



**BUPATI KARAWANG  
PROVINSI JAWA BARAT**

**PERATURAN BUPATI KARAWANG  
NOMOR 72 TAHUN 2020**

**TENTANG**

**POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KARAWANG**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI KARAWANG,**

- Menimbang :
- a. bahwa untuk memberikan kepastian arah pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil dan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 188 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, perlu menyusun pola karier di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang
  - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Tahun 1950, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
  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 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

4. 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);
5. 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 telah 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
8. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara.

MEMUTUSKAN:

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

## **BAB I**

### **KETENTUAN UMUM**

#### **Pasal 1**

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Karawang.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Karawang selaku Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).

4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Sekretaris Daerah yang selanjutnya disebut Sekda adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Karawang selaku Pejabat yang berwenang (Pyb).
6. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah perangkat daerah yang mempunyai tugas, pokok dan fungsi melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian di lingkungan pemerintah Kabupaten Karawang.
7. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut Kepala BKPSDM adalah Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang.
8. 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.
9. Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang.
10. Pola Karier PNS adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan.
11. Jabatan adalah jabatan administrasi, jabatan fungsional dan jabatan pimpinan tinggi.
12. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
13. 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.
14. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang.
15. Penugasan Khusus adalah penugasan PNS untuk melaksanakan tugas Jabatan secara khusus di luar instansi pemerintah dalam jangka waktu tertentu.

16. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas Jabatannya.
17. Standar Kompetensi Jabatan adalah persyaratan Kompetensi minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas Jabatannya.
18. Seleksi Terbuka adalah proses pengisian JPT dan/atau JA yang dilaksanakan melalui kompetisi secara terbuka, baik di tingkat internal maupun nasional.
19. Uji Kelayakan dan Kepatutan adalah metode penilaian Kompetensi bagi PNS untuk menduduki suatu Jabatan.
20. Analisis Jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan.
21. Analisis Beban Kerja adalah teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja.
22. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu untuk masuk ke dalam kelompok rencana suksesi.
23. Jabatan Kritis adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
24. Kotak Manajemen Talenta adalah bagan yang terdiri dari 9 (sembilan) kategori yang menunjukkan sekumpulan Pegawai ASN berdasarkan tingkatan potensial/kompetensi dan kinerja.
25. Rencana Suksesi adalah perencanaan sistematis melalui pemetaan Suksesor yang diproyeksikan dalam Jabatan Target.
26. Kelompok Rencana Suksesi Instansi adalah kelompok talenta pada masing-masing Instansi Pemerintah yang berasal dari kotak 9 (sembilan), 8 (delapan), dan 7 (tujuh) yang disiapkan untuk menduduki jabatan target di lingkungan instansinya.
27. Suksesor (successor) adalah talenta yang dicalonkan menjadi pengganti Pejabat yang menduduki Jabatan Target saat ini dan disiapkan untuk mendudukinya pada saat jabatan tersebut lowong dan/atau sesuai kebutuhan.

## **Pasal 2**

- (1) Manajemen karier terdiri atas pengembangan karier, pengembangan Kompetensi, dan Pola Karier.
- (2) Pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PPK berdasarkan kualifikasi, Kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah, dilakukan melalui mutasi dan/atau promosi.

- (3) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan Kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.
- (4) Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antarposisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.

### **Pasal 3**

Pola Karier bertujuan untuk:

- a. menjamin keselarasan potensi PNS dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas dan fungsi Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang; dan
- b. memberikan kesempatan yang sama kepada setiap PNS untuk mengembangkan karier sesuai dengan Kompetensinya.

### **Pasal 4**

- (1) Pola Karier PNS dilaksanakan dengan prinsip:
  - a. kepastian;
  - b. profesionalisme; dan
  - c. transparan.
- (2) Kepastian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a berarti bahwa Pola Karier PNS akan memberikan kejelasan karier bagi PNS sepanjang memenuhi ketentuan yang berlaku.
- (3) Profesionalisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b berarti bahwa Pola Karier PNS akan mendorong peningkatan Kompetensi dan prestasi kerja PNS.
- (4) Transparan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c berarti bahwa Pola Karier PNS dilakukan secara nyata, jelas, terbuka, dan dapat dipertanggungjawabkan.

## **BAB II**

### **JENIS DAN JENJANG JABATAN PNS**

#### **Pasal 5**

Jenis Jabatan PNS terdiri atas:

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

#### **Pasal 6**

- (1) Jenjang JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a terdiri atas:
  - a. Jabatan administrator;

- b. Jabatan pengawas; dan
  - c. Jabatan pelaksana.
- (2) Jabatan administrator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan yang setara dengan Jabatan eselon III.a dan Jabatan eselon III.b.
  - (3) Jabatan pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana yang setara dengan Jabatan eselon IV.a dan Jabatan eselon IV.b.
  - (4) Jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

### **Pasal 7**

- (1) JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b, terdiri atas:
  - a. JF keahlian; dan
  - b. JF keterampilan.
- (2) Jenjang JF keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
  - a. ahli utama;
  - b. ahli madya;
  - c. ahli muda; dan
  - d. ahli pertama.
- (3) Jenjang JF keterampilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
  - a. penyelia;
  - b. mahir;
  - c. terampil; dan
  - d. pemula.

### **Pasal 8**

- (1) Jenjang JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c, terdiri atas:
  - a. JPT Pratama selain Sekretaris Daerah; dan
  - b. JPT pratama Sekretaris Daerah.
- (2) JPT pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a setara dengan Jabatan eselon II.b.
- (3) JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, setara dengan Jabatan eselon II.a

**BAB III**  
**TINGKAT PENDIDIKAN YANG DIPERSYARATKAN**

**Pasal 9**

- (1) Tingkat pendidikan yang dipersyaratkan untuk menduduki Jabatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) paling rendah:
  - a. SMA/SMK, atau sederajat untuk pejabat pelaksana;
  - b. diploma III, untuk pejabat pengawas;
  - c. sarjana, untuk pejabat administrator dan pejabat pimpinan tinggi; dan
  - d. Pasca sarjana, untuk pejabat pimpinan tinggi
- (2) Tingkat pendidikan yang dipersyaratkan untuk menduduki JF, disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku pada masing-masing JF.

**BAB IV**

**BENTUK POLA KARIER PNS**

**Pasal 10**

- (1) Pola Karier PNS dapat berbentuk:
  - a. perpindahan horizontal;
  - b. perpindahan vertikal; dan
  - c. perpindahan diagonal.
- (2) Perpindahan horizontal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan proses mutasi dari 1 (satu) posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara, baik di dalam 1 (satu) kelompok maupun antar kelompok JA, JF atau JPT.
- (3) Perpindahan vertikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan proses promosi dari 1 (satu) posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi di dalam 1 (satu) kelompok JA, JF, atau JPT.
- (4) Perpindahan diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan proses promosi dari 1 (satu) posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok JA, JF, atau JPT.
- (5) Perpindahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat Yang Berwenang setelah memperoleh pertimbangan Tim Penilai Kinerja PNS.

**Pasal 11**

Bentuk Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 dilaksanakan pada:

- a. internal Perangkat Daerah;
- b. antar Perangkat Daerah; dan
- c. antar kementerian/lembaga/daerah/Instansi.

**BAB V**  
**PELAKSANAAN POLA KARIER PNS**

**Bagian Kesatu**  
**Umum**

**Pasal 12**

Pola Karier PNS berlaku sejak pegawai berstatus sebagai PNS sampai dengan diberhentikan sebagai PNS.

**Pasal 13**

- (1) PNS yang akan menduduki Jabatan dilaksanakan melalui perpindahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10.
- (2) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
  - a. tersedia formasi Jabatan dalam e-formasi atau Hasil Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja;
  - b. sesuai dengan kebutuhan pegawai;
  - c. memenuhi kualifikasi Jabatan dan Standar kompetensi Jabatan yang akan diduduki; dan
  - d. mempunyai integritas dan moralitas.
- (3) Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c paling sedikit berisi:
  - a. nama Jabatan;
  - b. uraian Jabatan;
  - c. kode Jabatan;
  - d. pangkat yang sesuai;
  - e. Kompetensi teknis;
  - f. Kompetensi manajerial;
  - g. Kompetensi sosial kultural; dan
  - h. ukuran kinerja Jabatan.
- (4) Kualifikasi Jabatan dan Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c ditetapkan oleh Bupati.

**Pasal 14**

- (1) Perpindahan horizontal, perpindahan vertikal, dan perpindahan diagonal dilaksanakan dalam rangka perpindahan tugas (*tour of duty*), perpindahan wilayah kerja (*tour of area*) dan pengembangan kompetensi.
- (2) Perpindahan tugas dan/atau perpindahan wilayah kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Perangkat Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **Pasal 15**

- (1) Perpindahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun, Kecuali :
  - a. target Kinerja dan/atau perjanjian kinerja tidak tercapai;
  - b. tidak memenuhi kualifikasi dan kompetensi; dan/atau
  - c. melanggar ketentuan yang berlaku;
- (2) Batas waktu minimal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi Pejabat Pelaksana atau Pejabat Fungsional Pelaksana.

### **Pasal 16**

- (1) PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dapat diangkat kembali dalam Jabatan yang sama paling lama setiap 5 (lima) tahun berdasarkan hasil evaluasi kinerja, uji kepatutan dan kelayakan dan/atau rencana inovasi yang akan dilakukan.
- (2) Rencana dan pelaksanaan inovasi dimonitor dan dilaporkan ke Pejabat Yang berwenang serta dapat di coaching oleh Widyaiswara dan/atau Pegawai/Pihak lain yang kompeten.

## **Bagian Kedua**

### **Uji Kelayakan dan Kepatutan, dan Seleksi Terbuka**

#### **Paragraf 1**

#### **Uji Kelayakan dan Kepatutan**

### **Pasal 17**

- (1) Uji Kelayakan dan Kepatutan dilaksanakan oleh BKPSDM.
- (2) Pelaksanaan Uji Kelayakan dan Kepatutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat melibatkan pihak/lembaga lain yang kompeten dan/atau tersertifikasi/terakreditasi.

### **Pasal 18**

- (1) Uji Kelayakan dan Kepatutan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dilaksanakan dalam bentuk:
  - a. penilaian oleh assessor;
  - b. penilaian oleh teman sejawat;
  - c. penilaian oleh bawahan;
  - d. penilaian kinerja PNS;
  - e. penilaian berbasis pada *database* atau profil PNS;
  - f. penelusuran rekam jejak terkait dengan integritas dan moralitas;
  - g. wawancara; dan/atau
  - h. Bentuk uji lainnya yang sejenis.

- (2) Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS terdiri atas:
  - a. data personal;
  - b. kualifikasi;
  - c. rekam jejak Jabatan;
  - d. Kompetensi;
  - e. riwayat pengembangan Kompetensi;
  - f. riwayat hasil penilaian kinerja; dan
  - g. informasi kepegawaian lainnya.
- (3) Informasi kepegawaian lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g merupakan informasi yang memuat prestasi, penghargaan, dan/atau hukuman yang pernah diterima.
- (4) Hasil dari Uji Kelayakan dan Kepatutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.

### **Bagian Ketiga**

#### **Perpindahan Horizontal**

##### **Pasal 19**

- (1) Perpindahan horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf a dilaksanakan untuk pengembangan wawasan dan pengalaman kerja yang berbeda.
- (2) Perpindahan horizontal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

##### **Pasal 20**

Ruang lingkup perpindahan horizontal sebagai berikut:

- a. semua jenjang JA, dapat dilaksanakan melalui Uji Kelayakan dan Kepatutan;
- b. JPT dalam jenjang Jabatan dan eselon yang sama, dapat dilaksanakan melalui Uji Kelayakan dan Kepatutan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dan Pasal 18 dan/atau sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam ketentuan yang berlaku;
- c. JF dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada masing-masing JF bagi:
  1. perpindahan dari JA atau JPT ke JF; dan/atau
  2. perpindahan dari JF ke JA atau JPT.

### **Bagian Keempat**

#### **Perpindahan Vertikal**

##### **Pasal 21**

- (1) Ruang lingkup perpindahan vertikal meliputi jenjang JPT, semua jenjang JF dan semua jenjang JA.

- (2) Perpindahan vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf b dilakukan terhadap PNS yang mempunyai kualifikasi, Kompetensi, dan kinerja dengan sebutan baik atau sangat baik, serta masuk dalam rencana suksesi.
- (3) Perpindahan vertikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan untuk kenaikan jenjang pada kelompok Jabatan yang sama sesuai dengan ketentuan jenjang Jabatan.
- (4) Perpindahan vertikal antar jabatan pada perangkat daerah yang berbeda perumpunan urusan pemerintahan dilakukan dengan selektif dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, potensi, rekam jejak dan pelaksanaan pengembangan kompetensi yang pernah diikuti.

## **Pasal 22**

- (1) Perpindahan vertikal dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Kenaikan Jabatan Fungsional dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada masing-masing JF;
  - b. Pejabat Pelaksana ke Pengawas :
    1. Masuk dalam Rencana Suksesi;
    2. Uji Kelayakan dan Kepatutan;
    3. Memiliki pengalaman dalam Jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun; dan/atau
    4. Pernah/atau sedang melaksanakan pengembangan kompetensi yang sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki.
  - c. Pejabat Pengawas ke Administrator :
    1. Masuk dalam Rencana Suksesi;
    2. Uji Kelayakan dan Kepatutan;
    3. Memiliki pengalaman dalam Jabatan Pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun; dan/atau
    4. Pernah/atau sedang melaksanakan pengembangan kompetensi yang sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki.
  - d. Pejabat Administrator ke JPT Pratama bukan Sekretaris Daerah :
    1. Masuk dalam Rencana Suksesi;
    2. Uji Kelayakan dan Kepatutan;
    3. Memiliki pengalaman dalam Jabatan Administrator eselon III.a paling singkat 2 (dua) tahun;
    4. Dilaksanakan melalui seleksi terbuka sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
  - e. JPT Pratama ke Sekretaris Daerah :
    1. Masuk dalam Rencana Suksesi;
    2. Uji Kelayakan dan Kepatutan;

3. Memiliki pengalaman dalam JPT Pratama paling singkat 2 (dua) tahun;
  4. Dilaksanakan melalui seleksi terbuka sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
  5. diutamakan pernah menduduki sebanyak 2 (dua) kali dalam jenjang Jabatan yang sama.
- (2) Perpindahan vertikal sebagaimana dimaksud ayat (1) ke eselon yang lebih tinggi dalam satu jenjang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) paling singkat 2 (dua) tahun.
  - (3) Apabila proses perpindahan vertikal sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf d melalui seleksi terbuka sampai dengan penutupan pendaftaran belum memenuhi syarat minimal jumlah pelamar yang ditentukan, pejabat administrator dengan eselon minimal pada jenjangnya (eselon III.b) dapat mengikuti seleksi terbuka sesuai dengan mekanisme dan persyaratan yang ditentukan.

### **Bagian Kelima**

#### **Perpindahan Diagonal**

##### **Pasal 23**

- (1) Ruang lingkup Perpindahan Diagonal meliputi perpindahan kelompok jabatan dari JF ke JPT atau JA.
- (2) Perpindahan diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga dilaksanakan sesuai dengan ketentuan mengenai jenjang Jabatan yang berlaku.
- (3) Perpindahan diagonal sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan secara selektif dengan memperhatikan :
  - a. persediaan Pegawai pada jabatan yang ditinggalkan;
  - b. potensi dampak yang ditimbulkan dalam pelaksanaan tugas organisasi;
  - c. tidak bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan; dan/atau
  - d. tugasnya masih menangani urusan pemerintahan yang sama.
- (4) Perpindahan diagonal yang tugasnya berbeda urusan pemerintahan memperhatikan perumpunan tugas urusan pemerintahan dan/atau kesesuaian kualifikasi dan kompetensi.

##### **Pasal 24**

- (1) Perpindahan Diagonal dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. JF ke Pelaksana, memperhatikan ketentuan Pasal 23 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4);
  - b. Pejabat Fungsional paling kurang Jenjang Pelaksana lanjutan /Mahir Penyelia ke Pengawas :
    1. Masuk dalam Rencana Suksesi;
    2. Uji Kelayakan dan Kepatutan;

3. Pernah/atau sedang melaksanakan pengembangan kompetensi yang sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki.
- c. Pejabat Fungsional paling kurang Jenjang Muda/Penyelia ke Administrator :
    1. Masuk dalam Rencana Suksesi;
    2. Uji Kelayakan dan Kepatutan;
    3. Pernah/atau sedang melaksanakan pengembangan kompetensi yang sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki.
  - d. Pejabat Fungsional paling kurang jenjang Madya ke JPT Pratama dilaksanakan melalui seleksi terbuka sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

## **BAB VI**

### **PENUGASAN KHUSUS**

#### **Pasal 25**

Selain mutasi dan promosi, manajemen pengembangan karier PNS dapat dilakukan melalui Penugasan Khusus.

#### **Pasal 26**

- (1) Penugasan Khusus merupakan bentuk pengakuan atau penghargaan terhadap PNS yang mempunyai kualifikasi, kompetensi, dan kinerja dengan sebutan baik atau sangat baik.
- (2) Penugasan Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penugasan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian atau merupakan tugas yang mewakili kepentingan pemerintah.

#### **Pasal 27**

- (1) Mekanisme Penugasan Khusus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (2) Penugasan Khusus dapat diberikan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (3) Penugasan Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang atas pertimbangan kebutuhan dan kepentingan pemerintah.

#### **Pasal 28**

Penugasan Khusus dilaksanakan dengan persyaratan:

- a. memenuhi kualifikasi Jabatan yang diperlukan dalam pelaksanaan Penugasan Khusus; dan
- b. mempunyai integritas dan moralitas.

### **Pasal 29**

- (1) PNS yang telah menyelesaikan Penugasan Khusus wajib bekerja kembali pada Daerah.
- (2) PNS yang bekerja kembali sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan ditempatkan sesuai dengan kebutuhan daerah.

### **BAB VIII**

#### **PEMETAAN TALENTA**

### **Pasal 30**

- (1) Seluruh PNS dilakukan identifikasi, penilaian dan pemetaan talenta melalui :
  - a. pemeringkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari tinggi, sedang, dan rendah, atau melalui pemeringkatan lainnya yang sejenis;
  - b. penentuan tingkatan potensial/kompetensi dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui assessment center, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan daerah.
- (2) Pemetaan talenta sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan terhadap seluruh pegawai pada tiap level jabatan, yakni jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, jabatan fungsional, dan jabatan pelaksana.
- (3) Pemetaan talenta dikelompokkan dalam 9 (sembilan) kotak manajemen talenta untuk pengembangan talenta, retensi talenta, dan/atau kelompok rencana suksesi.
- (4) 9 (sembilan) kotak sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sebagai berikut :
  - a. Kotak 1 : Kinerja Rendah dan Potensi/Kompetensi Rendah
  - b. Kotak 2 : Kinerja Sedang dan Potensi/Kompetensi Rendah
  - c. Kotak 3 : Kinerja Rendah dan Potensi/Kompetensi Sedang
  - d. Kotak 4 : Kinerja Tinggi dan Potensi/Kompetensi Rendah
  - e. Kotak 5 : Kinerja Sedang dan Potensi/Kompetensi Sedang
  - f. Kotak 6 : Kinerja Rendah dan Potensi/Kompetensi Tinggi
  - g. Kotak 7 : Kinerja Tinggi dan Potensi/Kompetensi Sedang
  - h. Kotak 8 : Kinerja Sedang dan Potensi/Kompetensi Tinggi
  - i. Kotak 9 : Kinerja Tinggi dan Potensi/Kompetensi Tinggi
- (5) PPK menominasikan talenta yang menempati kotak 7 (tujuh), 8 (delapan), dan 9 (sembilan) untuk mengisi jabatan kritikal atau jabatan yang sedang/akan lowong sesuai dengan kebutuhan instansi.
- (6) Jabatan kritikal merupakan jabatan inti dalam organisasi yang memenuhi karakteristik sebagai berikut:
  - a. strategis dan berkaitan langsung dengan strategi organisasi serta perkembangan lingkungan;
  - b. memerlukan kompetensi yang sesuai dengan core business;

- c. membutuhkan kinerja yang tinggi;
- d. memberi peluang pembelajaran yang tinggi;
- e. mendorong perubahan dan percepatan pembangunan dan pelayanan publik; dan
- f. sesuai kebutuhan prioritas nasional

### **Pasal 31**

- (1) Untuk menentukan Suksesor dapat dilakukan perangkingan berdasarkan scoring/pembobotan rekam jejak jabatan antara lain dari Kepangkatan, Jabatan, Pengalaman Kerja, Pengembangan Kompetensi, Pendidikan Formal, Penilaian Kompetensi dan Penilaian Kinerja.
- (2) Scoring/pembobotan sebagaimana dimaksud ayat (1) dapat ditambahkan dari penilaian proposal aktualisasi/rencana inovasi sesuai dengan target jabatan.
- (3) Mekanisme scoring/pembobotan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) serta penilaian proposal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur oleh Pyb dan dibantu oleh Tim Penilai Kinerja.

## **BAB IX**

### **INOVASI DAN RENCANA TINDAK LANJUT**

#### **Pasal 32**

- (1) PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, membuat inovasi di jabatan barunya.
- (2) Atasan langsung PNS sebagaimana dimaksud ayat (1) melakukan mentoring dan/atau coaching pelaksanaan inovasi.
- (3) PNS sebagaimana dimaksud ayat (1) dapat meminta bimbingan Windyaiswara sebagai coach.

#### **Pasal 33**

- (1) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas yang melakukan perpindahan horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 membuat rencana tindak lanjut di jabatan yang baru.
- (2) Atasan langsung PNS sebagaimana dimaksud ayat (1) melakukan mentoring dan/atau coaching pelaksanaan rencana tindak lanjut.
- (3) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat meminta bimbingan Windyaiswara sebagai coach.

#### **Pasal 34**

- (1) PNS yang wajib mengikuti diklat kepemimpinan dan melaksanakan proyek perubahan atau sejenisnya sesuai mekanisme yang diatur dalam ketentuan yang berlaku.
- (2) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang tidak lulus diklat kepemimpinan atau tidak melaksanakan proyek perubahan dan sejenisnya dapat diturunkan jabatannya setingkat lebih rendah atau tidak diberikan kenaikan jabatan setingkat lebih tinggi.

**BAB X**  
**KETENTUAN LAIN-LAIN**

**Pasal 35**

- (1) PNS yang menduduki JA dan JPT dilakukan evaluasi 2 (dua) tahun sekali.
- (2) PNS yang menduduki JF akan dilakukan evaluasi berdasarkan ketentuan JF.

**Pasal 36**

Pengembangan karier bagi PNS yang melaksanakan tugas belajar atau izin belajar dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Pasal 37**

- (1) PNS yang dikenakan hukuman disiplin tidak dapat memperoleh kesempatan mengikuti Pola Karier sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Bupati ini setelah selesai menjalani hukuman disiplin.
- (2) PNS yang telah selesai menjalani hukuman disiplin, dapat memperoleh kesempatan mengikuti pola karier, setelah 2 (dua) tahun.
- (3) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pertimbangan rekam jejak bagi PPK dalam Pola Karier PNS.

**Pasal 38**

- (1) PNS diutamakan untuk mendapatkan perpindahan vertikal atau diagonal ke jabatan yang lebih tinggi, apabila:
  - a. telah dan/atau sedang melakukan inovasi yang bermanfaat dan telah diimplementasikan di tingkat Perangkat Daerah atau Kabupaten;
  - b. mendapatkan penghargaan di tingkat Kabupaten/Provinsi/Nasional/internasional
- (2) Perpindahan sebagaimana dimaksud ayat (1) tetap harus memenuhi Persyaratan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

**Pasal 39**

PNS dilarang rangkap Jabatan, kecuali untuk Jabatan tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Pasal 40**

Ketentuan mengenai Pola Karier PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang diatur lebih lanjut dengan petunjuk teknis yang ditetapkan oleh PyB.

**Pasal 41**

Ketentuan uji kelayakan dan kepatutan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 serta ketentuan Pemetaan Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 mulai berlaku paling lambat Bulan Desember 2021.

**Pasal 42**

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

Ditetapkan di Karawang  
pada tanggal **01 Desember 2020**

Pjs. BUPATI KARAWANG,



**YERRY YANUAR**

Diundangkan di Karawang  
pada tanggal **01 Desember 2020**  
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN  
KARAWANG,



**ACEP JAMHURI**

BERITA DAERAH KABUPATEN KARAWANG TAHUN 2020

NOMOR **74**