



GUBERNUR KALIMANTAN BARAT

PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN BARAT

NOMOR 48 TAHUN 2021

TENTANG

MANAJEMEN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KALIMANTAN BARAT,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme, diselenggarakan penerapan Sistem Merit sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. bahwa untuk menyelenggarakan manajemen karier Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Barat berdasarkan Sistem Merit sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu diatur landasan hukumnya dalam Peraturan Gubernur;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Barat;

- Mengingat :
1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah-daerah Otonom Provinsi Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 65, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1106);
 3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

KARO HUKUM	PERANGKAT DASRAH PEMERKARBA	ASISTEN I	SEKDA

4. 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 dan 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);
5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
6. 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 108 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Pemerintahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1606);
10. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Barat (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Barat Nomor 6) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Barat (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2019 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Barat Nomor 9);
11. Peraturan Gubernur Nomor 75 Tahun 2019 Tentang Nilai dan Kelas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat (Berita Daerah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2019 Nomor 76);

KARO HUKUM	PERANGKAT DAERAH PEMBAKARSA	ASISTEN I	SEKDA
			

12. Peraturan Gubernur Nomor 123 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat (Berita Daerah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2019 Nomor 123) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Nomor 66 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Nomor 123 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat (Berita Daerah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2019 Nomor 67);
13. Peraturan Gubernur Nomor 128 Tahun 2019 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Kalimantan Barat (Berita Daerah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2019 Nomor 129);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG MANAJEMEN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Daerah Provinsi Kalimantan Barat.
2. Gubernur adalah Gubernur Kalimantan Barat.
3. Pemerintahan Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi Kalimantan Barat.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi Kalimantan Barat.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disebut PPK adalah Gubernur.
6. Pejabat yang Berwenang adalah Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Barat.
7. Badan Kepegawaian Daerah selanjutnya disingkat BKD adalah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

KARO HUKUM	PERANGKAT DAERAH PEMBAKARSA	ASISTEN I	SEKDA
			

8. Kepala Badan Kepegawaian Daerah selanjutnya disingkat Kepala BKD adalah Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat.
9. Biro Organisasi adalah Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat.
10. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut PNS adalah PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Barat.
11. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi Perangkat Daerah.
12. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
13. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah PNS yang menduduki JPT.
14. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
15. Pejabat Administrator adalah PNS yang menduduki Jabatan Administrator.
16. Pejabat Pengawas adalah PNS yang menduduki Jabatan Pengawas.
17. Pejabat Pelaksana adalah PNS yang menduduki Jabatan Pelaksana pada instansi pemerintah.
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 PNS yang menduduki JF pada instansi pemerintah.
20. Kelas Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang PNS dalam rangkaian susunan instansi pemerintah yang meskipun berbeda dalam hal jenis pekerjaan, tetapi cukup setara dalam hal tingkat kesulitan dan tanggungjawab, dan tingkat persyaratan kualifikasi pekerjaan, dan digunakan sebagai dasar penggajian.
21. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik kerja yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

KARO HUKUM	PERANGKAT DAERAH PEMRAKARSA	ASISTEN I	SEKDA
h	f	A-	K

22. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan termasuk di dalamnya Kompetensi Pemerintahan.
23. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/ atau mengelola unit organisasi.
24. 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.
25. Kompetensi Pemerintahan adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengelolaan pemerintahan sesuai jenjang jabatannya di lingkungan Pemerintahan Daerah Provinsi secara profesional.
26. 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.
27. Pengisian JPT secara Terbuka yang selanjutnya disebut Seleksi Terbuka adalah proses pengisian JPT yang dilakukan melalui kompetisi secara terbuka.
28. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
29. Penyesuaian atau Inpassing adalah proses pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional guna memenuhi kebutuhan organisasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan dalam jangka waktu tertentu.
30. Kelompok Rencana Suksesi atau *talent pool* adalah wadah data nama dan profil calon yang dinilai memiliki talenta untuk mengisi JPT, JA, dan JF.

Pasal 2

Penyelenggaraan manajemen karier dimaksudkan untuk mewujudkan pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi PNS berdasarkan Sistem Merit.

KARO HUKUM	PERANGKAT DAERAH PEMRAKARSA	ASISTEN I	SEKDA
			

Pasal 3

Penyelenggaraan manajemen karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, mempunyai tujuan:

- a. memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS;
- b. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi;
- c. meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS; dan
- d. mendorong peningkatan profesionalitas PNS.

Pasal 4

Manajemen karier menjadi pedoman pengelolaan karier PNS yang dilakukan sejak pengangkatan pertama sebagai PNS sampai dengan pemberhentian.

Pasal 5

Manajemen karier PNS meliputi:

- a. basis data PNS;
- b. pengembangan karier;
- c. pengembangan kompetensi;
- d. pola karier;
- e. mutasi/perpindahan dan promosi; dan
- f. sistem informasi karier.

BAB II

BASIS DATA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pasal 6

- (1) Dalam rangka penyelenggaraan manajemen karier PNS, disusun:
 - a. standar kompetensi Jabatan; dan
 - b. profil PNS.
- (2) Standar kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, paling sedikit terdiri atas:
 - a. nama Jabatan;
 - b. uraian Jabatan;
 - c. kode Jabatan;
 - d. pangkat yang sesuai;
 - e. kompetensi; dan
 - f. ukuran kinerja Jabatan.
- (3) Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan kumpulan informasi PNS, terdiri atas:
 - a. data personal, paling sedikit memuat:
 - 1. nama;
 - 2. nomor induk pegawai;
 - 3. tempat tanggal lahir;
 - 4. status perkawinan;
 - 5. agama; dan
 - 6. alamat.
 - b. kualifikasi, merupakan informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai dengan jenjang paling rendah;

KARO HUKUM	PERANGKAT DAERAH PEMRAKARSA	ASISTEN I	SEKDA
			

- c. rekam jejak jabatan, merupakan informasi mengenai riwayat jabatan yang pernah diduduki PNS;
 - d. kompetensi, merupakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan;
 - e. riwayat pengembangan kompetensi, merupakan informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS, meliputi riwayat pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, penataran dan/ atau magang;
 - f. riwayat hasil penilaian kinerja, merupakan informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS; dan
 - g. informasi kepegawaian lainnya, merupakan informasi yang memuat prestasi, penghargaan, dan/ atau hukuman yang pernah diterima oleh PNS.
- (4) Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikelola oleh BKD dalam Sistem Informasi Administrasi Kepegawaian, yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara secara nasional.

BAB III

PENGEMBANGAN KARIER

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 7

- (1) Pengembangan karier PNS diselenggarakan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja pegawai dengan memperhatikan kebutuhan instansi pemerintah.
- (2) Manajemen pengembangan karier PNS dilaksanakan melalui:
 - a. mutasi; dan
 - b. promosi.
- (3) Penempatan PNS pada Jabatan dilaksanakan dengan berpedoman pada pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2).

Bagian Kedua

Jenis, Jenjang dan Rumpun Jabatan

Pasal 8

Jabatan PNS meliputi:

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

Pasal 9

- (1) Jenjang JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a, meliputi:
 - a. JPT Madya atau setara dengan Jabatan eselon Ib; dan
 - b. JPT Pratama atau setara dengan Jabatan eselon IIa dan Jabatan eselon IIb.

KARO HUKUM	PERANGKAT DAERAH PEMERAKARSA	ASISTEN I	SEKDA
h	f	g	l

- (2) Jenjang JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b, meliputi:
- Jabatan administrator atau setara dengan Jabatan eselon IIIa dan Jabatan eselon IIIb;
 - Jabatan pengawas atau setara dengan Jabatan eselon IVa dan jabatan eselon IVb; dan
 - Jabatan pelaksana.
- (3) Jenjang JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c, meliputi:
- Jenjang JF Ahli, meliputi:
 - JF Ahli Utama;
 - JF Ahli Madya;
 - JF Ahli Muda; dan
 - JF Ahli Pertama.
 - Jenjang JF Keterampilan, meliputi:
 - JF Penyelia atau jabatan yang setara;
 - JF Mahir atau jabatan yang setara;
 - JF Terampil atau jabatan yang setara; dan
 - JF Pemula atau jabatan yang setara.

Pasal 10

- JPT, JA, dan JF dikelompokkan ke dalam rumpun jabatan.
- Rumpun jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga

Kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja

Pasal 11

Kualifikasi Jabatan, paling rendah terdiri atas:

- pendidikan formal;
- pangkat/ golongan atau kelas jabatan; dan
- riwayat Jabatan.

Pasal 12

- Biro Organisasi menyusun standar kualifikasi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 dalam bentuk syarat Jabatan berdasarkan analisis Jabatan, analisis beban kerja dan evaluasi Jabatan.
- Standar kualifikasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 13

Kompetensi Jabatan, meliputi:

- kompetensi manajerial;
- kompetensi teknis;
- kompetensi sosial kultural; dan
- kompetensi pemerintahan.

KARO HUKUM	PERANGKAT DAERAH PEMERAKASA	ASISTEN I	SEKDA
			

Pasal 14

- (1) Kompetensi Jabatan manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a mencakup:
 - a. integritas;
 - b. kerjasama;
 - c. komunikasi;
 - d. orientasi pada hasil;
 - e. pelayanan publik;
 - f. pengembangan diri dan orang lain;
 - g. mengelola perubahan; dan
 - h. pengambilan keputusan;
- (2) Kompetensi teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis.
- (3) Kompetensi sosial kultural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf c mencakup perekat bangsa.
- (4) Kompetensi pemerintahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf d mencakup:
 - a. kebijakan desentralisasi;
 - b. hubungan Pemerintah Pusat dengan Daerah;
 - c. pemerintahan umum;
 - d. pengelolaan keuangan Daerah;
 - e. urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah;
 - f. hubungan Pemerintah Daerah dengan DPRD; dan
 - g. etika pemerintahan.

Pasal 15

- (1) Biro Organisasi menyusun standar kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 untuk penempatan jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Standar kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 16

- (1) Setiap PNS dinilai melalui evaluasi kompetensi dengan berpedoman pada standar kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dan kamus kompetensi Jabatan.
- (2) Evaluasi kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan secara berkala paling singkat 6 (enam) bulan dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (3) Evaluasi kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilakukan oleh BKD.
- (4) Kamus kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disusun oleh Biro Organisasi.
- (5) Dalam melaksanakan evaluasi kompetensi, BKD dibantu oleh Tim Assesor Sumber Daya Manusia Aparatur atau dapat bekerja sama dengan assesor independen.

KARO HUKUM	PERANGKAT DAERAH PEMR/MARGA	ASISTEN I	SEKDA
<i>h</i>	<i>f</i>	<i>g</i>	<i>d</i>

- (6) Kepala BKD menetapkan standar operasional dan prosedur pelaksanaan evaluasi kompetensi.

Pasal 17

- (1) Biro Organisasi menyusun bentuk indikator kinerja Jabatan berdasarkan target Rencana Kerja Pemerintahan Daerah yang diuraikan menjadi indikator kinerja Perangkat Daerah.
- (2) Indikator kinerja Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menjadi dasar ukuran kinerja Jabatan.
- (3) Indikator kinerja Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 18

- (1) Penilaian Kinerja bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.
- (2) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada 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 yang bersangkutan.
- (3) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
- (4) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), dilakukan oleh atasan langsung PNS yang bersangkutan atau oleh pejabat yang ditentukan oleh Pejabat yang Berwenang.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme penilaian kinerja diatur dengan Peraturan Gubernur tersendiri.

Bagian Keempat

Kelompok Rencana Suksesi

Pasal 19

- (1) kelompok rencana suksesi ditetapkan oleh PPK.
- (2) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berisi kelompok PNS yang memiliki:
 - a. kompetensi sesuai klasifikasi jabatan;
 - b. memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi; dan
 - c. memiliki penilaian kinerja paling rendah bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (3) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dikelola oleh BKD.

KARO HUKUM	PERANGKAT DAERAH PEMRAKARSA	ASISTEN I	SEKDA
<i>h</i>	<i>f</i>	<i>g</i>	<i>l</i>

BAB IV

PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 20

- (1) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.

Pasal 21

- (1) Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling rendah 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 menjadi dasar pengembangan karier dan menjadi salah satu dasar bagi pengangkatan jabatan.

BAB V

POLA KARIER

Pasal 22

Pola karier merupakan Pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar Posisi di setiap jenis dan/atau jenjang jabatan secara berkesinambungan dengan memperhatikan jalur karier.

Pasal 23

Pola karier PNS berbentuk:

- a. horizontal, yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JPT, JA atau JF;
- b. vertikal, yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok JPT, JA, dan JF; dan
- c. diagonal, yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok JPT, JA atau JF.

Pasal 24

- (1) Pola karier berbentuk horizontal dan vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf a dan huruf b, dilaksanakan dengan memperhatikan:
 - a. jenis Jabatan; dan
 - b. kelas Jabatan.

KARO HUKUM	PERANGKAT DAERAH PEMBAKASA	ASISTEN I	SEKDA
<i>h</i>	<i>f</i>	<i>g</i>	<i>k</i>

- (2) Pola karier berbentuk horizontal untuk JPT yang telah menduduki jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun, dilaksanakan setelah dilakukan uji kompetensi.
- (3) Pola Karier berbentuk vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf b, dilakukan melalui promosi jabatan.

BAB VI

PROMOSI

Bagian Kesatu

Promosi Dalam Jabatan Fungsional

Pasal 25

- (1) JF Pemula dapat diangkat dalam JF Terampil, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF terampil;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling rendah bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF terampil pada Perangkat Daerah;
 - d. memiliki peringkat terbaik dan/atau 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit dan ditetapkan oleh PPK; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (2) JF Terampil dapat diangkat dalam JF Mahir, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF Mahir;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling rendah bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Mahir pada Perangkat Daerah;
 - d. memiliki peringkat terbaik dan/atau 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit dan ditetapkan oleh PPK; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (3) JF Mahir dapat diangkat dalam JF Penyelia, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF Penyelia;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling rendah bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Penyelia pada Perangkat Daerah;
 - d. memiliki peringkat terbaik dan/atau 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit dan ditetapkan oleh PPK; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (4) JF Penyelia dapat diangkat dalam JF Ahli Pertama, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF Ahli Pertama;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling rendah bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Ahli Pertama pada Perangkat Daerah;
 - d. memiliki peringkat terbaik dan/atau 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit dan ditetapkan oleh PPK; dan

KARO HUKUM	PERANGKAT DAERAH PEMRAKARSA	ASISTEN I	SEKDA
			

- e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JP.
- (5) JF Ahli Pertama dapat diangkat dalam JF Ahli Muda, dengan ketentuan:
- a. memenuhi angka kredit JF Ahli Muda;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling rendah bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Ahli Muda pada Perangkat Daerah;
 - d. memiliki peringkat terbaik dan/atau 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit dan ditetapkan oleh PPK; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (6) JF Ahli Muda dapat diangkat dalam JF Ahli Madya, dengan ketentuan:
- a. memenuhi angka kredit JF Ahli Madya;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling rendah bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Ahli Madya pada Perangkat Daerah;
 - d. memiliki peringkat terbaik dan/atau 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit dan ditetapkan oleh PPK; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (7) JF Ahli Madya dapat diangkat dalam JF Ahli Utama, dengan ketentuan:
- a. memenuhi angka kredit JF Ahli Utama;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling rendah bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Ahli Utama pada Perangkat Daerah;
 - d. memiliki peringkat terbaik dan/atau 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit dan ditetapkan oleh PPK; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.
- (8) Promosi dalam Jabatan Fungsional dari jabatan lain, dengan ketentuan:
- a. memenuhi angka kredit yang dipersyaratkan dalam JF;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling rendah bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF pada Perangkat daerah;
 - d. memiliki peringkat terbaik dan/atau 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit dan ditetapkan oleh PPK; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang JF.

KARO HUKUM	PERANGKAT DAERAH PEMRAKARSA	ASISTEN I	SEKDA
<i>h</i>	<i>f</i>	<i>g</i>	<i>l</i>

Bagian Kedua

Promosi Dalam Jabatan Pengawas

Pasal 26

- (1) Jabatan Pelaksana dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas, dengan ketentuan:
 - a. pengalaman kerja pada Pelaksana paling kurang 4 (empat) tahun;
 - b. memenuhi standar kompetensi Jabatan Pengawas;
 - c. memiliki Ijazah Pendidikan Formal jenjang Strata 1/ Diploma IV;
 - d. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling rendah bernilai baik;
 - e. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - f. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - g. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa; dan
 - h. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat IV.
- (2) JF Ahli Pertama dapat diangkat dalam Jabatan Pengawas, dengan ketentuan:
 - a. memiliki pangkat minimal Penata Muda Tingkat I Golongan Ruang III/b;
 - b. memenuhi standar kompetensi Jabatan;
 - c. memiliki Ijazah Pendidikan Formal Strata 1 atau Diploma IV;
 - d. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling rendah bernilai baik;
 - e. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - f. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - g. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa;
 - h. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat IV; dan
 - i. formasi JF Ahli Pertama yang bersangkutan dapat diisi kembali oleh PNS lain.

Bagian Ketiga

Promosi Dalam Jabatan Administrator

Pasal 27

- (1) Jabatan Pengawas dapat diangkat dalam Jabatan Administrator, dengan ketentuan:
 - a. pengalaman kerja dalam Jabatan Pengawas paling kurang 3 (tiga) tahun;
 - b. memenuhi standar Kompetensi Jabatan Administrator;
 - c. memiliki Ijazah Pendidikan Formal Strata 1;
 - d. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;

KARO HUKUM	PERANGKAT DAERAH PEMRAKARSA	ASISTEN I	SEKDA
<i>h</i>	<i>f</i>	<i>g</i>	<i>l</i>

- e. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - f. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa; dan
 - g. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat III.
- (2) JF Ahli Muda dapat diangkat dalam Jabatan Administrator, dengan ketentuan:
- a. memenuhi standar Kompetensi Administrator;
 - b. memiliki ijazah pendidikan formal Strata 1;
 - c. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling rendah bernilai baik;
 - d. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - e. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - f. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa;
 - g. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat III; dan
 - h. formasi JF Ahli Muda yang bersangkutan dapat diisi kembali PNS lain.

Bagian Keempat

Promosi Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 28

- (1) Jabatan Administrator dapat diangkat dalam JPT Pratama, dengan ketentuan:
- a. pengalaman kerja dalam Jabatan Administrator paling rendah 2 (dua) tahun;
 - b. memenuhi standar Kompetensi JPT Pratama;
 - c. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Pasca Sarjana/ Strata 2;
 - d. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;
 - e. penilaian prestasi kerja dalam 2 tahun terakhir paling rendah bernilai baik;
 - f. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - g. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa; dan
 - h. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat II.
- (2) JF Ahli Madya dapat diangkat dalam JPT Pratama, dengan ketentuan:
- a. memenuhi standar Kompetensi JPT Pratama;
 - b. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Pasca Sarjana/ Strata 2;
 - c. penilaian prestasi kerja dalam 2 tahun terakhir paling rendah bernilai sangat baik;
 - d. lolos seleksi internal oleh Tim Penilai Kinerja;

KARO HUKUM	PERANGKAT DAERAH PEMRAKARSA	ASISTEN I	SEKDA
			

- e. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit yang ditetapkan oleh PPK;
 - f. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa;
 - g. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat II; dan
 - h. formasi JF Ahli Madya yang bersangkutan dapat diisi kembali oleh PNS lain.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Tata Cara Pengisian Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama diatur dalam Peraturan Gubernur tersendiri.

Bagian Kelima

Promosi Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Madya

Pasal 29

- (1) JPT. Pratama dapat diangkat dalam JPT Madya, dengan ketentuan:
- a. memenuhi standar Kompetensi JPT Madya;
 - b. lebih diutamakan memiliki Ijazah Pendidikan Formal Doktoral/ Strata 3;
 - c. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling rendah bernilai sangat baik;
 - d. memiliki peringkat 3 (tiga) besar rencana suksesi sistem merit dan ditetapkan oleh PPK;
 - e. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Pengadaan Barang/Jasa; dan
 - f. lebih diutamakan memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat I.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Tata Cara Pengisian Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Madya diatur dalam Peraturan Gubernur tersendiri.

BAB VII

MUTASI

Pasal 30

- (1) Mutasi pada Pemerintah Daerah meliputi:
- a. PNS yang dimutasi dalam lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi;
 - b. PNS yang mutasi ke luar Pemerintah Daerah Provinsi; dan
 - c. PNS yang mutasi ke lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Mutasi pada Pemerintah Daerah Provinsi diatur dalam Peraturan Gubernur tersendiri.

KARO HUKUM	PERANGKAT DAERAH PEMRAKARSA	ASISTEN I	SEKDA
<i>h</i>	<i>f</i>	<i>g</i>	<i>d</i>

BAB VIII

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KARIER

Pasal 31

- (1) Sistem informasi manajemen karier berisi mengenai rencana dan pelaksanaan manajemen karier.
- (2) Sistem informasi manajemen karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan bagian yang terintegrasi dengan sistem informasi ASN.
- (3) Sistem informasi manajemen karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diselenggarakan oleh BKD.
- (4) BKD memuktahirkan data dan informasi dalam sistem informasi manajemen karier.
- (5) BKD melakukan penginputan data dan informasi manajemen karier ke dalam sistem informasi ASN paling lambat akhir bulan Maret tahun berjalan untuk pelaksanaan tahun berikutnya.

BAB IX

KETENTUAN PENUTUP

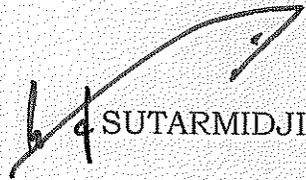
Pasal 32

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

Ditetapkan di Pontianak
pada tanggal 27 April 2021

GUBERNUR KALIMANTAN BARAT,


SUTARMIDJI

Diundangkan di Pontianak
pada tanggal 27 April 2021

SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN BARAT,



A.L. LEYSANDRI

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT TAHUN 2021 NOMOR 48