



BUPATI SIDOARJO
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN BUPATI SIDOARJO
NOMOR 57 TAHUN 2023

TENTANG

POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SIDOARJO,

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 188 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 dan Pasal 28 ayat (1) Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 41), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur dan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 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. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Pemerintah 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2018 tentang Penugasan Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Pemerintah dan di Luar Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1225);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 835);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 28);

11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 54);

MEMUTUSKAN :

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

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini, yang dimaksud dengan :

1. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.
2. Bupati adalah Bupati Sidoarjo.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu, diangkat sebagai Pegawai Negeri sipil secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Pola Karier PNS adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
5. Kelas Jabatan adalah tingkatan jabatan yang didapat dari suatu proses evaluasi jabatan untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan.
6. Manajemen Talenta 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 instansi pemerintah.
7. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.
8. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
9. Tim Penilai Kinerja PNS adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atas usulan pengangkatan,

- pemindahan dan pemberhentian dalam Jabatan, pengembangan Kompetensi serta pemberian penghargaan bagi PNS.
10. Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja.
 11. Promosi adalah bentuk apresiasi terhadap pegawai dengan pemberian kenaikan Jabatan yang lebih tinggi dalam bentuk pola karier vertikal atau diagonal.
 12. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disingkat JPT Pratama adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
 13. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
 14. Jabatan Pengawas adalah sekelompok Jabatan yang bertanggungjawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
 15. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok Jabatan yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
 16. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas yang berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
 17. Pola Karier Horizontal adalah perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF atau JPT.
 18. Pola Karier Vertikal adalah perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok JA, JF, atau JPT.
 19. Pola Karier Diagonal adalah perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok JA, JF, atau JPT.
 20. 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.
 21. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri sipil dan pembinaan manajemen Negeri sipil di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 22. Eselon adalah sebuah tingkat jabatan yang struktural dalam dunia kerja pemerintahan.

23. Rumpun JF adalah himpunan jabatan fungsional keahlian dan/atau jabatan fungsional keterampilan yang mempunyai fungsi dan tugas yang berkaitan erat satu sama lain dalam melaksanakan salah satu tugas umum pemerintahan.
24. Kelompok JF adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu dan bersifat mandiri.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud Peraturan Bupati ini adalah untuk memberikan kepastian tentang pola karier bagi setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, mulai dari yang terendah sampai dengan tertinggi sesuai dengan kompetensi dan prestasi yang dimiliki.
- (2) Tujuan Peraturan Bupati ini adalah :
 - a. memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS;
 - b. menyelaraskan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan Pemerintah Daerah;
 - c. meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS;
 - d. mendorong peningkatan profesionalitas PNS; dan
 - e. menciptakan iklim kerja yang kondusif dan transparan.

BAB III UNSUR POLA KARIER

Pasal 3

Unsur Pola Karier meliputi :

- a. jenis, rumpun/klasifikasi, dan profil Jabatan;
- b. Standar Kompetensi ASN;
- c. pengembangan kompetensi dan pembinaan karier;
- d. profil pegawai;
- e. masa kerja;
- f. kelas Jabatan;
- g. pengalaman Jabatan;
- h. profil dan struktur organisasi;
- i. peta Jabatan; dan
- j. penilaian kinerja dan pembinaan disiplin.

Pasal 4

- (1) Jenis, rumpun/klasifikasi, dan profil Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a paling sedikit terdiri dari :
 - a. jenis Jabatan dan jenjang Jabatan;
 - b. rumpun/klasifikasi Jabatan;
 - c. persyaratan Jabatan; dan
 - d. tugas Jabatan.

- (2) Jenis jabatan dan jenjang jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu :
- a. JPT Pratama
 - b. JA, terdiri dari :
 - 1) Jabatan Administrator;
 - 2) Jabatan Pengawas; dan
 - 3) Jabatan Pelaksana;
 - c. JF, terdiri dari :
 - 1) JF Kategori Keterampilan dengan jenjang jabatan dari paling rendah sampai paling tinggi yaitu :
 - a) Pemula;
 - b) Terampil;
 - c) Mahir; dan
 - d) Penyelia
 - 2) JF Kategori Keahlian dengan jenjang jabatan dari paling rendah sampai paling tinggi, yaitu :
 - a) Ahli Pertama;
 - b) Ahli Muda;
 - c) Ahli Madya; dan
 - d) Ahli Utama.
- (3) Ketentuan lebih lanjut terkait rumpun/klasifikasi Jabatan, persyaratan Jabatan, dan tugas jabatan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) berpedoman pada peraturan perundang-undangan.

Pasal 5

- (1) Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b meliputi :
 - a. Kompetensi Manajerial;
 - b. Kompetensi Teknis; dan
 - c. Kompetensi Sosial Kultural.
- (2) PPK menetapkan standar kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan.

Pasal 6

- (1) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c dilaksanakan untuk mendukung pembinaan dan peningkatan karier sesuai dengan jenis Jabatan.
- (2) Pengembangan kompetensi paling sedikit didasarkan pada:
 - a. Jenis dan jenjang pendidikan dan pelatihan jabatan;
 - b. Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan pendidikan dan pelatihan fungsional;
 - c. Pendidikan dan pelatihan teknis.
- (3) Untuk kelancaran pelaksanaan tugas jabatan yang bersifat mendesak dan harus diisi dalam hal persyaratan pendidikan dan pelatihan belum dipenuhi untuk sementara dapat dilakukan uji kompetensi dalam pengisian jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (4) Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan pendidikan dan pelatihan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan unsur yang harus dipenuhi bagi setiap pegawai yang akan menduduki masing-masing jenis jabatan.
- (5) Pendidikan dan pelatihan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dapat menjadi persyaratan setiap jenjang mulai dari jabatan paling rendah sampai jabatan paling tinggi sesuai karakteristik dan kebutuhan masing-masing instansi.

Pasal 7

- (1) Profil pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d paling sedikit memuat :
 - 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.
- (2) Untuk pengembangan karier pegawai, Usia sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) huruf h sesuai persyaratan jabatan, didasarkan :
 - a. Paling tinggi 1 tahun sebelum mencapai batas usia pensiun untuk menduduki jabatan pengawas atau administrator;
 - b. Usia paling tinggi 56 tahun untuk menduduki JPT Pratama;
 - c. Usia paling tinggi 58 tahun untuk menduduki JPT Pratama Sekretaris Daerah.

Pasal 8

Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf e dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. untuk JA diatur sebagai berikut :
 - 1. Untuk menduduki Jabatan Pengawas paling singkat 2 (dua) tahun dalam Jabatan Pelaksana.
 - 2. Untuk menduduki Jabatan Administrator paling kurang 3 (tiga) tahun dalam Jabatan Pengawas.
- b. untuk JPT Pratama, paling kurang 2 (dua) tahun dalam Jabatan Administrator.
- c. untuk JF berdasarkan angka kredit yang diperoleh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 9

Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf f memuat informasi kelas Jabatan masing-masing Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

Pengalaman Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf g diatur dengan ketentuan 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;
- d. untuk menduduki JPT dan JA, seorang PNS dari JF harus dalam satu rumpun/klasifikasi Jabatan dan sesuai dengan jenjang yang dipersyaratkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 11

Profil dan struktur organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf h memuat informasi tentang profil dan struktur organisasi Instansi Pemerintah dan tata kerja untuk menggambarkan Jalur Karier.

Pasal 12

Peta Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf i ditetapkan oleh Menteri berdasarkan analisis Jabatan dan tata kerja organisasi Instansi Pemerintah sebagai dasar penyusunan Jalur Karier sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 13

Penilaian kinerja dan pembinaan disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf j dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB IV

PEMBINAAN KARIER DAN POLA PERPINDAHAN JABATAN

Bagian Kesatu Pembinaan Karier

Pasal 14

- (1) Penyusunan 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 dan prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan untuk memenuhi kebutuhan PNS secara kualitatif sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan.
- (4) Pemenuhan kebutuhan secara kualitatif terhadap PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dilakukan melalui keikutsertaan dalam pengembangan kompetensi berupa pendidikan dan pelatihan.
- (5) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan sesuai kebutuhan organisasi, meliputi:
 - a. Pengembangan kompetensi teknis;
 - b. Pengembangan kompetensi manajerial; dan
 - c. Pengembangan kompetensi sosio kultural.
- (6) Pelaksanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada Ayat (5) berpedoman pada peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Pola Perpindahan Jabatan

Pasal 15

- (1) Perangkat Daerah yang menangani urusan kepegawaian, menyusun perencanaan perpindahan dalam jabatan sesuai pola perpindahan jabatan.
- (2) Perencanaan perpindahan dalam jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diusulkan kepada PPK melalui Tim Penilai Kinerja.
- (3) Perpindahan PNS dalam jabatan dilakukan dengan memperhatikan formasi, syarat jabatan dan unsur pola karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dan prinsip larangan benturan kepentingan.
- (4) Perpindahan PNS dalam jabatan ditetapkan oleh PPK sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

- (1) Pola perpindahan jabatan sebagai bagian dari pengembangan karier dilakukan melalui pengangkatan dalam jabatan.
- (2) Pola perpindahan jabatan sebagaimana dimaksud Ayat (1) terdiri dari :
 - a. horizontal, yaitu perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara dilakukan melalui mutasi, baik didalam satu kelompok maupun antar 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 melalui promosi, di dalam satu kelompok Jabatan;

- c. diagonal, yaitu perpindahan jabatan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi tidak berdasarkan garis lini, melalui promosi atau mekanisme pengangkatan dalam JF.

Pasal 17

- (1) Pola perpindahan secara horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 Ayat (2) huruf a dalam JPT Pratama, JA, dan JF dapat dilakukan dengan memperhatikan unsur pola karier.
- (2) Pola perpindahan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) dapat dilakukan dalam lingkup kelas jabatan yang sama, kelas jabatan yang lebih rendah, atau kelas jabatan yang lebih tinggi dengan memperhatikan eselonisasi atau jenjang jabatan.
- (3) Perpindahan Horizontal ke dalam JF dilaksanakan melalui :
 - a. perpindahan antar kelompok JF; dan
 - b. perpindahan antar Jabatan.

Pasal 18

- (1) Pola perpindahan secara vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 Ayat (2) huruf b dilakukan melalui mekanisme promosi.
- (2) Mekanisme Promosi dalam Jabatan Administrasi dilakukan dengan memperhatikan manajemen talenta.
- (3) Mekanisme Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bagi :
 - a. Jabatan Pengawas ke Jabatan Administrator; atau
 - b. Jabatan Pelaksana ke Jabatan Pengawas.
- (4) Mekanisme Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan melalui seleksi terbuka sesuai kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan syarat jabatan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (5) Mekanisme Promosi dalam Jabatan Fungsional dilakukan melalui kenaikan Jenjang Jabatan Fungsional.

Pasal 19

- Pola perpindahan secara diagonal dilakukan bagi :
- a. Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional;
 - b. Jabatan Fungsional ke Jabatan Administrasi; atau
 - c. Jabatan Administrasi atau Jabatan Fungsional ahli madya kedalam JPT Pratama.

Pasal 20

- (1) Pola perpindahan secara diagonal dilakukan melalui mekanisme perpindahan, penyesuaian atau promosi dalam JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pola perpindahan secara diagonal bagi JF ke JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf b yaitu :
 - a. JF kategori keterampilan atau JF Ahli Pertama dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Pengawas; atau

- b. JF Ahli Muda dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Administrator.
- (3) Pola perpindahan secara diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme penugasan pada Jabatan di luar JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

Pola perpindahan secara diagonal JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf c dilaksanakan melalui promosi secara seleksi terbuka, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, persyaratan Jabatan, dan kebutuhan organisasi.

BAB V

PENILAIAN KOMPETENSI DAN KINERJA

Pasal 22

- (1) Pengangkatan PNS dalam jabatan dilakukan berdasarkan penilaian kompetensi, kinerja dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi.
- (2) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain :
 - a. kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi diklat teknis fungsional, serta pengalaman bekerja secara teknis;
 - b. kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat diklat struktural/manajerial dan pengalaman kepemimpinan; dan/atau;
 - c. kompetensi sosio kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.
- (3) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud Ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

BAB VI

PENGANGKATAN DALAM JABATAN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 23

- (1) Pengangkatan dalam jabatan dilakukan dengan memperhatikan formasi dan syarat jabatan.
- (2) Penyusunan formasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mendasarkan pada analisa jabatan dan analisa beban kerja.
- (3) Pelaksanaan analisa jabatan dan analisa beban kerja berpedoman pada peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Pengangkatan JPT Pratama

Pasal 24

Persyaratan Pengangkatan dalam JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a, meliputi :

- a. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
- b. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
- c. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
- d. sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
- e. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- f. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun atau paling tinggi 58 (lima puluh delapan) untuk menduduki JPT Pratama Sekretaris Daerah;
- g. sehat jasmani dan rohani; dan
- h. persyaratan lain yang telah mendapatkan persetujuan Bupati.

Bagian Ketiga
Persyaratan Jabatan Administrasi

Pasal 25

Persyaratan Jabatan Administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b angka 1, meliputi:

- a. berstatus PNS;
- b. tingkat pendidikan paling rendah Sarjana (S1) atau Diploma IV (DIV);
- c. memiliki integritas dan moral yang baik;
- d. diutamakan memiliki pengalaman pada Jabatan pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau Fungsional Jabatan yang setingkat dengan Jabatan pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki;
- e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- f. memiliki Kompetensi Jabatan yang diperlukan;
- g. sehat jasmani dan rohani; dan
- h. persyaratan lain yang telah mendapatkan persetujuan Bupati.

Pasal 26

Persyaratan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b angka 2, meliputi:

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau yang setara;

- c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- d. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- e. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan;
- f. sehat jasmani dan rohani; dan
- g. persyaratan lain yang telah mendapatkan persetujuan Bupati.

Pasal 27

Persyaratan Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b angka 3, meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau yang setara;
- c. telah mengikuti dan lulus pelatihan terkait dengan bidang tugas dan/ atau lulus pendidikan dan pelatihan terintegrasi;
- d. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- e. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan; dan
- f. sehat jasmani dan rohani.

Bagian Keempat

Persyaratan Jabatan Fungsional

Pasal 28

Persyaratan pengangkatan pertama Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf c, meliputi :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berijazah paling rendah:
 - 1. Sarjana atau Diploma empat sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan untuk JF keahlian; dan
 - 2. Sekolah Lanjutan Tingkat Atas atau sederajat sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan untuk JF keterampilan;
- e. nilai Predikat Kinerja paling rendah baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- f. persyaratan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 29

(1) Pengangkatan dalam JF melalui perpindahan dari Jabatan lain harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berijazah paling rendah:
 - 1. Sarjana atau Diploma empat sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan untuk JF keahlian; atau

2. Sekolah Lanjutan Tingkat Atas atau sederajat sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan untuk JF keterampilan;
 - e. mengikuti dan lulus Uji Kompetensi sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;
 - f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling singkat 2 (dua) tahun;
 - g. nilai Predikat Kinerja paling rendah baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - h. berusia paling tinggi:
 1. 53 (lima puluh tiga) tahun untuk JF ahli pertama dan JF ahli muda, dan kategori keterampilan;
 2. 55 (lima puluh lima) tahun untuk JF ahli madya; dan
 3. 60 (enam puluh) tahun untuk JF ahli utama bagi PNS yang telah menduduki JPT; dan
 - i. persyaratan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam hal penataan birokrasi atau kebutuhan strategis organisasi, persyaratan pengalaman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dapat dipertimbangkan paling singkat 1 (satu) tahun secara kumulatif.

Pasal 30

- (1) Pengusulan untuk pengangkatan JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) huruf h angka 3 dilaksanakan paling lama 1 (satu) tahun sebelum batas persyaratan usia sebagaimana pada ayat (1) huruf h angka 3.
- (2) Pengangkatan JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mempertimbangkan ketersediaan lowongan kebutuhan untuk JF yang akan diduduki.

Pasal 31

Pengangkatan dalam JF melalui penyesuaian, harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. berijazah paling rendah:
 1. Sarjana/Diploma empat untuk JF keahlian; dan
 2. Sekolah Lanjutan Tingkat Atas atau setara untuk JF keterampilan;
- e. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling singkat 2 (dua) tahun;
- f. memiliki Predikat Kinerja paling rendah baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
- g. persyaratan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 32

Pengangkatan ke dalam JF melalui promosi, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. mengikuti dan lulus Uji Kompetensi sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;
- b.

- c. memiliki Predikat Kinerja paling rendah sangat baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- d. memiliki rekam jejak yang baik;
- e. tidak sedang menjalani proses hukuman disiplin PNS;
- f. tidak pernah dikenakan hukuman karena melakukan pelanggaran kode etik dan profesi PNS dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir;
- g. tidak pernah dikenakan hukuman disiplin PNS tingkat sedang atau berat dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir; dan
- h. Persyaratan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII PANGKAT

Bagian Kesatu Umum

Pasal 33

- (1) Pangkat merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkat Jabatan berdasarkan tingkat kesulitan, tanggung jawab, dampak, dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penggajian.
- (2) Kenaikan Pangkat Pegawai merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian PNS yang bersangkutan terhadap negara.
- (3) Kenaikan Pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan atas persetujuan Tim Penilai Kinerja.

Bagian Kedua Kenaikan Pangkat Reguler

Pasal 34

- (1) Kenaikan Pangkat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 diberikan kepada PNS yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan tanpa terkait pada jabatan yang dipangkunya.
- (2) Kenaikan Pangkat Reguler diberikan kepada PNS yang tidak menduduki jabatan struktural/fungsional tertentu dan diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsungnya.
- (3) Kenaikan Pangkat Reguler untuk kenaikan pangkat pertama dihitung sejak pengangkatan sebagai CPNS.
- (4) Kenaikan Pangkat Reguler dapat diberikan sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir dan setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Bagian Ketiga Kenaikan Pangkat Pilihan

Pasal 35

- (1) Kenaikan Pangkat Pilihan diberikan kepada :
 - a. PNS berprestasi yang mendapatkan kepercayaan dan

- penghargaan;
 - b. PNS yang memegang jabatan struktural yang pangkatnya masih dalam jenjang pangkat terendah dapat dinaikkan setingkat lebih tinggi; dan
 - c. PNS yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa dan menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, berlaku setelah pelantikan atau Jabatan Fungsional Tertentu dalam batas-batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk setiap jabatan serta telah memenuhi angka kredit yang ditentukan.

Bagian Keempat Kenaikan Pangkat Luar Biasa

Pasal 36

- (1) Kenaikan pangkat luar biasa diberikan bagi PNS yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana Ayat (1) diberikan setingkat lebih tinggi tanpa terikat pada jenjang pangkat apabila :
 - a. Sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir; dan
 - b. Setiap unsur penilaian prestasi kerja bernilai amat baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.
- (3) Prestasi kerja luar biasa sebagaimana dimaksud Ayat (1) adalah prestasi kerja yang sangat menonjol baiknya yang secara nyata diakui dalam lingkungan kerjanya, sehingga PNS yang bersangkutan menjadi teladan bagi pegawai lainnya.
- (4) Prestasi kerja luar biasa sebagaimana dimaksud Ayat (1) ditetapkan dalam Keputusan yang ditandatangani oleh Bupati.

Bagian Kelima Kenaikan Pangkat Anumerta

Pasal 37

- (1) Kenaikan Pangkat Anumerta diberikan kepada PNS atau CPNS yang tewas untuk menghargai pengabdian dan jasa-jasanya kepada negara dan bangsa.
- (2) PNS yang dinyatakan tewas, diberikan Kenaikan Pangkat Anumerta setingkat lebih tinggi berlaku mulai tanggal PNS yang bersangkutan tewas.
- (3) PNS yang dinyatakan tewas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah PNS yang :
 - a. tewas dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya;
 - b. tewas dalam keadaan lain yang ada hubungannya dengan dinasny, sehingga kematian itu disamakan dengan meninggal dunia dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya;
 - c. tewas yang langsung diakibatkan oleh luka atau cacat jasmani atau cacat rohani yang didapat dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya; atau
 - d. tewas karena perbuatan anasir yang tidak bertanggung jawab ataupun sebagai akibat tindakan terhadap anasir itu.

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

BAB VIII KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 38

- (1) Syarat tingkat pendidikan Pejabat Administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf b, tidak berlaku bagi Pejabat yang telah menduduki Jabatan Administrator sebelum Peraturan Bupati ini berlaku.
- (2) Syarat kualifikasi dan tingkat pendidikan bagi Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 huruf b, tidak berlaku bagi Pejabat yang telah menduduki Jabatan Pengawas sebelum Peraturan Bupati ini berlaku.

BAB IX KETENTUAN PENUTUP

Pasal 39

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

Ditetapkan di Sidoarjo
pada tanggal 23 Oktober 2023

BUPATI SIDOARJO,

ttd

AHMAD MUHDLOR

Diundangkan di Sidoarjo
pada tanggal 23 Oktober 2023

Pj. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN SIDOARJO,

ttd

ANDJAR SURJADIANTO

BERITA DAERAH KABUPATEN SIDOARJO TAHUN 2023 NOMOR 57

NOREG PERBUP : 57 TAHUN 2023