BUPATI TAPANULI UTARA
PROVINSI SUMATERA UTARA

PERATURAN BUPATI TAPANULI UTARA

NOMOR 66 TAHUN 2022

TENTANG

POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TAPANULI UTARA,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan di Kabupaten Tapanuli Utara, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, berintegritas, bertanggung jawab dan memiliki kinerja tinggi dengan pembinaan dan pengembangan karier yang kompetitif, akuntabel dan transparan;

b. 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 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil serta untuk menjamin keselarasan potensi Pegawai Negeri Sipil dengan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan, perlu disusun pola karier Pegawai Negeri Sipil di setiap instansi;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 7 Drt. Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten-Kabupaten Dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Utara jo. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1964 tentang Pembentukan Kabupaten Dairi jo. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1998 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Toba Samosir dan Kabupaten Daerah Tingkat II Mandailing Natal jo. Undang-Undang Nomor 09 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Nias Selatan, Kabupaten Pakpak Bharat dan Kabupaten Humbang Hasundutan di Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4272);

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 beberapa kali diubah 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 5494);

4. 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);
5. 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);
8. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Nomor 09 tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Tapanuli Utara, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Nomor 08 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Nomor 09 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Tapanuli Utara
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Tapanuli Utara.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Pejabat yang Berwenang yang selanjunya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati sebagai pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negera secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

8. Pola Karier PNS adalah pola dasar mengenai urutan dan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
9. Pangkat merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkatan Jabatan berdasarkan tingkat kesulitan, tanggung jawab, dampak dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penggajian
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
11. Jenjang Jabatan adalah tingkat Jabatan seorang PNS yang menunjukan kedudukan dan fungsinya dalam organisasi.
12. Kelas Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Pegawai Negeri 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.
13. Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seorang PNS dalam menduduki suatu jabatan
14. Formasi Jabatan adalah jumlah dan susunan Jabatan karier dan Pangkat yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas dan fungsi organisasi dalam jangka waktu tertentu secara efektif dan efisien.
15. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
16. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan pimpinan tingkat pratama pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
17. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disebut JPTP, adalah Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara yang disetarakan dengan jabatan struktural eselon II, yang berfungsi memimpin dan memotivasi setiap Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Perangkat Daerah yang dipimpinnya
18. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
19. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki JA di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara yang terdiri dari Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas dan Pejabat Pelaksana.
20. Pejabat Administrator adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
21. Pejabat Pengawas adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
22. Pejabat Pelaksana adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
23. 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.
24. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki JF di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara.

25. Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi ASN adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang ASN dalam melaksanakan tugas Jabatan.
26. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
27. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
28. 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
29. Peta Jabatan adalah susunan Jabatan yang digambarkan secara vertikal, horizontal, maupun diagonal menurut struktur kewenangan, tugas, dan tanggung jawab Jabatan serta persyaratan Jabatan yang menggambarkan seluruh Jabatan yang ada dan kedudukannya dalam unit kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara.
30. 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.
31. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan dan termasuk dalam kelompok rencana suksesi.
32. Manajemen Talenta ASN 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 ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara.

BAB II
MAKSUD DAN TUJUAN
Pasal 2

(1) Maksud disusunnya pola karier adalah untuk menjamin kepastian arah pengembangan karier PNS di Pemerintah Daerah, mulai dari karier terendah sampai karier tertinggi sesuai dengan kompetensi dan prestasi yang dimiliki.
(2) Tujuan Penyusunan Pola Karier 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.

Pasal 3

(1) Pola Karier PNS dilaksanakan atas dasar prinsip:
   a. kepastian;
   b. profesionalisme;
   c. transparan;

d. integritas;
e. keadilan;
f. nasional; dan
g. rasional.

(2) Kepastian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yaitu Pola Karier PNS harus menggambarkan kepastian tentang arah alur karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

(3) Profesionalisme sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu Pola Karier harus dapat mendorong peningkatan kompetensi dan prestasi kerja PNS.

(4) Transparan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c yaitu Pola Karier harus diketahui oleh setiap PNS dan memberi kesempatan yang sama kepada PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan.

(5) Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d yaitu karier seseorang dapat meningkat jika mempunyai rekam jejak yang baik.

(6) Keadilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e yaitu memberikan kesempatan kepada PNS yang memenuhi Standar Kompetensi ASN untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi.

(7) Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f yaitu bahwa Pola Karier PNS dapat mendorong persatuan melalui rotasi dan mutasi antar instansi baik pusat maupundaerah sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.

(8) Rasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g yaitu sesuai kebutuhan masing-masing instansi untuk mencapai visi yang telah ditetapkan.

BAB III
RUANG LINGKUP POLA KARIER
Bagian Kesatu
Umum
Pasal 4

Ruang lingkup Pola Karier PNS, meliputi:

a. jenis Jabatan;

b. profil PNS;

c. standar Kompetensi ASN; dan

d. jalur Karier.

Bagian Kedua
Jenis Jabatan
Pasal 5

Jenis Jabatan yang ditetapkan dalam Pola Karier PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a yaitu:
a. JPTP;
b. JA; dan
c. JF.

Bagian Ketiga
Profil PNS
Pasal 6

Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS yang terdiri atas :

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

Bagian Keempat
Standar Kompetensi ASN
Pasal 7

Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c berisi paling sedikit memuat informasi tentang :

a. nama Jabatan;
b. uraian Jabatan;
c. kode Jabatan;
d. pangkat/kelas Jabatan;
e. Kompetensi Teknis;
f. kompetensi Manajerial;
g. kompetensi Sosial Kultural; dan
h. ukuran kinerja Jabatan.

Bagian Kelima
Paragraf 1
Jalur Karier
Pasal 8

(1) Jalur Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d adalah lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.
(2) Pola Karier PNS dapat 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 Horizontal
Pasal 9

(1) Pola Karier Horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf a merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara dilakukan melalui mutasi, baik di dalam satu kelompok m aupun antar kelompok JA, JF, atau JPT.
(2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

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

Pasal 11

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

Pasal 12

(1) JF dapat berpindah ke JF lain dilaksanakan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan.
(2) Perpindahan JF ke JF lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jenjang Jabatan dan angka kredit yang setara.
(3) Perpindahan JF ke JF lain yang setara dapat dilakukan dalam satu atau lintas rumpun/klasiflkasi JF.
(4) Perpindahan JF ke JF lain yang setara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan melalui uji kompetensi.
(5) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan oleh Instansi Pembina JF.

Pasal 13

(1) JF dapat berpindah ke JA sesuai jenjang Jabatan, kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan.
(2) JF Ahli Utama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPTP sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.

Pasal 14

(1) Perpindahan karier horizontal bagi JA ke JF yaitu :
   a. administrator dapat berpindah secara horizontal ke Fungsional Ahli Madya; atau
   b. pengawas dapat berpindah secara horizontal ke Fungsional Ahli Muda.
(2) Dalam hal kondisi tertentu perpindahan karier dapat dilakukan melalui mekanisme penyetaraan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 15

JA dapat berpindah ke JA lain yang setara sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan.

Paragraf 3
Pola Karier Vertikal
Pasal 16

(1) Pola Karier Vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) 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. JPTP dalam satu kelompok JPTP.

Pasal 17

(1) Promosi dalam JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf a dilakukan sesuai dengan kelompok rencana suksesi atau melalui seleksi internal.

(2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bagi:

a. Jabatan Pengawas ke Jabatan Administrator; atau

b. Jabatan Pelaksana ke Jabatan Pengawas.

(3) Kelompok rencana suksesi dilakukan melalui Pemetaan Talenta yang akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

(4) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi

Pasal 18

(1) Promosi dalam kelompok JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf b dilakukan dalam hal kenaikan jenjang JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.

(2) Dalam hal kenaikan jenjang Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pejabat Fungsional dapat berpindah dari jenjang paling rendah sampai dengan jenjang paling tinggi dalam satu kategori JF nya.

(3) Pejabat Fungsional kategori keterampilan dapat berpindah ke kategori keahlian dalam satu rumpun/klasifikasi JF yang memiliki tugas dan fungsi yang sama.

(4) Promosi dalam kelompok JF sebagaimana dimaksud ayat (1) , ayat (2), dan ayat (3) dapat dilakukan apabila memenuhi syarat kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan berdasarkan formasi kebutuhan organisasi Pemerintah Daerah dan peta jabatan yang telah ditetapkan.

Pasal 19

(1) Promosi ke dalam JPTP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf c dilakukan sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

(2) Rencana suksesi, seleksi terbuka, dan ketentuan Sistem Merit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.

Paragraf 4
Pola Karier Diagonal
Pasal 20

(1) Pola Karier Diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) 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; atau
c. JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPTP.

Pasal 21

(1) Perpindahan karier diagonal bagi JA ke JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf a yaitu:
   a. Administrator dapat berpindah secara diagonal ke Fungsional Ahli Utama;
   b. Pengawas dapat berpindah secara diagonal ke Fungsional Ahli Madya; atau
   c. Pelaksana dapat berpindah dalam bentuk diagonal ke Fungsional kategori keahlian atau kategori keterampilan.
(2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme perpindahan, penyesuaian/inpassing atau promosi dalam JF berdasarkan formasi yang ada dan dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 22

(1) Perpindahan karier diagonal bagi JF ke JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) 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.
(2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme penugasan pada Jabatan di luar JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 23

Perpindahan karier diagonal JA atau JF Ahli Madya ke dalam JPTP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf c dilaksanakan melalui promosi secara seleksi terbuka, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, persyaratan Jabatan, dan kebutuhan organisasi.

BAB IV
PENYUSUNAN DAN PENETAPAN POLA KARIER
Bagian Kesatu
Perencanaan Pola Karier
Pasal 24

(1) PyB menyusun rencana pengembangan karier dengan memperhatikan:
   a. urutan karier yang berkesinambungan kecuali dari JF ke JPTP atau Jabatan Administrator; dan
   b. tugas serumpun, kompetensi yang berkaitan, dan kualifikasi pendidikan yang diperlukan.
(2) Bagan Pola Karier PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 25

(1) Penyusunan rencana Pola Karier meliputi rencana Pola Karier untuk :
   a. JPTP;
   b. JA; dan
   c. JF.

(2) Rencana Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jumlah, komposisi, distribusi calon pemegang Jabatan, dan jangka waktu melintasi jalur karier/Jabatan, dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

a. Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural dan Kompetensi Teknis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

b. Komposisi dalam pembinaan karier harus seimbang untuk seluruh calon peserta seleksi yang ada di instansi bersangkutan, dalam arti bagi setiap 1 (satu) Jabatan yang akan diisi, para calon haras memiliki syarat kompetensi, kualifikasi, dan kinerja;

c. Distribusi calon pemegang Jabatan haras merata dalam arti tidak terlalu banyak untuk Jabatan tertentu dan terlalu sedikit untuk Jabatan lainnya.

Pasal 26

Perencanaan Pola Karier untuk JPTP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) huraf a dilakukan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit, sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.

Pasal 27

(1) Perencanaan Pola Karier untuk JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) huruf b dilakukan melalui seleksi, rotasi, mutasi, dan promosi, sesuai dengan ketentuan peraturan perandang-undangan.

(2) Perencanaan Pola Karier untuk JA, mempertimbangkan proyeksi jangka waktu paling kurang PNS haras dipromosikan tanpa mengurangi syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perandang-undangan.

Pasal 28

(1) Perencanaan Pola Karier untuk JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) huruf c dilakukan pengangkatan pertama, perpindahan Jabatan, penyesuaian/ inpassing, dan promosi sesuai dengan ketentuan peraturan perandang-undangan.

(2) Pola Karier untuk JF ditetapkan dalam jenjang Jabatan berdasarkan pencapaian angka kredit sesuai dengan ketentuan peraturan perandang-undangan.

Bagian Kedua
Penyusunan Rencana Pengembangan Karier
Pasal 29

(1) Penyusunan Rencana Pengembangan Karier paling sedikit meliputi unsur-unsur Pola Karier, yaitu:

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

(2) Penyusunan Rencana Pengembangan Karier dilakukan oleh Tim yang diketuai oleh PyB dengan anggota Tim dari Perangkat Daerah yang menangani urusan Kepegawaian.

Pasal 30

(1) Jenis, rumpun/klasifikasi, dan profil Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) huruf a paling sedikit terdiri dari jenis Jabatan dan jenjang Jabatan, rumpun/klasifikasi Jabatan, persyaratan Jabatan, dan tugas Jabatan.

(2) Jenis dan jenjang Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:
a. JPTP.
b. JA terdiri dari :
1. Jabatan Administrator;
2. Jabatan Pengawas; dan
3. Jabatan Pelaksana.
c. JF terdiri dari JF Kategori Keterampilan dengan jenjang Jabatan dari paling rendah sampai paling tinggi yaitu:
1. Pemula;
2. Terampil;
3. Mahir; dan
4. Penyelia.
d. JF Kategori Keahlian dengan jenjang Jabatan dari paling rendah sampai paling tinggi yaitu:
1. Ahli Pertama;
2. Ahli Muda;
3. Ahli Madya; dan
4. Ahli Utama.

(3) Rumpun/klasifikasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Pasal 31

(1) Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) huruf b meliputi Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis, dan Kompetensi Sosial Kultural.

(2) Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Pasal 32

(1) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) 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 sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;
b. Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan pendidikan dan pelatihan fungsional merupakan unsur yang harus dipenuhi bagi setiap pegawai yang akan menduduki masing-masing jenis Jabatan;
c. Pendidikan dan pelatihan teknis dapat menjadi persyaratan setiap jenjang mulai dari Jabatan paling rendah sampai Jabatan paling tinggi sesuai karakteristik dan kebutuhan masing-masing instansi; dan
d. Untuk kelancaran pelaksanaan tugas Jabatan yang sifatnya mendesak dan haras diisi, dalam hal persyaratan Pendidikan dan pelatihan belum dipenuhi untuk sementara dapat dilakukan uji kompetensi dalam pengisian Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perandang-undangan.

Pasal 33

(1) Profil pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) huruf d paling sedikit memuat data personal, kualifikasi pendidikan, rekam jejak Jabatan, kompetensi, riwayat pengembangan, riwayat hasil penilaian kinerja, pendidikan dan pelatihan, usia, dan informasi kepegawaian lainnya.

(2) Penyusunan Profil Pegawai dilakukan oleh Perangkat Daerah yang manangani urusan Kepegawaian.

Pasal 34

Usia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (1) paling rendah didasarkan pada:

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

Pasal 35

(1) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) huraf e untuk JA diatur sebagai berikut :
   a. Untuk menduduki Jabatan Pengawas paling singkat 2 (dua) tahun dalam Jabatan Pelaksana atau JF yang setingkat dengan jabatan pengawas sesuai bidang tugas jabatan yang akan diduduki; dan
   b. Untuk menduduki Jabatan Administrator paling kurang 3 (tiga) tahun dalam Jabatan Pengawas atau atau JF yang setingkat dengan jabatan administrator sesuai bidang tugas jabatan yang akan diduduki;

(2) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) huruf e untuk JPTP diatur sebagai berikut:
   a. Untuk menduduki JPTP, paling kurang 2 (dua) tahun dalam Jabatan Administrator atau JF jenjang Ahli Madya; dan
   b. Untuk menduduki JPTP Sekda paling kurang 2 (dua) tahun dalam JPTP atau JF jenjang Ahli Madya dengan pangkat minimal Pembina Tingkat I.

(3) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) huruf e untuk JF berdasarkan angka kredit yang diperoleh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.

Pasal 36

Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) huruf f memuat informasi kelas Jabatan masing-masing Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Pasal 37

Pengalaman Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) huruf g diatur sebagai berikut :

a. Untuk menduduki JPTP 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 JPTP 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 38

Profil dan struktur organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) huruf h memuat informasi tentang profil dan struktur organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah dan tata kerja untuk menggambarkan Jalur Karier.

Pasal 39

Peta Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf i ditetapkan oleh Bupati berdasarkan analisis Jabatan dan tata kerja organisasi Instansi Pemerintah sebagai dasar penyusunan Jalur Karier sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.

Pasal 40

(1) Penilaian kinerja dan pembinaan disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf j dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Penilaian Kinerja JPTP dan Jabatan Administrator dilakukan berdasarkan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.

(3) Penilaian Kinerja JF dilakukan berdasarkan pencapaian Angka Kredit Kumulatif, Sasaran Kinerja Pegawai, dan Perilaku Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Pelaksanaan Pola Karier
Paragraf 1
Umum
Pasal 41

PPK melaksanakan pengisian Jabatan berdasarkan rencana Pola Karier yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat (1).

Paragraf 2
Pola Karier JPTP
Pasal 42

(1) Pengisian JPTP untuk Jabatan yang lowong dilakukan melalui seleksi terbuka dan kompetitif, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Ketentuan pengisian JPTP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan apabila Pemerintah Daerah telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN dengan persetujuan Komisi Aparatur Sipil Negara.

Pasal 43

(1) Pengisian JPTP yang lowong melalui mutasi dari satu JPTP ke JPTP yang lain dapat dilakukan melalui uji kompetensi dari pejabat yang ada sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Pengisian JPTP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat:

a. rumpun/klasifikasi Jabatan;

b. memenuhi standar kompetensi Jabatan; dan

c. telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.

(3) Dalam hal pelaksanaan pengisian JPTP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memperoleh calon pejabat pimpinan tinggi yang memiliki kompetensi sesuai, pengisian JPTP dilakukan melalui Seleksi Terbuka.

Pasal 44

(1) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang telah menduduki jabatan selama 5 (lima) tahun sejak diangkat menjadi pejabat pimpinan tinggi pratama, PPK dapat memperpanjang masa jabatan yang bersangkutan dengan terlebih dahulu melakukan evaluasi terhadap kinerja dan kompetensi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi.

(2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh Tim yang dibentuk oleh PPK dan dilakukan 3 (tiga) bulan sebelum masa jabatannya berakhir.

(3) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dalam melaksanakan evaluasi dapat dibantu oleh Tim penilai kompetensi/assesor yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya.

(4) Hasil evaluasi yang dilakukan oleh tim sebagaimana diatur pada ayat (4) dilaporkan kepada PPK.

(5) Untuk pejabat pimpinan tinggi pratama yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana tersebut pada ayat (4), maka PPK menetapkan Surat Keputusan perpanjangan/ pengangkatan kembali dalam jabatan tersebut.

(6) Pejabat pimpinan tinggi setelah menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun dapat pula ditempatkan ke jabatan pimpinan tinggi yang setara atau jabatan fungsional yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan penilaian kompetensi.

(7) Pejabat pimpinan tinggi yang tidak diperpanjang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang bersangkutan.

(8) Pejabat pimpinan tinggi sebagaimana tersebut pada ayat (7) dapat mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif kembali untuk jabatan lainnya.

Pasal 45

(1) Dalam hal terjadi penataan organisasi Instansi Pemerintah yang mengakibatkan adanya pengurangan JPTP, penataan Pejabat Pimpinan Tinggi dapat dilakukan melalui uji kompetensi dari pejabat yang ada oleh panitia seleksi.

(2) Dalam hal pelaksanaan penataan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memperoleh calon pejabat pimpinan tinggi yang memiliki kompetensi sesuai, pengisian JPTP dilakukan melalui Seleksi Terbuka

Paragraf 3
Pola Karier Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas
Pasal 46

(1) Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilaksanakan sesuai dengan kelompok rencana suksesi atau melalui seleksi internal, berdasarkan prinsip Sistem Merit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(2) Seleksi internal sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan oleh Tim Penilai Kinerja PNS berdasarkan:
    a. perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, syarat jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerjasama, kreativitas tanpa membedakan gender, suku, agama, ras dan golongan; dan
    b. penelusuran talenta.
(3) PPK menetapkan keputusan pengangkatan dalam jabatan pengawas dan administrator berdasarkan hasil seleksi internal sebagaimana dimaksud ayat (2).

Pasal 47

(1) Pengisian Jabatan Administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (1) dapat dilakukan melalui jalur percepatan Sekolah Kader.
(2) Sekolah kader sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jenis pengembangan kompetensi bagi calon-calon kader pimpinan yang bertalenta dan berkinerja tinggi di Pemerintah Daerah.

Paragraf 4
Pola Karier Jabatan Pelaksana
Pasal 48

Pengisian Jabatan Pelaksana dilaksanakan sesuai dengan kelompok rencana suksesi, berdasarkan Sistem Merit melalui pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 49

(1) Persyaratan jabatan pelaksana sebagai berikut:
    a. PNS di lingkungan Pemerintah Daerah;
    b. memiliki tingkat pendidikan paling rendah sesuai dengan Syarat Jabatan;
    c. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi;
    d. sehat jasmani dan rohani;
    e. memiliki integritas dan moral yang baik; dan
    f. persyaratan lain yang diperlukan.
(2) Tingkat pendidikan sebagai syarat jabatan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf b adalah sebagai berikut :
    a. Pelaksana Pendidikan Sl/DIV;
    b. Pelaksana Pendidikan D3 atau sederajat ;
    c. Pelaksana Pendidikan SLTA atau sederajat ;
    d. Pelaksana Pendidikan SLTP; dan
    e. Pelaksana Pendidikan Sekolah Dasar.
(3) Syarat tingkat pendidikan sebagaimana dimaksud ayat (2) dapat setingkat lebih rendah apabila memiliki kompetensi yang layak untuk menduduki jabatan dibuktikan dengan hasil uji kompetensi.

Pasal 50

Perpindahan Pejabat Pelaksana dapat dilakukan secara horizontal, vertikal maupun diagonal.

Pasal 51

(1) Perpindahan jabatan Pelaksana secara horizontal sebagaimana dimaksud pada Pasal 50, dilakukan melalui perpindahan antar jabatan Pelaksana dengan kelas jabatan yang sama.
(2) Perpindahan jabatan Pelaksana secara horizontal memperhatikan kesesuaian kompetensi yang dimiliki berdasarkan hasil analisa jabatan dan analisa beban kerja.
(3) Perpindahan jabatan Pelaksana secara horizontal sesuai dengan rumpun jabatan pelaksana antara jabatan sebelumnya dan yang akan dituju.

Pasal 52

(1) Perpindahan jabatan Pelaksana secara vertikal sebagaimana dimaksud pada Pasal 50, dilakukan melalui pengisian jabatan Pengawas atau perpindahan Jabatan Pelaksana dengan kelas jabatan yang lebih tinggi.
(2) Perpindahan jabatan Pelaksana secara vertikal haras memenuhi syarat pendidikan dan kompetensi sebagaimana dimaksud pada Pasal 49.
(3) Perpindahan jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui assessment atau uji kompetensi dan penilaian kinerja.

Pasal 53

(1) Perpindahan Pejabat Pelaksana secara diagonal sebagaimana dimaksud pada Pasal 50, dilakukan dengan pengangkatan kembali ke dalam JF atau melalui penyesuaian/ impassing.
(2) Perpindahan Pejabat Pelaksana secara diagonal memperhatikan rekomendasi Kepala Perangkat Daerah.
(3) Pengangkatan kembali dan penyesuaian/inpassing JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan ketersediaan formasi berdasarkan hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja.
(4) Perpindahan pejabat Pelaksana secara diagonal dengan pengangkatan kembali ke dalam JF dapat dilakukan apabila pernah menduduki JF dengan jenjang dan nilai angka kredit terakhir yang dimiliki.
(5) Perpindahan pejabat Pelaksana secara diagonal dengan penyesuaian/inpassing dilakukan melalui uji kompetensi dan rekomendasi instansi pembina JF.

Paragraf 5
Pola Karier JF
Pasal 54

(1) Pengisian JF dilakukan melalui pengangkatan pertama, perpindahan Jabatan, penyesuaian/*inpassing*, dan promosi dalam Pola Karier Horizontal, Pola Karier Vertikal maupun Pola Karier Diagonal.
(2) Pengangkatan dalam JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V

PENILAIAN KINERJA DAN PENILAIAN KOMPETENSI PNS

Bagian Kesatu

Tim Penilai Kinerja PNS

Pasal 55

(1) Tim penilai kinerja PNS pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara dibentuk oleh PyB.

(2) Tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:

a. pejabat yang menangani bidang kepegawaian;

b. pejabat yang menangani bidang pengawasan internal; dan

c. pejabat yang dipandang perlu oleh PyB.

(3) Tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berjumlah gasal paling sedikit 5 (lima) orang.

(4) Tim penilai kinerja PNS bertanggung jawab kepada Pyb.

(5) Tim penilai kinerja PNS mempunyai tugas memberikan pertimbangan kepada PPK atas dasar hasil penilaian kinerja.

(6) Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) digunakan oleh PPK untuk pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi serta pemberian penghargaan bagi PNS.

(7) Dalam melaksanakan tugas Tim Penilai Kinerja PNS dibantu oleh sekretariat.

(8) Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara yang menangani urusan kepegawaian.

(9) Tim Penilai Kinerja PNS melaksanakan rapat pembahasan sekurang-kurangnya sekali dalam sebulan atau sewaktuwaktu sesuai dengan kebutuhan.

(10) Rapat pembahasan dinyatakan sah apabila dihadiri ketua, sekurang-kurangnya 2 (dua) orang anggota dan sekretaris.

(11) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan dan mekanisme kerja Tim Penilai Kinerja PNS sebagaiamana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Penilaian Kinerja PNS

Pasal 56

(1) Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.

(2) Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam 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.

(3) Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip :

a. objektif;

b. terukur;

c. akuntabel;

d. partisipatif; dan

e. transparan.

Bagian Ketiga
Penilaian Kompetensi
Pasal 57

(1) PNS yang akan diangkat, dipindah dan atau diberhentikan dalam jabatan dilakukan penilaian kompetensi.

(2) Penilaian Kompetensi 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.

c. Kompetensi sosio kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

d. Kompetensi pemerintahan meliputi pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas pemerintahan dalam negeri.

(3) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh assesor internal pemerintah daerah atau bekerjasama dengan assesor independen.

(4) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dilakukan secara berkala dan berlaku paling singkat 2 (dua) tahun sejak hasil penilaian kompetensi ditetapkan.

BAB VI
KELOMPOK RENCANA SUKSESI
Pasal 58

(1) Kelompok rencana suksesi ditetapkan oleh PPK.

(2) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatas memperhatikan hasil penilaian kompetensi yang dilakukan oleh asesor internal pemerintah daerah dan atau bekerjasama dengan asesor independen.

Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berisi kelompok PNS yang memiliki:

a. kompetensi sesuai klasilikasi 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) dikelola oleh Perangkat Daerah yang menangani urusan kepegawaian.

(4) Ketentuan teknis tentang penyusunan kelompok rencana suksesi diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 59

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

Ditetapkan di Tarutung
pada tanggal 25-10-2022

BUPATI TAPANULI UTARA,

DTO,-

NIKSON NABABAN

Diundangkan di Tarutung
pada tanggal 26-10-2022
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TAPANULI UTARA,

DTO,-

INDRA SAHAT HOTTUA SIMAREMARE
BERITA DAERAH KABUPATEN TAPANULI UTARA TAHUN 2022 NOMOR 69

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

WELLY ALBERTI HASURUNGAN SIMANJUNTAK
PENATA TK.I (III/d)
NIP. 19870704 201101 1 008