.

Pasal 52

PPK menetapkan keputusan pengangkatan/perpindahan dalam Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud Pasal 46 dan Pasal 48.

Paragraf 5
Pola Karier Jabatan Fungsional

Pasal 53

(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
PENILAIAN KINERJA DAN PENILAIAN KOMPETENSI PNS

Bagian Kesatu
Tim Penilai Kinerja PNS

Pasal 54

(1) Tim Penilai Kinerja PNS dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang.

(2) Tim Penilai Kinerja PNS pada Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
   a. Pejabat yang Berwenang;
   b. Pejabat yang menangani bidang kepegawaian;
   c. Pejabat yang menangani bidang pengawasan internal; dan
   d. Pejabat Pimpinan Tinggi terkait.

(3) Tim Penilai Kinerja PNS bertanggung jawab kepada Pejabat yang

Berwenang.

(4) Tim Penilai Kinerja PNS mempunyai tugas memberikan pertimbangan kepada PPK atas dasar hasil penilaian kinerja.

(5) Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) digunakan oleh PPK untuk pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi serta pemberian penghargaan bagi PNS.

(6) Dalam melaksanakan tugas Tim Penilai Kinerja PNS dibantu oleh Sekretariat.

(7) Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menangani urusan kepegawaian.

(8) Tim Penilai Kinerja PNS melaksanakan rapat sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan.

(9) Hasil Rapat pembahasan yang dibuktikan dengan Berita Acara Evaluasi Kinerja PNS.

(10) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan dan mekanisme kerja Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Penilaian Kinerja PNS

Pasal 55

(1) Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.

(2) Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

(3) Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip :

a. Objektif;

b. Terukur;

c. Akuntabel;

d. Partisipatif; dan

e. Transparan.

(4) Dalam hal persyaratan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi belum dipenuhi untuk sementara dapat dilakukan evaluasi berdasarkan rekam jejak jabatan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Ketiga

Penilaian Kompetensi

Pasal 56

(1) PNS yang akan diangkat, dipindah dan atau diberhentikan dalam jabatan dilakukan penilaian kompetensi.

(2) Penilaian Kompetensi 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.

c. Kompetensi sosio kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

d. Kompetensi pemerintahan meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas pemerintahan dalam negeri.

(3) Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh assessor internal pemerintah daerah atau bekerjasama dengan assessor independen.

(4) Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dilakukan secara berkala dan berlaku paling singkat 2 (dua) tahun sejak hasil penilaian kompetensi ditetapkan.

(5) Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, untuk pertama kali penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling lambat 2 (dua) tahun terhitung sejak Peraturan Bupati ini diundangkan.

BAB V

KELOMPOK RENCANA SUKSESI

Pasal 57

(1) Kelompok rencana suksesi ditetapkan oleh PPK.

(2) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan hasil penilaian kompetensi yang dilakukan oleh assessor internal pemerintah daerah dan atau bekerjasama dengan assessor independen.

(3) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berisi kelompok PNS yang memiliki :

a. Kompetensi sesuai klasifikasi Jabatan;
b. Memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi; dan
c. Memiliki penilaian kinerja paling kuran bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

(4) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Perangkat Daerah yang menangani urusan kepegawaian.

(5) Ketentuan teknis tentang penyusunan kelompok rencana suksesi diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

BAB VI
PENUTUP

Pasal 58

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Padang Aro
pada tanggal, 11 - November - 2022
BUPATI SOLOK SELATAN,

KHAIRUNAS

Diundangkan di Padang Aro
pada tanggal, 11 - November - 2022
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SOLOK SELATAN

SYAMSURIZALDI

BERITA DAERAH KABUPATEN SOLOK SELATAN TAHUN 2022 NOMOR 81