



BUPATI TANAH BUMBU
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN BUPATI TANAH BUMBU
NOMOR 82 TAHUN 2025

TENTANG

POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TANAH BUMBU

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TANAH BUMBU,

- Menimbang : a. bahwa untuk menjamin keselarasan potensi Pegawai Negeri Sipil dengan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan, diperlukan pengaturan pola karier Pegawai Negeri Sipil yang terintegrasi secara nasional sebagai bagian dari manajemen talenta;
- b. bahwa Peraturan Bupati Tanah Bumbu Nomor 58 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu sudah tidak sesuai dengan perkembangan kebutuhan sehingga perlu diganti;
- c. bahwa dalam rangka memberikan kepastian hukum 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 Tanah Bumbu;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Tanah Bumbu dan Kabupaten Balangan di Provinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4265);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
7. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
8. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);

9. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2022 tentang Provinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
10. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
11. 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);
12. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
14. 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);
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 54);
16. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2023 tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 494);

17. Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Tahun 2016 Nomor 19) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Tahun 2021 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Nomor 5);
18. Peraturan Bupati Tanah Bumbu Nomor 83 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Tahun 2023 Nomor 83);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TANAH BUMBU.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Tanah Bumbu.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Tanah Bumbu.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Pola Karier adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai ASN dalam suatu organisasi.
10. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
11. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
12. 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.
13. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki JF pada Pemerintah Daerah.
14. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
15. 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.
16. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
17. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
18. Kompetensi Sosio 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.

19. Peta Jabatan adalah susunan jabatan yang digambarkan 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 Perangkat Daerah.
20. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
21. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan dan termasuk dalam kelompok rencana suksesi.
22. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Instansi adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan potensi dan kinerja tertinggi melalui mekanisme uji dan penilaian yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Pemerintah Daerah.

BAB II MAKSUD, TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman dalam penyusunan dan penetapan pola karier Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu secara terarah, terpadu, transparan, dan berkesinambungan.

Pasal 3

Tujuan ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah untuk:

- a. memberikan kepastian arah pengembangan karier PNS sesuai dengan kompetensi, kualifikasi, dan kinerjanya;
- b. menjamin tersedianya PNS yang profesional dan berintegritas untuk menduduki setiap jenjang jabatan;
- c. mendukung penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Daerah;
- d. mendorong peningkatan kinerja, motivasi, dan pengembangan kompetensi PNS secara berkesinambungan; dan
- e. mewujudkan pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel melalui pengelolaan karier PNS yang adil dan transparan.

Pasal 4

Ruang lingkup yang diatur dalam Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. prinsip pola karier;
- b. ruang lingkup pola karier; dan
- c. penyusunan dan penetapan pola karier.

BAB III PRINSIP POLA KARIER

Pasal 5

- (1) Pola Karier 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 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 untuk mencapai visi yang telah ditetapkan.

BAB IV RUANG LINGKUP POLA KARIER

Bagian Kesatu Umum

Pasal 6

Ruang lingkup pola karier meliputi:

- a. jenis jabatan;
- b. profil PNS;
- c. standar kompetensi ASN; dan
- d. jalur karier.

Bagian Kedua Jenis Jabatan

Pasal 7

Jenis Jabatan yang ditetapkan dalam pola karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a terdiri dari:

- a. JPT;
- b. Jabatan Administrator;
- c. Jabatan Pengawas;
- d. JF; dan
- e. Jabatan Pelaksana.

Bagian Ketiga Profil PNS

Pasal 8

Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS yang terdiri atas:

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

Bagian Keempat Standar Kompetensi ASN

Pasal 9

Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 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 Sosio Kultural; dan
- h. ukuran kinerja Jabatan.

Bagian Kelima
Jalur Karier

Paragraf 1
Umum

Pasal 10

- (1) Jalur Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 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 dapat berbentuk:
 - a. horizontal, didalam 1 (satu) kelompok maupun antar kelompok JPT, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, JF atau Jabatan Pelaksana;
 - b. vertikal, didalam 1 (satu) kelompok JPT, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, JF atau Jabatan Pelaksana; dan
 - c. diagonal, antar kelompok JPT, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, JF atau Jabatan Pelaksana.

Paragraf 2
Pola Karier Horizontal

Pasal 11

- (1) Pola karier horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf a merupakan perpindahan dari 1 (satu) posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara dilakukan melalui mutasi, baik didalam 1 (satu) kelompok maupun antar kelompok JPT, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, JF atau Jabatan Pelaksana.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam 1 (satu) Instansi Daerah, antar Instansi Daerah, antar Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke Perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri, untuk paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun atau sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 12

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

Pasal 13

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

Pasal 14

- (1) JF dapat berpindah ke JF lain dan 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 dilaksanakan oleh Instansi Pembina JF.

Pasal 15

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

Pasal 16

- (1) Perpindahan karier horizontal bagi Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas atau Jabatan Pelaksana ke JF yaitu:
 - a. Jabatan Administrator dapat berpindah secara horizontal ke Jabatan Fungsional Ahli Madya; atau
 - b. Jabatan Pengawas dapat berpindah secara horizontal ke JF Ahli Muda.
 - c. Jabatan Pelaksana dapat berpindah secara horizontal ke JF Ahli Pertama atau Jabatan Fungsional Keterampilan.
- (2) Dalam hal kondisi tertentu perpindahan karier dapat dilakukan melalui mekanisme penyetaraan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 17

JF Penyelia dapat berpindah secara horizontal ke dalam Jabatan Pengawas apabila memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah Diploma III.

Pasal 18

Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Pelaksana dapat berpindah ke Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Pelaksana lain yang setara sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan

Paragraf 3

Pola Karier Vertikal

Pasal 19

- (1) Pola karier vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf b merupakan perpindahan dari 1 (satu) posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi dilakukan melalui promosi.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan bagi:
 - a. Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Pelaksana dalam 1 (satu) kelompok Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Pelaksana; dan
 - b. JF dalam 1 (satu) kelompok JF kategori keterampilan atau JF kategori keahlian.

Pasal 20

- (1) Promosi dalam Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf a dilakukan sesuai dengan kelompok rencana suksesi atau melalui seleksi internal berdasarkan pertimbangan Tim Penilai Kinerja PNS.
- (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 21

- (1) Promosi dalam kelompok JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 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 1 (satu) kategori JF nya.
- (3) Pejabat Fungsional kategori keterampilan dapat berpindah ke kategori keahlian dalam satu rumpun/klasifikasi JF yang memiliki tugas dan fungsi yang sama.
- (4) Promosi dalam kelompok JF dapat dilakukan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan berdasarkan kebutuhan organisasi dan Peta Jabatan yang telah ditetapkan.

Pasal 22

- (1) Promosi ke dalam JPT dilakukan sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (2) Rencana suksesi, seleksi terbuka, dan ketentuan Sistem Merit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4 Pola Karier Diagonal

Pasal 23

- (1) Pola karier diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf c merupakan perpindahan dari 1 (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) yaitu:
 - a. Jabatan Administrator atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama;
 - b. Jabatan Administrator atau Jabatan Pengawas dapat berpindah secara diagonal ke Fungsional Keahlian;
 - c. Jabatan Pelaksana dapat berpindah dalam bentuk diagonal ke Fungsional kategori keahlian atau kategori keterampilan.
- (3) 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 24

- (1) Perpindahan karier diagonal bagi JF ke Jabatan Administrator atau Jabatan Pengawas yaitu:
 - a. JF Mahir/Pelaksana Lanjutan dapat berpindah secara diagonal ke dalam Jabatan pengawas apabila memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah Diploma III;
 - b. JF Penyelia dapat berpindah secara diagonal ke dalam Jabatan Administrator apabila memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah Strata 1 (satu);
 - c. JF Ahli Pertama dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Pengawas; atau
 - d. JF Ahli Muda dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Administrator.
- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V PENYUSUNAN DAN PENETAPAN POLA KARIER

Bagian Kesatu Umum

Pasal 25

- (1) Pola karier disusun sebagai bagian dari Manajemen Talenta ASN.
- (2) Pola karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat instansional.

Pasal 26

- (1) Pola karier disusun dan ditetapkan sesuai dengan kebutuhan daerah berdasarkan Pola karier Nasional.
- (2) Penetapan Pola karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan Jalur karier yang berkesinambungan.
- (3) Jalur karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2), disusun dari Jabatan paling rendah ke Jabatan paling tinggi, baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi dalam pola karier horizontal, pola karier vertikal, maupun pola karier diagonal.
- (4) Pola karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan mempertimbangan kelompok Jabatan Kritis, dalam kerangka Manajemen Talenta ASN Instansi.
- (5) Pola karier dilaksanakan dalam lingkup antar unit kerja pada Perangkat Daerah.
- (6) Konsep pola karier di lingkungan Pemerintah Daerah tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Kedua
Perencanaan Pola Karier

Pasal 27

- (1) Pejabat yang berwenang menyusun rencana pengembangan karier dengan memperhatikan:
 - a. urutan karier yang berkesinambungan kecuali dari JF ke JPT atau Jabatan administrator; dan
 - b. Tugas serumpun, kompetensi yang berkaitan, dan kualifikasi pendidikan yang diperlukan.
- (2) Rencana pengembangan ditetapkan oleh Bupati berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 28

- (1) Penyusunan rencana pola karier meliputi rencana pola karier untuk:
 - a. JPT;
 - b. Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas atau Jabatan Pelaksana; dan
 - c. JF.
- (2) Rencana pola karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jumlah, komposisi, distribusi calon pemegang jabatan, dan jangka melintasi alur 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 29

Perencanaan pola karier untuk JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf a dilakukan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 30

- (1) Perencanaan pola karier untuk Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf b dilakukan melalui seleksi, rotasi, mutasi, dan promosi, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Dalam perencanaan pola karier untuk Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah perlu memproyeksikan jangka waktu paling kurang PNS harus dipromosikan tanpa syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 31

- (1) Perencanaan pola karier untuk JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf c dilakukan pengangkatan pertama, perpindahan Jabatan, penyesuaian/inpassing, penyetaraan Jabatan dan promosi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pola karier untuk JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam jenjang Jabatan berdasarkan pencapaian angka kredit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 32

Dalam menyusun pola karier dilakukan dengan cara mengkaitkan unsur-unsur pola karier yang meliputi antara lain, yaitu:

- a. jenis, rumpun/klasifikasi, dan profil Jabatan yang memuat paling sedikit terdiri dari jenis, klasifikasi, persyaratan dan tugas jabatan;
- b. Standar Kompetensi ASN yang meliputi kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosio kultural;
- c. pengembangan kompetensi paling sedikit berdasarkan pada pendidikan jabatan, pendidikan pelatihan kepemimpinan, pendidikan pelatihan fungsional dan pendidikan pelatihan teknis;
- d. profil pegawai paling yang memuat data personal dan informasi kepegawaian;
- e. masa kerja merupakan masa jabatan PNS saat diangkat dan menduduki suatu jabatan sampai diangkat ke jabatan yang lain setingkat lebih tinggi;
- f. kelas Jabatan;
- g. pengalaman Jabatan sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
- h. profil dan struktur organisasi dan tata kerja;
- i. peta Jabatan yang dibuat berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja; dan
- j. penilaian kinerja dan pembinaan disiplin.

Pasal 33

- (1) Jenis, rumpun/klasifikasi, dan profil jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf a paling sedikit terdiri dari jenis Jabatan dan jenjang jabatan, rumpun/klasifikasi jabatan, persyaratan jabatan, dan tugas jabatan.
- (2) Jenis dan jenjang jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu :
 - a. JPT Pratama;
 - b. Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Pelaksana;
 - c. JF terdiri dari :
 1. JF Kategori Keterampilan dengan jenjang jabatan dari paling rendah sampai paling tinggi yaitu:
 - a) Pemula;
 - b) Terampil/Pelaksana;
 - c) Mahir/Pelaksana Lanjutan; 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) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 34

- (1) Penyusunan Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf b, meliputi Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis, dan Kompetensi Sosio Kultural.
- (2) PPK menetapkan Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 35

- (1) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf c dilaksanakan untuk mendukung pembinaan dan peningkatan karier sesuai dengan jenis Jabatan.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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; dan
- 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 dalam pengisian Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 36

Profil pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 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.

Pasal 37

Usia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 paling rendah didasarkan pada:

- a. paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum mencapai batas usia pensiun untuk menduduki Jabatan Pengawas atau Administrator; dan
- b. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun untuk menduduki JPT Pratama.

Pasal 38

- (1) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf e untuk JPT Pratama, paling kurang 2 (dua) tahun dalam Jabatan Administrator atau Jabatan Fungsional Ahli Madya;
- (2) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf e untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas diatur sebagai berikut:
 - a. untuk menduduki Jabatan Administrator paling kurang 3 (tiga) tahun dalam Jabatan Pengawas atau Jabatan Fungsional yang setingkat dengan Jabatan Pengawas; dan
 - b. untuk menduduki Jabatan Pengawas paling singkat 4 (empat) tahun dalam Jabatan Pelaksana atau Jabatan Fungsional yang setingkat dengan Jabatan Pelaksana.

Pasal 39

Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf f memuat informasi kelas Jabatan masing-masing Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 40

Pengalaman Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf g diatur sebagai berikut:

- a. untuk menduduki JPT Pratama seorang PNS memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 5 (lima) tahun;
- b. untuk menduduki Jabatan administrator seorang PNS memiliki pengalaman pada Jabatan Pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki;
- c. untuk menduduki Jabatan Pengawas seorang PNS memiliki pengalaman dalam Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pelaksana sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki; dan
- d. untuk menduduki JPT, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, seorang PNS dari JF harus dalam satu rumpun/klasifikasi Jabatan dan sesuai dengan jenjang yang dipersyaratkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 41

Profil dan struktur organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf h memuat informasi tentang profil dan struktur organisasi Instansi Pemerintah dan tata kerja untuk menggambarkan Jalur Karier.

Pasal 42

Peta Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf i ditetapkan oleh Bupati berdasarkan analisis Jabatan dan analisis beban kerja organisasi Instansi Pemerintah sebagai dasar penyusunan Jalur Karier sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 43

- (1) Penilaian kinerja dan pembinaan disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf j dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Penilaian kinerja dan pembinaan disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf j bagi JPT, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Pelaksana dilakukan berdasarkan penilaian kinerja pegawai dan perilaku kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf j bagi JF dilakukan berdasarkan pencapaian angka kredit kumulatif, penilaian kinerja pegawai, dan perilaku kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Pelaksanaan Pola Karier

Paragraf 1 Umum

Pasal 44

Pola Karier dilaksanakan sebagai bagian dari Sistem Manajemen Talenta dan Sistem Informasi ASN.

Pasal 45

PPK melaksanakan pengisian Jabatan berdasarkan rencana pola karier yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29.

Paragraf 2 Pola Karier JPT Pratama

Pasal 46

- (1) Pengisian JPT Pratama untuk Jabatan yang lowong dilakukan melalui seleksi terbuka dan kompetitif, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Ketentuan pengisian JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan pada Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN dengan persetujuan Badan Kepegawaian Negara yang bertanggung jawab dalam pengawasan penerapan Sistem Merit.

Paragraf 3 Pola Karier Jabatan Administrator, Pengawas dan Pelaksana

Pasal 47

- (1) Pengisian JA dilakukan untuk Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Pelaksana.

- (2) Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kelompok rencana suksesi atau melalui seleksi internal, berdasarkan prinsip Sistem Merit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengisian Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kelompok rencana suksesi, berdasarkan prinsip Sistem Merit melalui pengangkatan Calon PNS atau PPPK.

Pasal 48

- (1) Pengisian Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1) dapat dilakukan melalui jalur percepatan sekolah kader.
- (2) Sekolah kader sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4

Pola Karier Jabatan Fungsional

Pasal 49

- (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 VI

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 50

Dalam hal pengisian JPT Pratama, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46, Pasal 47, Pasal 48, dan Pasal 49 belum dapat dilaksanakan atau belum memperoleh hasil pengisian dalam Jabatan, PPK atau Pejabat lain yang ditunjuk dapat menugaskan Pejabat Pemerintahan sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 51

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Tanah Bumbu Nomor 58 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu (Berita Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Tahun 2022 Nomor 58), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 52

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Tanah Bumbu.

Ditetapkan di Batulicin
pada tanggal 31 Desember 2025
BUPATI TANAH BUMBU,

-ttd-

ANDI RUDI LATIF

Diundangkan di Batulicin
pada tanggal 31 Desember 2025
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TANAH BUMBU,

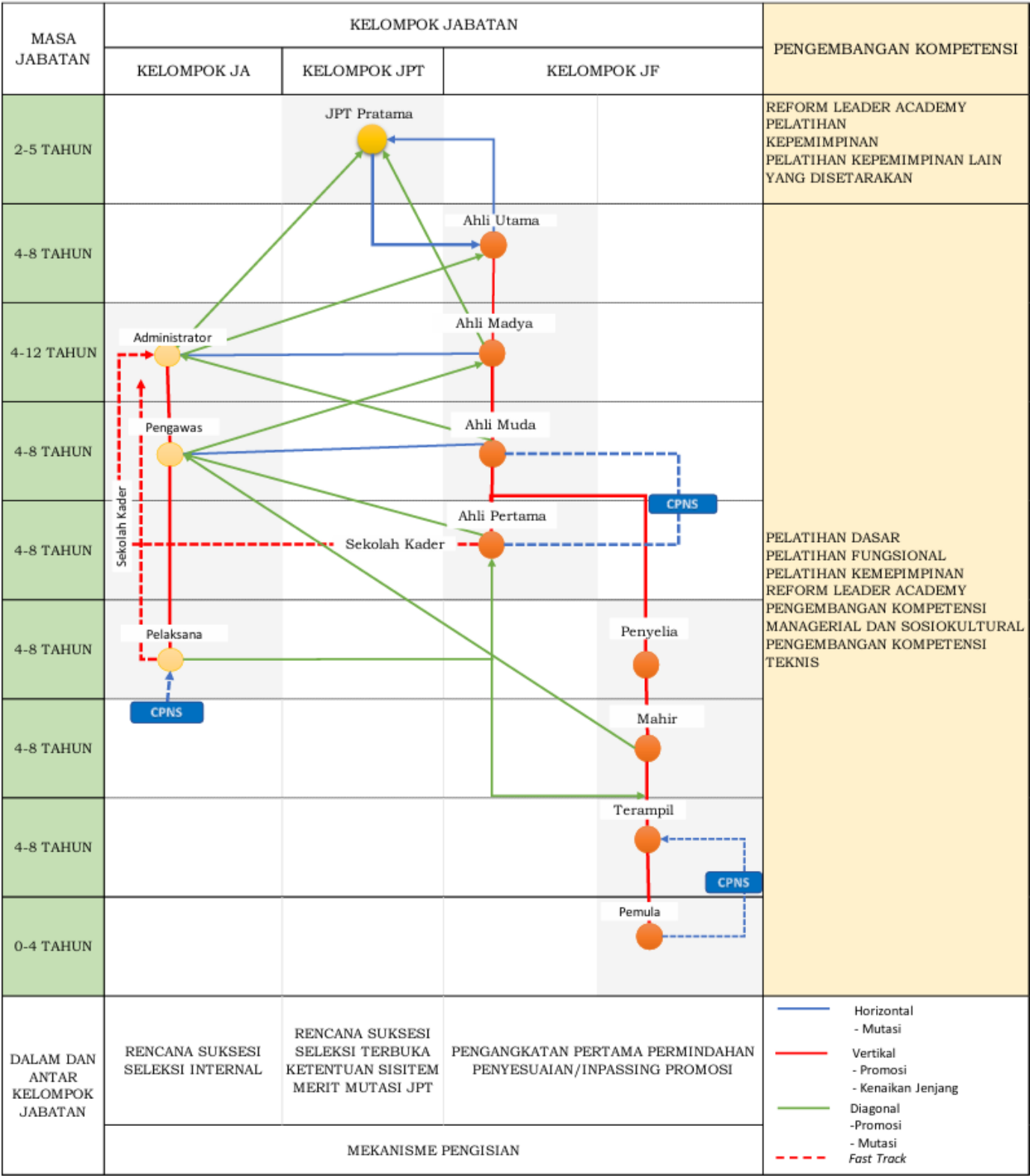
-ttd-

YULIAN HERAWATI

BERITA DAERAH KABUPATEN TANAH BUMBU TAHUN 2025 NOMOR 82

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI TANAH BUMBU
NOMOR 82 TAHUN 2025
TENTANG
POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN TANAH BUMBU

KONSEP POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN TANAH BUMBU



Keterangan:

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

BUPATI TANAH BUMBU,

ANDI RUDI LATIF