



BUPATI BANGLI  
PROVINSI BALI

PERATURAN BUPATI BANGLI  
NOMOR 39 TAHUN 2021

TENTANG

PEDOMAN POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANGLI

- Menimbang : a. bahwa untuk menjamin keselarasan potensi Pegawai Negeri Sipil dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan perlu disusun pola karier Pegawai Negeri Sipil;
- b. bahwa dalam rangka menjamin pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Bangli secara selaras dan seimbang antara kepentingan pegawai dan organisasi perlu menetapkan pedoman pola karier Pegawai Negeri Sipil;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II Dalam Wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);
3. 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 dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
4. 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);
5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
  7. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1977 Nomor 11, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3098) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedelapan Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 43);
  8. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4570);
  9. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
  10. 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);
  11. 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 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);

#### MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN BUPATI BANGLI TENTANG PEDOMAN POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang di maksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Bangli.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Bangli.
3. Bupati adalah Bupati Bangli.
4. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah.
5. Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKDPSDM adalah Perangkat Daerah yang mempunyai tugas, pokok dan fungsi melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian di lingkungan Pemerintah Daerah.
6. Kepala BKDPSDM adalah Kepala BKDPSDM Daerah.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten yang selanjutnya disebut Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Bupati.
8. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Daerah.
9. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah Profesi bagi PNS dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
10. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.
11. Karier adalah pengembangan individu pegawai dalam jenjang/pangkat yang dapat dicapai selama pengabdianya sebagai PNS.
12. Pola Karier adalah pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur pengembangan Karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi serta masa jabatan seorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan pensiun.
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. Pengembangan Karier adalah suatu upaya pemenuhan kebutuhan tenaga PNS secara kualitatif sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan untuk dapat mengembangkan potensinya seoptimal mungkin mencapai Karier setinggi-tingginya di dalam organisasi.
15. *Assessment Center* atau Uji Kompetensi adalah suatu proses untuk mengetahui kemampuan seorang PNS, terhadap suatu kompetensi, berdasarkan bukti-bukti untuk memperoleh informasi, kemampuan yang diperlukan sebagai prasyarat menduduki suatu jabatan tertentu.
16. Pembinaan Karier adalah pembinaan yang perlu dan harus dilakukan agar Karier PNS jelas dan dapat dipertanggungjawabkan dengan cara menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan jabatan, dan kompetensi serta pengalaman kerja PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan pensiun.
17. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS, mencakup pengetahuan, kecakapan dan sikap perilaku yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas jabatannya.
18. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

19. Kompetensi Manajerial adalah *soft competency* yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan.
20. Standar Kompetensi Manajerial merupakan persyaratan Kompetensi Manajerial minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan.
21. Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi Negara.
22. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah Jabatan pimpinan tinggi yang setara dengan Jabatan eselon II.
23. Jabatan Administrasi adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
24. Jabatan Administrator adalah Jabatan yang memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan dan administrasi yang setara dengan Jabatan eselon III.
25. Jabatan Pengawas adalah Jabatan yang mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana atau setara dengan Jabatan eselon IV.
26. Jabatan Pelaksana adalah Jabatan yang melaksanakan kegiatan pelayanan publik dan administrasi pemerintahan serta pembangunan yang dilakukan oleh pejabat setara Jabatan eselon V atau fungsional umum.
27. Jabatan Fungsional adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
28. Eselon adalah tingkat Jabatan struktural yang menunjukkan tingkat kedudukan seorang PNS dalam susunan organisasi.
29. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi Negara.
30. Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan oleh suatu organisasi Negara agar mampu melaksanakan tugas pokok untuk jangka waktu tertentu.
31. Pengangkatan Jabatan adalah penetapan dalam Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
32. Perpindahan Jabatan adalah perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
33. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
34. Penilaian Prestasi Kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.

## BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

### Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkan Peraturan Bupati ini untuk menjamin kepastian arah pengembangan Karier PNS di Daerah, mulai dari Karier terendah sampai Karier tertinggi sesuai dengan Kompetensi dan prestasi yang dimiliki.
- (2) Tujuan ditetapkan Peraturan Bupati ini :
  - a. memberikan kejelasan dan kepastian Karier kepada PNS;

- b. menyelaraskan antara pengembangan Karier PNS dan kebutuhan Pemerintah Daerah;
- c. meningkatkan Kompetensi dan kinerja PNS;
- d. mendorong peningkatan profesionalitas PNS; dan
- e. menciptakan iklim kerja yang kondusif dan transparan.

### BAB III JENIS DAN UNSUR POLA KARIER

#### Bagian Kesatu Jenis Pola Karier

##### Pasal 3

- (1) Pola Karier terdiri dari Pola Karier instansi dan antar instansi.
- (2) Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah berdasarkan Pola Karier nasional.

#### Bagian Kedua Unsur Pola Karier

##### Pasal 4

- (1) Unsur-unsur Pola Karier yaitu :
  - a. pendidikan formal;
  - b. pendidikan dan pelatihan Jabatan;
  - c. usia;
  - d. masa kerja;
  - e. pangkat/golongan ruang;
  - f. tingkat Jabatan;
  - g. pengalaman Jabatan;
  - h. penilaian Prestasi Kerja; dan
  - i. Kompetensi Jabatan.
- (2) Pendidikan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, ditetapkan sesuai dengan kebutuhan Jabatan.
- (3) Pendidikan dan pelatihan Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, ditetapkan sesuai dengan kebutuhan Jabatan.
- (4) Usia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, berkaitan dengan pendidikan formal dan masa kerja yang dimiliki dalam pengembangan Karier seorang PNS.
- (5) Masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, diperhitungkan antara selisih usia saat diangkat dalam suatu Jabatan setingkat lebih tinggi dengan usia saat diangkat dalam Jabatan sebelumnya.
- (6) Pangkat/golongan ruang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, berkaitan dengan Jabatan yang diduduki dan/atau pendidikan formal yang dimiliki.
- (7) Tingkat Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, merupakan jenjang Jabatan yang terendah sampai dengan jenjang Jabatan yang tertinggi.
- (8) Pengalaman Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, diutamakan memiliki korelasi dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki.
- (9) Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h, dilakukan terhadap seorang PNS setiap 1 (satu) tahun sekali.
- (10) Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i, ditetapkan dengan standar Kompetensi Jabatan.

## BAB IV PEMBINAAN DAN BENTUK POLA KARIER

### Bagian Kesatu Pembinaan Karier

#### Pasal 5

- (1) Pembinaan Karier PNS dimulai sejak pengangkatan seseorang sebagai PNS hingga pensiun atau berhenti.
- (2) Pembinaan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan kepada pertimbangan pengembangan Karier dan Prestasi Kerja.
- (3) Pengembangan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan untuk memenuhi kebutuhan PNS secara kualitatif sesuai dengan persyaratan Jabatan yang ditentukan.
- (4) Untuk memenuhi kebutuhan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3), PNS dapat diikutsertakan dalam pengembangan Kompetensi berupa pendidikan dan pelatihan.
- (5) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) antara lain :
  - a. pengembangan Kompetensi Teknis;
  - b. pengembangan Kompetensi Manajerial; dan
  - c. pengembangan Kompetensi Sosial Kultural.

### Bagian Kedua Bentuk Pola Karier

#### Pasal 6

Bentuk Pola Karier adalah sebagai berikut :

- a. Horizontal, yaitu perpindahan jabatan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara dalam satu kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- b. Vertikal, yaitu perpindahan Jabatan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama; dan
- c. Diagonal, yaitu perpindahan Jabatan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, dan/atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

## BAB V PENILAIAN KOMPETENSI DAN PRESTASI KERJA

#### Pasal 7

- (1) PNS yang akan diangkat, dipindah dan diberhentikan dalam Jabatan Struktural dapat dilakukan penilaian Kompetensi.
- (2) PNS yang akan diangkat dalam Jabatan setingkat lebih tinggi harus dilakukan penilaian Kompetensi.
- (3) Penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain :
  - a. Kompetensi Teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan dan pelatihan teknis fungsional, serta pengalaman bekerja secara teknis;
  - b. Kompetensi Manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan dan pelatihan struktural/ manajerial, dan pengalaman kepemimpinan; dan
  - c. Kompetensi Sosial Kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

## Pasal 8

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

## BAB VI POLA KARIER DALAM JABATAN

### Bagian Kesatu Jabatan Aparatur Sipil Negara

## Pasal 9

- (1) Jabatan ASN pada Pemerintah Daerah terdiri atas :
  - a. Jabatan Administrasi;
  - b. Jabatan Fungsional; dan
  - c. Jabatan Pimpinan Tinggi.
- (2) Jabatan Administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas :
  - a. Jabatan Administrator;
  - b. Jabatan Pengawas; dan
  - c. Jabatan Pelaksana.
- (3) Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri atas :
  - a. Jabatan Fungsional keahlian; dan
  - b. Jabatan Fungsional keterampilan.
- (4) Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, adalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

## Pasal 10

Setiap Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ditetapkan syarat Kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, dan persyaratan lain yang dibutuhkan serta diatur sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

### Bagian Kedua Persyaratan Jabatan Administrasi

## Pasal 11

- (1) Persyaratan Jabatan Administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf a (Eselon III.a), apabila dalam susunan organisasi terdapat Jabatan Eselon III.b, dapat diisi oleh pejabat yang sebelumnya menduduki Jabatan Administrator (Eselon III.b) meliputi :
  - a. berstatus PNS;
  - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
  - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - d. memiliki pengalaman sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
  - e. setiap unsur Penilaian Prestasi Kerja bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS di instansinya;

- g. sehat jasmani dan rohani;
  - h. memiliki pangkat paling rendah Penata Tingkat I (III/d); dan
  - i. persyaratan lain yang diperlukan.
- (2) Persyaratan Jabatan Administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf a (Eselon (III.a) apabila dalam susunan organisasi terdapat Jabatan Eselon III.b, dapat diisi oleh pejabat yang sebelumnya menduduki Jabatan Pengawas (Eselon IV.a) meliputi :
- a. berstatus PNS;
  - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
  - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - d. memiliki pengalaman pada Jabatan Pengawas (Eselon IV.a) paling singkat 3 (tiga) tahun, sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki;
  - e. setiap unsur Penilaian Prestasi Kerja bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS di instansinya;
  - g. sehat jasmani dan rohani;
  - h. memiliki pangkat paling rendah Penata Tingkat I (III/d); dan
  - i. persyaratan lain yang diperlukan.
- (3) Persyaratan jabatan administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf a (Eselon (III.b) apabila dalam susunan organisasi terdapat Jabatan Eselon IV.a dan Eselon IV.b dapat diisi oleh pejabat yang sebelumnya menduduki Jabatan Pengawas (Eselon IV.a dan IV.b) meliputi :
- a. berstatus PNS;
  - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
  - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - d. memiliki pengalaman pada Jabatan Pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun, sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki;
  - e. setiap unsur Penilaian Prestasi Kerja bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS di instansinya;
  - g. sehat jasmani dan rohani;
  - h. memiliki pangkat paling rendah Penata (III/c); dan
  - i. persyaratan lain yang diperlukan.

#### Pasal 12

- (1) Persyaratan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b (Eselon IV.a) apabila dalam susunan organisasi terdapat Jabatan Eselon IV.b dapat diisi oleh pejabat yang sebelumnya menduduki Jabatan Pengawas Eselon IV.b meliputi :
- a. berstatus PNS;
  - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma III;
  - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - d. memiliki pengalaman sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki;
  - e. setiap unsur Penilaian Prestasi Kerja bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS di instansinya;

- g. sehat jasmani dan rohani;
  - h. memiliki pangkat paling rendah Penata Muda Tingkat I (III/b); dan
  - i. persyaratan lain yang diperlukan.
- (2) Persyaratan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b (Eselon IV.a) apabila dalam susunan organisasi terdapat Jabatan Eselon IV.b dapat diisi oleh pejabat Pelaksana meliputi :
- a. berstatus PNS;
  - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma III;
  - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - d. memiliki pengalaman pada Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun, sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki;
  - e. setiap unsur Penilaian Prestasi Kerja bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilaian kinerja PNS di instansinya;
  - g. sehat jasmani dan rohani;
  - h. memiliki pangkat paling rendah Penata Muda Tingkat I (III/b); dan
  - i. persyaratan lain yang diperlukan;
- (3) Persyaratan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b (Eselon IV.b) dapat diisi oleh pejabat Pelaksana meliputi
- a. berstatus PNS;
  - b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma III;
  - c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
  - d. memiliki pengalaman pada Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun, sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
  - e. setiap unsur Penilaian Prestasi Kerja bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS di instansinya;
  - g. sehat jasmani dan rohani;
  - h. memiliki pangkat paling rendah Penata Muda (III/a); dan
  - i. persyaratan lain yang diperlukan.

### Bagian Ketiga Persyaratan Jabatan Fungsional Keahlian

#### Pasal 13

Persyaratan pengangkatan pertama Jabatan Fungsional keahlian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) huruf a, meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moral yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. tingkat pendidikan paling rendah Sarjana (S.1) atau Diploma IV (D.IV) sesuai kualifikasi pendidikan yang ditentukan;
- e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi;
- f. penilaian Krestasi Kerja paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- g. persyaratan lain yang diperlukan.

#### Pasal 14

Persyaratan perpindahan dalam Jabatan Fungsional keahlian meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moral yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. tingkat pendidikan paling rendah Sarjana (S.1) atau Diploma IV (D.IV) sesuai kualifikasi pendidikan yang ditentukan;
- e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi
- f. memiliki pengalaman dalam melaksanakan tugas dibidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling kurang 2 tahun.
- g. penilaian Prestasi Kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- h. usia paling tinggi :
  1. 53 (lima puluh tiga) tahun untuk Jabatan Fungsional Ahli Pertama dan Ahli Muda;
  2. 55 (lima puluh lima) tahun untuk Pejabat Fungsional Jabatan Fungsional Ahli Madya; dan
  3. 60 (enam puluh) untuk Jabatan Fungsional Ahli Utama bagi PNS yang telah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
- i. persyaratan lain yang diperlukan.

#### Pasal 15

Persyaratan penyesuaian (*inpassing*) Jabatan Fungsional keahlian meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moral yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. tingkat pendidikan paling rendah Sarjana (S.1) atau Diploma IV (D.IV);
- e. memiliki pengalaman dalam melaksanakan tugas dibidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling kurang 2 tahun;
- f. Penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- h. memiliki Kompetensi Jabatan yang diperlukan; dan
- i. persyaratan lain yang diperlukan.

#### Bagian Keempat

#### Persyaratan Jabatan Fungsional Keterampilan

#### Pasal 16

Persyaratan pengangkatan pertama Jabatan Fungsional keterampilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) huruf b meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moral yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. tingkat pendidikan paling rendah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas atau sesuai kualifikasi pendidikan yang ditentukan;
- e. memiliki Kompetensi Jabatan yang diperlukan;
- f. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- g. persyaratan lain yang diperlukan.

#### Pasal 17

Persyaratan perpindahan dalam Jabatan Fungsional keterampilan meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moral yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. tingkat pendidikan paling rendah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas atau sesuai

- kualifikasi pendidikan yang ditentukan;
- e. penilaian Prestasi Kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - f. usia paling tinggi 53 (lima puluh tiga) tahun;
  - g. memiliki Kompetensi Jabatan yang diperlukan; dan
  - h. persyaratan lain yang diperlukan.

#### Pasal 18

Persyaratan penyesuaian (*inpassing*) Jabatan Fungsional keterampilan meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moral yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. tingkat pendidikan paling rendah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas atau sesuai kualifikasi pendidikan yang ditentukan;
- e. penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- f. memiliki pengalaman dalam melaksanakan tugas dibidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
- g. memiliki Kompetensi Jabatan yang diperlukan; dan
- h. persyaratan lain yang diperlukan.

#### Bagian Kelima Persyaratan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

#### Pasal 19

Persyaratan pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sesuai Peraturan Perundang-undangan.

### BAB VII PENGANGKATAN, PERPINDAHAN DAN PEMBERHENTIAN

#### Bagian Kesatu Pengangkatan Dalam Jabatan

#### Pasal 20

- (1) Pengangkatan dalam Jabatan dilakukan dengan memperhatikan formasi dan syarat Jabatan.
- (2) Penyusunan formasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan pada analisa Jabatan dan analisa beban kerja.

#### Pasal 21

- (1) Calon Pegawai Negeri Sipil diangkat dan ditugaskan pada Perangkat Daerah sesuai dengan formasi yang ditetapkan untuk yang bersangkutan.
- (2) Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat diangkat menjadi PNS sesuai dengan formasi yang ditetapkan untuk yang bersangkutan.

#### Pasal 22

- (1) Karier awal PNS dilakukan melalui pengangkatan pertama dalam Jabatan Pelaksana maupun Jabatan Fungsional.
- (2) Pengangkatan PNS dalam pangkat dan Jabatan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

### Pasal 23

- (1) PNS dapat dipromosikan dalam dan/atau antar Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional keterampilan atau keahlian sepanjang memenuhi persyaratan.
- (2) PNS yang menduduki Jabatan Administrator dan Jabatan Fungsional jenjang Ahli Madya dapat dipromosikan ke dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan, mengikuti dan lulus seleksi.

### Bagian Kedua Perpindahan Dalam Jabatan

#### Pasal 24

- (1) Masing-masing Perangkat Daerah menyusun perencanaan perpindahan dalam Jabatan setiap tahun.
- (2) Perencanaan perpindahan dalam Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diusulkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian melalui BKDPSDM.
- (3) Perpindahan PNS dalam Jabatan dilakukan dengan memperhatikan formasi, syarat Jabatan dan unsur-unsur Pola Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dan prinsip larangan benturan kepentingan.
- (4) Perpindahan PNS dalam Jabatan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

#### Pasal 25

- (1) Perpindahan dalam Jabatan dapat dilakukan secara horizontal, vertikal maupun diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dalam 1 (satu) Perangkat Daerah atau antar Perangkat Daerah.
- (2) Perpindahan dalam Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sekurang-kurangnya setingkat dengan Jabatan terakhir.
- (3) Perpindahan dalam Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam waktu paling kurang 2 (dua) sampai dengan 5 (lima) tahun sejak seseorang diangkat dalam Jabatan.

#### Pasal 26

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

### Pemberhentian dari Jabatan

#### Pasal 27

Pemberhentian PNS dari Jabatan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

## BAB VIII KETENTUAN LAIN-LAIN

#### Pasal 28

- (1) Dikecualikan dari ketentuan tingkat pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b, bagi Pejabat Administrator yang telah menduduki Jabatan tersebut sebelum pemberlakuan Peraturan Bupati ini.

- (2) Dikecualikan dari ketentuan tingkat pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf b, bagi Pejabat Pengawas yang telah menduduki Jabatan sebelum pemberlakuan Peraturan Bupati ini.
- (3) Dikecualikan dari ketentuan perpindahan dalam Jabatan sebagaimana dimaksud pada Pasal 24 ayat (2) dan ayat (3), dan Pasal 25 bagi PNS yang mengundurkan diri dari Jabatan, diberhentikan dari Jabatan karena tidak cakap jasmani dan rohani, dijatuhi hukuman disiplin, adanya kebutuhan organisasi, penataan organisasi dan ketentuan lain sebagaimana diatur dalam Peraturan Perundang-undangan.

**BAB IX  
KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 29**

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bangli  
Pada tanggal 23 September 2021

BUPATI BANGLI

ttd

SANG NYOMAN SEDANA ARTA

Diundangkan di Bangli  
pada tanggal 23 September 2021

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BANGLI,

ttd

IDA BAGUS GDE GIRI PUTRA

BERITA DAERAH KABUPATEN BANGLI TAHUN 2021 NOMOR 39

