

GUBERNUR KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN SELATAN

NOMOR 030 TAHUN 2022

TENTANG

**PENYELENGGARAAN MANAJEMEN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KALIMANTAN SELATAN,

- Menimbang :**
- a. bahwa untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme, diselenggarakan penerapan Sistem Merit dan pola karier Pegawai Negeri Sipil berdasarkan perencanaan dan pengembangan karier;
 - b. bahwa Peraturan Menteri Pendayaaan Aparatur Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil, perlu menetapkan pedoman pola karier Pegawai Negeri Sipil;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan tentang Penyelenggaraan Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi;
- Mengingat :**
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. 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);

3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali, 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);
5. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2022 tentang Provinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6779);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
7. Peraturan 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);
8. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2016 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 100);

9. Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 095 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan (Berita Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2019 Nomor 95), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 010 Tahun 2022 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 095 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan (Berita Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2022 Nomor 10);

MEMUTUSKAN:

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

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah Provinsi adalah Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.
2. Gubernur adalah Gubernur Kalimantan Selatan.
3. Pemerintah Daerah Provinsi adalah Gubernur beserta Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disebut PPK adalah Gubernur.
6. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disebut Pyb adalah Sekretaris Daerah.
7. Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disebut Badan adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian daerah.
8. Kepala Badan adalah Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi.
9. Biro Organisasi yang selanjutnya disebut Biro adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang keorganisasian pada Sekretariat Daerah Provinsi.
10. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut PNS adalah PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi.

11. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu Perangkat Daerah.
12. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
13. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah PNS yang menduduki JPT.
14. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
15. Pejabat Administrator adalah PNS yang menduduki Jabatan Administrator.
16. Pejabat Pengawas adalah PNS yang menduduki Jabatan Pengawas.
17. Pejabat Pelaksana adalah PNS yang menduduki Jabatan Pelaksana pada instansi pemerintah.
18. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
19. Pejabat Fungsional adalah PNS yang menduduki JF pada instansi pemerintah.
20. Kelas Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang PNS dalam rangkaian susunan instansi pemerintah yang meskipun berbeda dalam hal jenis pekerjaan, tetapi cukup setara dalam hal tingkat kesulitan dan tanggungjawab, dan tingkat persyaratan kualifikasi pekerjaan, dan digunakan sebagai dasar penggajian.
21. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik kerja yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.
22. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan termasuk di dalamnya Kompetensi Pemerintahan.
23. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
24. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi, dan Jabatan.
25. Kompetensi Pemerintahan adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengelolaan pemerintahan sesuai jenjang jabatannya di lingkungan Pemerintahan Daerah Provinsi secara profesional.
26. Pemberhentian adalah pemberhentian yang mengakibatkan PNS tidak lagi menduduki JA, JF, atau JPT.

27. Batas Usia Pensiun adalah batas usia PNS harus diberhentikan dengan hormat dari PNS.
28. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
29. Pengisian JPT secara Terbuka yang selanjutnya disebut Seleksi Terbuka adalah proses pengisian JPT yang dilakukan melalui kompetisi secara terbuka.
30. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang selanjutnya disebut Simpeg adalah sistem pelayanan kepegawaian yang terintegrasi dan terhubung secara *on-line* dengan seluruh satuan kerja perangkat daerah dan pegawai negeri sipil untuk memberikan pelayanan kepegawaian.
31. Penyesuaian atau Inpassing adalah proses pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional guna memenuhi kebutuhan organisasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan dalam jangka waktu tertentu.

Pasal 2

Peraturan Gubernur ini ditetapkan dengan dimaksudkan untuk mewujudkan pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi PNS berdasarkan Sistem Merit.

Pasal 3

Peraturan Gubernur ini ditetapkan dengan tujuan:

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

Pasal 4

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

Pasal 5

Ruang lingkup Peraturan Gubernur meliputi:

- a. basis data pegawai negeri sipil;
- b. pengembangan karier;
- c. pengembangan kompetensi;
- d. pola karier;
- e. promosi;
- f. proses penyampaian usul mutasi dan promosi jabatan administrator dan pengawas;
- g. tata cara seleksi terbuka;
- h. mutasi; dan
- i. pemberhentian dari jabatan.

BAB II
BASIS DATA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pasal 6

- (1) Dalam rangka penyelenggaraan manajemen karier PNS, disusun basis data PNS:
 - a. standar kompetensi Jabatan; dan
 - b. profil PNS.
- (2) Standar kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, paling sedikit terdiri atas:
 - a. nama Jabatan;
 - b. uraian Jabatan;
 - c. kode Jabatan;
 - d. pangkat yang sesuai;
 - e. kompetensi; dan
 - f. ukuran kinerja Jabatan.
- (3) Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan kumpulan informasi PNS, terdiri atas:
 - a. data personal, paling sedikit memuat:
 1. nama;
 2. nomor induk pegawai;
 3. tempat tanggal lahir;
 4. status perkawinan;
 5. agama; dan
 6. alamat.
 - b. kualifikasi, merupakan informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai dengan jenjang paling rendah;
 - c. rekam jejak jabatan, merupakan informasi mengenai riwayat jabatan yang pernah diduduki PNS;
 - d. kompetensi, merupakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan;
 - e. riwayat pengembangan kompetensi, merupakan informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS, meliputi riwayat pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, penataran dan/atau magang;
 - f. riwayat hasil penilaian kinerja, merupakan informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS; dan
 - g. informasi kepegawaian lainnya, merupakan informasi yang memuat prestasi, penghargaan, dan/atau hukuman yang pernah diterima oleh PNS.
- (4) Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikelola oleh Badan dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara secara nasional.

BAB III
PENGEMBANGAN KARIER

Bagian Kesatu
Umum

Paragraf 1
Umum

Pasal 7

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

Paragraf 2
Jenis dan Jenjang Jabatan

Pasal 8

Jenis Jabatan terdiri atas:

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

Pasal 9

- (1) Jenjang JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a, terdiri atas:
 - a. JPT Madya atau setara dengan Jabatan eselon I.b; dan
 - b. JPT Pratama atau setara dengan Jabatan eselon II.a dan Jabatan eselon II.b.
- (2) Jenjang JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b, terdiri atas:
 - a. Jabatan administrator atau setara dengan Jabatan eselon III.a dan Jabatan eselon III.b;
 - b. Jabatan pengawas atau setara dengan Jabatan eselon IV.a dan jabatan eselon IV.b; dan
 - c. Jabatan pelaksana.
- (3) Jenjang JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf c, terdiri atas:
 - a. Jenjang JF Ahli, meliputi:
 1. JF Ahli Utama;
 2. JF Ahli Madya;
 3. JF Ahli Muda; dan
 4. JF Ahli Pertama.

- b. Jenjang JF Keterampilan, meliputi:
 - 1. JF Penyelia atau jabatan yang setara;
 - 2. JF Mahir atau jabatan yang setara;
 - 3. JF Terampil atau jabatan yang setara; dan
 - 4. JF Pemula atau jabatan yang setara.

Bagian Kedua
Kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja

Paragraf 1
Kualifikasi

Pasal 10

Kualifikasi Jabatan, paling kurang terdiri atas:

- a. pendidikan formal;
- b. pangkat/golongan atau kelas jabatan;
- c. riwayat Jabatan; dan
- d. batas usia pensiun.

Pasal 11

- (1) Biro menyusun standar kualifikasi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 dalam bentuk syarat Jabatan berdasarkan:
 - a. analisis Jabatan;
 - b. analisis beban kerja; dan
 - c. evaluasi Jabatan.
- (2) Standar kualifikasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Paragraf 2
Kompetensi

Pasal 12

- (1) Biro menyusun standar kompetensi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. kompetensi manajerial;
 - b. kompetensi teknis; dan
 - c. kompetensi sosial kultural;
- (3) Standar kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 13

- (1) Badan menyusun standar operasional dan prosedur pelaksanaan Uji Kompetensi.
- (2) Setiap PNS dilakukan penilaian melalui Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan berpedoman pada:
 - a. standar kompetensi Jabatan; dan
 - b. kamus kompetensi Jabatan.
- (3) Uji Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, dilakukan secara berkala setiap 6 (enam) bulan dan/atau paling lama 2 (dua) tahun.
- (4) Uji Kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan oleh Badan.
- (5) Kamus kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b disusun oleh Biro.
- (6) Dalam melaksanakan Uji Kompetensi, Badan dibantu oleh Tim Assesor Sumber Daya Manusia Aparatur atau dapat bekerja sama dengan assesor independen.

Paragraf 3 Kinerja

Pasal 14

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

Pasal 15

- (1) Penilaian Kinerja bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.
- (2) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS yang bersangkutan.
- (3) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
- (4) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), dilakukan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Bagian Ketiga
Kelompok Rencana Suksesi**

Pasal 16

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

**BAB IV
PENGEMBANGAN KOMPETENSI**

Pasal 17

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

Pasal 18

- (1) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi, dilakukan:
 - a. penetapan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi disusun berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja;
 - b. pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk memenuhi kompetensi manajerial, teknis, sosial kultural dan pemerintahan dalam bentuk pendidikan dan/atau pelatihan; dan
 - c. pelaksanaan evaluasi pengembangan kompetensi dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan Kompetensi manajerial, kompetensi sosial kultural, kompetensi teknis dan kompetensi pemerintahan dengan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.
- (3) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi menyelenggarakan pengembangan kompetensi PNS, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 19

Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 menjadi dasar pengembangan karier.

BAB V POLA KARIER

Paragraf 1 Umum

Pasal 20

Pola Karier merupakan pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi disetiap jenis dan/atau jenjang jabatan secara berkesinambungan dengan memperhatikan jalur karier.

Pasal 21

Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 berbentuk:

- a. horizontal, di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT;
- b. vertikal, di dalam satu kelompok JA, JF, atau JPT; dan
- c. diagonal, antar kelompok JA, JF, atau JPT.

Paragraf 2 Pola Karier berbentuk Horizontal

Pasal 22

Pola Karier Horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf a, merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara dilakukan melalui mutasi, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT.

Pasal 23

- (1) Pola Karier berbentuk horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, untuk JPT yang telah menduduki jabatan paling kurang 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun, dilaksanakan setelah dilakukan uji kompetensi dan mendapat rekomendasi dari Komisi Aparatur Sipil Negara.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3
Pola Karier Berbentuk Vertikal

Pasal 24

- (1) Pola Karier Vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf b merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi dilakukan melalui promosi.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan bagi:
 - a. .JA dalam satu kelompok .JA;
 - b. JF dalam satu kelompok JF kategori keterampilan atau JF kategori keahlian; dan
 - c. JPT dalam satu kelompok JPT.
- (3) Pola Karier berbentuk vertikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4
Pola Karier Diagonal

Pasal 25

- (1) Pola Karier Diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 huruf c merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi tidak berdasarkan garis lini, melalui promosi atau mekanisme pengangkatan dalam JF.
- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bagi:
 - a. JA ke JF;
 - b. JF ke JA;
 - c. JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama; atau
 - d. JF Ahli Utama ke dalam .JPT Madya.
- (3) Pola Karier berbentuk Diagonal sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI
PROMOSI

Paragraf 1
Promosi Dalam Jabatan Pelaksana

Pasal 26

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan pelaksana sebagai berikut:

- 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.

Paragraf 2
Promosi Dalam Jabatan Fungsional

Pasal 27

- (1) Jabatan Pelaksana Pengadministrasi dapat diangkat dalam JF Pemula, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF Pemula;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Pemula pada Perangkat Daerah;
 - d. mengikuti dan lulus Diklat JF dan/atau inpassing; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Jabatan Pelaksana Pengelola dapat diangkat dalam JF Terampil, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF terampil;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF terampil pada Perangkat Daerah;
 - d. mengikuti dan lulus Diklat JF dan/atau inpassing JF; dan
 - e. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) JF Pemula dapat diangkat dalam JF Terampil, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF terampil;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF terampil pada Perangkat Daerah; dan
 - d. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) JF Terampil dapat diangkat dalam JF Mahir, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF Mahir;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Mahir pada Perangkat Daerah; dan
 - d. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (5) JF Mahir dapat diangkat dalam JF Penyelia, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF Penyelia;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Penyelia pada Perangkat Daerah; dan
 - d. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) JF Penyelia dapat diangkat dalam JF Ahli Pertama, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF Ahli Pertama;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Ahli Pertama pada Perangkat Daerah; dan
 - d. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) JF Penyelia dapat diangkat dalam JF Ahli Muda, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF Ahli Muda;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Ahli Muda pada Perangkat Daerah; dan
 - d. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (8) JF Ahli Muda dapat diangkat dalam JF Ahli Madya, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF Ahli Madya;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Ahli Madya pada Perangkat Daerah; dan
 - d. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (9) JF Ahli Madya dapat diangkat dalam JF Ahli Utama, dengan ketentuan:
 - a. memenuhi angka kredit JF Ahli Utama;
 - b. penilaian prestasi kerja dalam 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
 - c. terdapat formasi JF Ahli Utama pada Perangkat Daerah; dan
 - d. persyaratan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3
Promosi Dalam Jabatan Pengawas

Pasal 28

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan pengawas sebagai berikut:

- 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 dalam Jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan pelaksana 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 Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS di instansinya; dan
- g. sehat jasmani dan rohani.

Paragraf 4
Promosi Dalam Jabatan Administrator

Pasal 29

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan administrator sebagai berikut:
 - 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 atau JF 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 Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS di instansinya; dan
 - g. sehat jasmani dan rohani.
- (2) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi PNS yang mengikuti dan lulus sekolah kader dengan predikat sangat memuaskan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai sekolah kader sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 5
Promosi Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Pasal 30

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagai berikut:

- 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 pada saat diangkat dalam JPT Pratama; dan
- g. sehat jasmani dan rohani.

Paragraf 6
Promosi Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Madya

Pasal 31

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Madya sebagai berikut:

- 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 singkat selama 7 (tujuh) tahun;
- d. sedang atau pernah menduduki JPT pratama atau JF jenjang ahli utama paling singkat 2 (dua) tahun;
- e. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- f. usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun pada saat diangkat dalam JPT Madya; dan
- g. sehat jasmani dan rohani.

**BAB VII
PROSES PENYAMPAIAN USUL MUTASI DAN PROMOSI
JABATAN ADMINISTRATOR DAN PENGAWAS**

Pasal 32

- (1) Proses mutasi dan/atau promosi Jabatan Administrator dan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi dilakukan melalui mekanisme sebagai berikut:
 - a. Usul Mutasi dan/atau Promosi Jabatan Administrator dan Pengawas harus berasal dari Unsur Pimpinan dan/atau Kepala Perangkat Daerah atas persetujuan Pimpinan;
 - b. Dalam hal usulan mutasi dan/atau promosi dari Kepala Perangkat Daerah, harus disampaikan secara tertulis kepada Gubernur Kalimantan Selatan melalui Badan;
 - c. Usul Mutasi dan/atau Promosi direkap dan dibahas oleh Tim Penilai Kinerja Jabatan Struktural Provinsi Kalimantan Selatan;
 - d. Hasil Tim Penilai Kinerja berupa Daftar Hadir, Berita Acara dan Hasil Pembahasan; dan
 - e. Hasil pembahasan Tim Penilai Kinerja disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) guna mendapat penetapan.
- (2) Usulan yang tidak berasal dari unsur pimpinan dan/atau Kepala Perangkat Daerah tidak akan diproses lebih lanjut.

Pasal 33

Proses mutasi dan/atau promosi Jabatan Fungsional di Lingkungan Pemerintah Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 dilakukan melalui mekanisme sebagai berikut :

- a. Usul Mutasi dan/atau Promosi Jabatan Fungsional harus berasal dari Unsur Pimpinan dan/atau Kepala Perangkat Daerah atas persetujuan Pimpinan;
- b. Dalam hal usulan mutasi dan/atau promosi dari Kepala Perangkat Daerah, harus disampaikan secara tertulis kepada Gubernur Kalimantan Selatan melalui Badan;
- c. Usul Mutasi dan/atau Promosi direkap dan dibahas oleh Tim Penilai Kinerja Jabatan Fungsional;
- d. Hasil Tim Penilai Kinerja Jabatan Fungsional berupa Daftar Hadir, Berita Acara dan Hasil Pembahasan; dan
- e. Hasil pembahasan Tim Penilai Kinerja Jabatan Fungsional diusulkan guna mendapat penetapan.

BAB VIII
TATA CARA SELEKSI TERBUKA

Fasal 34

- (1) Pengisian JPT dapat dilakukan melalui mutasi atau seleksi terbuka.
- (2) Untuk dapat diangkat dalam JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. JPT Madya, dengan ketentuan:
 1. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 2. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
 3. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun;
 4. sedang atau pernah menduduki JPT pratama atau JF jenjang ahli utama paling singkat 2 (dua) tahun;
 5. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
 6. usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun pada saat diangkat dalam JPT Madya; dan
 7. sehat jasmani dan rohani.
 - b. JPT Pratama, dengan ketentuan:
 1. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 2. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
 3. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
 4. sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
 5. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
 6. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun pada saat diangkat dalam JPT Pratama; dan
 7. sehat jasmani dan rohani.

Pasal 35

- (1) Pengisian JPT melalui seleksi terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34, dilakukan melalui tahapan:
 - a. perencanaan;
 - b. pengumuman lowongan;
 - c. pelamaran;
 - d. seleksi;
 - e. pengumuman hasil seleksi; dan
 - f. penetapan dan pengangkatan.
- (2) Perencanaan pengisian JPT melalui seleksi terbuka, meliputi:
 - a. penentuan JPT yang akan diisi;
 - b. pembentukan panitia seleksi;
 - c. penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian JPT; dan
 - d. permohonan persetujuan seleksi terbuka kepada Komisi Aparatur Sipil Negara.
- (3) Dalam rangka pengisian JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dibentuk Panitia Seleksi.
- (4) Panitia seleksi terdiri dari paling sedikit 5 (lima) orang, paling banyak 9 (sembilan) orang, dengan komposisi 70 persen dari akademisi/pakar/profesional, Pejabat Pimpinan Tinggi dari instansi Pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang kosong, dan 30 persen dari Pejabat Pimpinan Tinggi terkait dari instansi Pemerintah yang bersangkutan.
- (5) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4), ditetapkan oleh Gubernur.
- (6) Pengumuman lowongan dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. diumumkan secara terbuka melalui media massa cetak dan media dalam jaringan (online); dan
 - b. pengumuman paling sedikit memuat:
 1. nama jabatan yang lowong;
 2. persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (2);
 3. batas waktu penyampaian lamaran; dan
 4. tahapan, jadwal dan sistem seleksi.
- (7) Lamaran disampaikan ke Kantor Sekretariat Panitia Seleksi bertempat di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Jl. Pangeran Antasari Nomor 5 Banjarbaru Provinsi Kalimantan Selatan.
- (8) Tahapan seleksi pengisian JPT paling sedikit terdiri atas:
 - a. seleksi administrasi;
 - b. seleksi kompetensi;

- c. seleksi penulisan makalah; dan
 - d. wawancara dan penelusuran rekam jejak jabatan.
- (9) Penentuan metode seleksi dan bobot setiap tahapan seleksi ditentukan kemudian oleh Panitia Seleksi.
 - (10) Pengumuman hasil seleksi dilakukan untuk setiap tahapan seleksi berdasarkan alphabet atau peringkat.
 - (11) Pada tahap akhir, Panitia Seleksi memilih 3 (tiga) orang peserta seleksi dengan nilai terbaik untuk disampaikan kepada PPK melalui PyR.
 - (12) PPK memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) orang nama calon Pejabat untuk JPT Pratama hasil seleksi untuk ditetapkan, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - (13) PPK menyampaikan hasil seleksi JPT Madya kepada Presiden untuk ditetapkan, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX MUTASI

Pasal 36

Mutasi pada Pemerintah Daerah Provinsi meliputi:

- a. PNS yang dimutasi dalam lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi;
- b. PNS yang mutasi ke luar Pemerintah Daerah Provinsi; dan
- c. PNS yang mutasi ke lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi.

Pasal 37

PNS yang dimutasi dalam lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf a, diselenggarakan dalam rangka pola karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 dan Pasal 21, atau dalam rangka pelaksanaan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 38

PNS yang mutasi ke luar Pemerintah Daerah Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf b, dilaksanakan dalam rangka pengembangan karier atau pelaksanaan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 39

- (1) Pegawai negeri sipil yang mutasi ke lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf c, dilakukan dalam rangka pengembangan karier atau pelaksanaan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Pegawai negeri sipil yang mutasi dalam rangka pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat atas permohonan sendiri atau untuk kebutuhan organisasi Perangkat Daerah.
- (3) Mutasi atas permohonan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal mutasi atas permohonan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk menduduki JPT, dapat dilakukan melalui proses seleksi terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34.
- (5) Mutasi untuk kebutuhan organisasi Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diselenggarakan dengan ketentuan berdasarkan formasi, rumpun Jabatan, dan standar kompetensi.
- (6) Pengisian JPT melalui mutasi dari satu JPT ke JPT yang lain dalam satu instansi maupun antar instansi dapat dilakukan melalui uji kompetensi di antara pejabat pimpinan tinggi.
- (7) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (6) harus memenuhi syarat:
 - a. sesuai standar kompetensi Jabatan; dan
 - b. telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun
- (8) Pengisian JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilakukan berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara.

BAB X PEMBERHENTIAN DARI JABATAN

Pasal 40

- (1) PNS dapat diberhentikan dari Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan Fungsional dalam hal:
 - a. mengundurkan diri dari Jabatan;
 - b. diberhentikan sementara sebagai PNS;
 - c. menjalani cuti di luar tanggungan negara;
 - d. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
 - e. ditugaskan secara penuh di luar Jabatan sebelumnya; dan
 - f. tidak memenuhi persyaratan Jabatan.
- (2) Dalam hal PNS telah selesai dari pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, huruf d, dan huruf e, dapat ditempatkan kembali berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penempatan kembali PNS dalam Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan sesuai formasi, rumpun Jabatan, dan standar kompetensi.

BAB XI
PENUTUP

Pasal 41

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

Ditetapkan di Banjarbaru
pada tanggal 16 Juni 2022

GUBERNUR KALIMANTAN SELATAN,

Ttd.

SAHBIRIN NOOR

Diundangkan di Banjarbaru
Pada tanggal 16 Juni 2022

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI
KALIMANTAN SELATAN,

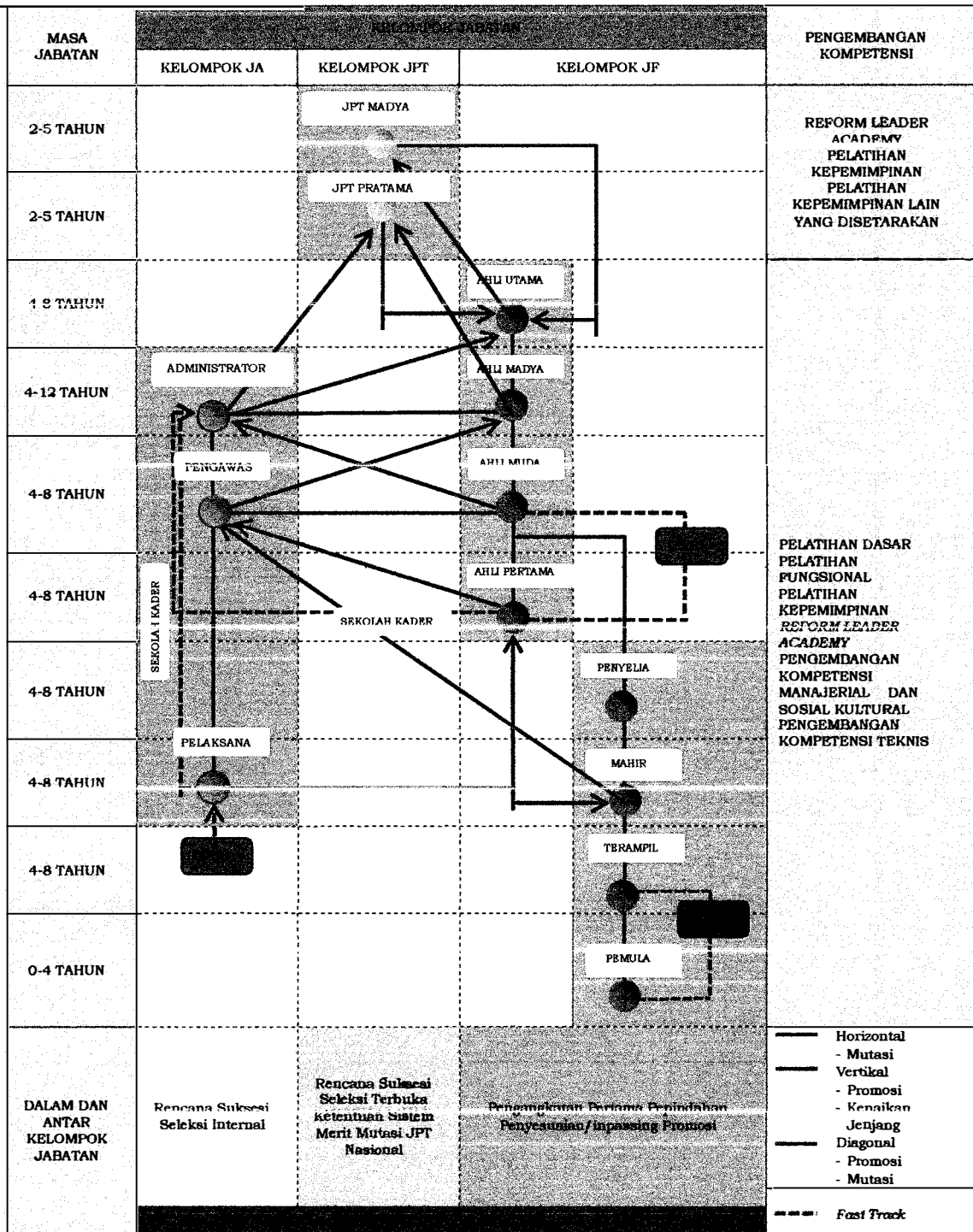
Ttd.

ROY RIZALI ANWAR

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN
TAHUN 2022 NOMOR 30

LAMPIRAN
 PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN SELATAN
 NOMOR 030 TAHUN 2022
 TENTANG
 PENYELENGGARAAN MANAJEMEN KARIER PEGAWAI
 NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI

POLA KARIER INSTANSI



GUBERNUR KALIMANTAN SELATAN,

Ttd.

SAHBIRIN NOOR