



GUBERNUR KEPULAUAN RIAU

**PERATURAN GUBERNUR KEPULAUAN RIAU
NOMOR 40 TAHUN 2023**

TENTANG

**POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KEPULAUAN RIAU,

- Menimbang : a. bahwa guna menjamin keselarasan potensi Pegawai Negeri Sipil dengan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan, perlu disusun pola karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 188 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil disusun pola karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau;
- c. bahwa Pola Karier Pegawai Negeri Sipil disusun berdasarkan kaidah perencanaan dan pengembangan karier, sehingga perlu ditetapkan suatu Pedoman Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil Lingkungan Pemerintah Daerah.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2002 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4237);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik

Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 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 Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil. (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 834);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 834);
10. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 391);

11. Peraturan Badan Kepegawaian Negara 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1565);
12. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2023 tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 494).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.

BAB I
KETENTUAN UMUM, MAKSUD, TUJUAN DAN PRINSIP

Bagian Kesatu
Ketentuan Umum
Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Kepulauan Riau.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.
3. Gubernur adalah Gubernur Kepulauan Riau.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan unsur Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Badan adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Kepegawaian.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah.
7. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Pola Karier Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Pola Karier adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
10. Jalur Karier adalah lintas perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal dan diagonal yang dapat dilalui PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan jabatan tertinggi.
11. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi.

12. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
13. Jabatan Pimpinan Tinggi Madya adalah pejabat yang menduduki Jabatan setara dengan eselon Ib.
14. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah pejabat yang menduduki Jabatan setara dengan eselon II.
15. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah PNS yang menduduki JPT.
16. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama adalah PNS yang menduduki Jabatan pimpinan tingkat pratama pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
17. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya adalah PNS yang menduduki JPT pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah Provinsi.
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 PNS yang menduduki JA pada instansi pemerintah.
20. Pejabat Administrator adalah PNS yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintah dan pembangunan.
21. Pejabat Pengawas adalah PNS yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
22. Pejabat Pelaksana adalah PNS yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintah 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 PNS yang menduduki JF pada instansi pemerintah.
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. Pengembangan kompetensi PNS adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.

30. Peta Jabatan adalah susunan Jabatan yang digambarkan secara vertikal, horizontal, maupun diagonal menurut struktur kewenangan, tugas dan tanggung jawab jabatan serta persyaratan jabatan yang ada dan kedudukannya dalam unit kerja pada setiap Instansi Pemerintah.
31. 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.
32. Talenta adalah PNS yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus terhadap seleksi yang ditentukan dan termasuk dalam kelompok rencana suksesi.
33. Pelaksana tugas atau disingkat Plt adalah pejabat yang melaksanakan tugas rutin yang berhalangan tetap.

Bagian Kedua
Maksud
Pasal 2

Maksud dari Peraturan Gubernur ini adalah untuk menjamin kepastian karier PNS sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan kinerja.

Bagian Ketiga
Tujuan
Pasal 3

Tujuan dari Peraturan Gubernur ini adalah sebagai berikut:

- a. memberikan kejelasan dan kepastian karier PNS;
- b. menyelaraskan antara pengembangan karier PNS dengan kebutuhan pemerintah daerah;
- c. mendorong peningkatan integritas dan profesionalitas PNS;

Bagian Keempat
Prinsip Pola Karier
Pasal 4

Prinsip Pola Karier adalah sebagai berikut:

- a. kepastian, Pola Karier harus menggambarkan kepastian tentang arah jalur Karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan;
- b. profesionalisme, Pola Karier harus dapat mendorong peningkatan kompetensi dan prestasi kerja PNS;
- c. transparan, Pola Karier harus diketahui setiap PNS dan memberi kesempatan yang sama kepada PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan;
- d. keadilan, Pola Karier harus memberikan kesempatan kepada PNS yang memenuhi Standar Kompetensi ASN untuk menduduki Jabatan yang lebih tinggi;
- e. Integritas, yaitu karier seseorang dapat meningkat jika mempunyai rekam jejak baik;
- f. Nasional, yaitu pola karier PNS dapat mendorong persatuan melalui rotasi dan mutasi antar instansi baik pusat maupun daerah sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia;

- g. Rasional, yaitu sesuai kebutuhan masing-masing instansi untuk mencapai visi yang telah ditetapkan.

BAB II
RUANG LINGKUP POLA KARIER
Umum
Pasal 5

Ruang lingkup Pola Karier, meliputi:

- a. jenis Jabatan;
- b. profil PNS;
- c. Standar Kompetensi ASN; dan
- d. jalur Karier.

Bagian Kesatu
Jenis Jabatan
Pasal 6

Jenis Jabatan yang ditetapkan dalam Pola Karier sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 huruf a yaitu:

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

Bagian Kedua
Profil PNS
Pasal 7

Profil PNS sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 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 Ketiga
Standar Kompetensi ASN
Pasal 8

Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 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 Keempat
Jalur Karier
Paragraf 1
Umum
Pasal 9

- (1) Jalur Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf d adalah lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.
- (2) Jalur 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
Jalur Karier Horizontal
Pasal 10

- (1) Jalur Karier Horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) 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.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (3) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 11

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

Pasal 12

Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JF Utama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 13

- (1) JF dapat berpindah ke JF lain dilaksanakan sesuai 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/klasifikasi 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 dan/atau Pemerintah Daerah.

Pasal 14

- (1) JF dapat berpindah ke JA sesuai jenjang Jabatan, kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan.
- (2) JF Ahli Utama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPT Madya dan JPT Pratama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 15

- (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 16

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

Paragraf 3

Jalur Karier Vertikal

Pasal 17

- (1) Jalur Karier Vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b dilakukan melalui promosi dari satu Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi.
- (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.

Pasal 18

- (1) Promosi dalam Kelompok JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 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) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

Pasal 19

- (1) Promosi dalam kelompok JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) huruf b dilakukan dalam hal kenaikan jenjang JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (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) Perpindahan 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 dilaksanakan sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan syarat Jabatan berdasarkan kebutuhan organisasi dan peta Jabatan yang telah ditetapkan.

Pasal 20

Promosi ke dalam JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) huruf c dilakukan sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4

Jalur Karier Diagonal

Pasal 21

- (1) Jalur Karier Diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf c, dilakukan melalui promosi dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi tidak berdasarkan garis lini.
- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bagi:
- a. JA ke JF;
 - b. JF ke JA;
 - c. Jabatan Administrator atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Pratama; atau
 - d. JF Ahli Utama ke dalam JPT Madya.

Pasal 22

- (1) Perpindahan karier diagonal bagi JA ke JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 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 secara diagonal ke Fungsional Kategori Keahlian atau Kategori keterampilan.
- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan melalui mekanisme perpindahan dan penyesuaian dalam JF ahli pertama dan mahir, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dapat dilakukan melalui mekanisme promosi dalam JF ahli muda, harus memenuhi syarat sebagai berikut:
- a. mengikuti dan lulus Uji Kompetensi sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;
 - b. memiliki predikat paling rendah sangat baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - c. tidak sedang menjalani proses hukuman disiplin PNS;
 - d. tidak sedang dalam proses atau menjalani hukuman disiplin dan/atau hukuman proses peradilan;
 - e. tidak pernah dikenakan hukuman karena melakukan pelanggaran kode etik dan profesi PNS dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir; dan
 - f. tidak pernah dikenakan hukuman disiplin PNS tingkat sedang atau berat dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir.
- (4) Perpindahan karier dalam bentuk diagonal ke JF sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat dilakukan sesuai kualifikasi, kompetensi dan syarat Jabatan berdasarkan kebutuhan organisasi dan peta Jabatan yang telah ditetapkan.

Pasal 23

- (1) Perpindahan karier diagonal bagi JF ke JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf b yaitu:
- a. JF Mahir 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 24

- (1) Perpindahan karier diagonal Jabatan Administrator atau JF Ahli Madya ke dalam JPT Madya dan JPT Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf c dilaksanakan melalui promosi secara seleksi terbuka atau kelompok rencana suksesi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, persyaratan Jabatan, dan kebutuhan organisasi.
- (2) Perpindahan karier diagonal JF Ahli Utama ke dalam JPT Madya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf d dilaksanakan melalui promosi seleksi terbuka atau kelompok rencana suksesi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, persyaratan Jabatan, dan kebutuhan organisasi.

BAB III
PENYUSUNAN DAN PELAKSANAAN POLA KARIER
Pasal 25

Pola Karier disusun sebagai bagian dari Sistem Manajemen Talenta.

Bagian Kesatu
Penyusunan Pola Karier
Pasal 26

- (1) Pola karier disusun dan ditetapkan dengan merujuk pada konsep dasar Jalur Karier sebagaimana tercantum dalam Lampiran sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.
- (2) Pola Karier disusun dengan memperhatikan Jalur Karier yang berkesinambungan.
- (3) Jalur Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun dari jabatan paling rendah ke jabatan paling tinggi, baik pada jenjang jabatan yang setara maupun jenjang jabatan yang lebih tinggi dalam jalur karier horizontal, jalur karier vertikal maupun jalur karier diagonal.
- (4) Pola Karier disusun dengan mempertimbangkan kelompok Jabatan kritical/strategis, dalam rangka Manajemen Talenta.

Pasal 27

- (1) PyB menyusun rencana pengembangan karier dengan memperhatikan:
 - a. urutan karier yang berkesinambungan kecuali dari JF ke JPT atau Jabatan Administrator; dan
 - b. tugas serumpun, kompetensi yang berkaitan, dan kualifikasi pendidikan yang diperlukan.
- (2) Ketentuan tentang rencana pengembangan karier ditetapkan oleh Gubernur.

Pasal 28

- (1) Penyusunan rencana Pola Karier meliputi rencana Pola Karier untuk:
 - a. JPT;
 - 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 alur 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 Perangkat Daerah, dalam arti bagi setiap 1 (satu) Jabatan yang akan diisi, para calon harus memiliki syarat kompetensi, kualifikasi, dan kinerja; dan
 - c. Distribusi calon pemegang Jabatan harus merata dalam arti tidak terlalu banyak untuk jabatan tertentu dan terlalu sedikit untuk Jabatan lainnya.

Pasal 29

Perencanaan Pola Karier untuk JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf a dilakukan melalui rencana suksesi, seleksi terbuka atau berdasarkan ketentuan Sistem Merit, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 30

- (1) Perencanaan Pola Karier untuk JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf b dilakukan melalui seleksi, rotasi, mutasi dan promosi, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam perencanaan Pola Karier untuk JA, Pemerintah Daerah perlu memproyeksikan jangka waktu paling kurang PNS harus dipromosikan tanpa mengurangi syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 31

- (1) Perencanaan Pola Karier untuk JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf c dilakukan pengangkatan pertama, perpindahan Jabatan, penyesuaian, dan promosi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pola Karier untuk JF ditetapkan dalam jenjang Jabatan berdasarkan pencapaian angka kredit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 32

Penyusunan Rencana Pengembangan Karier paling sedikit meliputi 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 kerja;
- f. kelas jabatan;
- g. pengalaman Jabatan;
- h. profil dan struktur organisasi;
- i. peta Jabatan; dan
- j. penilaian kinerja dan pembinaan disiplin.

Pasal 33

- (1) Jenis, rumpun/klasifikasi, dan profil jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 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. JPT terdiri dari:

- 1) JPT Madya;
 - 2) JPT Pratama;
 - b. JA terdiri dari:
 - 1) Jabatan Administrator;
 - 2) Jabatan Pengawas; dan
 - 3) Jabatan Pelaksana;
 - c. JF terdiri dari:
 - 1) JF Kategori Keterampilan dengan jenjang Jabatan dari paling rendah sampai paling tinggi yaitu:
 - a) Pemula;
 - b) Terampil;
 - c) Mahir; dan
 - d) Penyelia; dan
 - 2) JF Kategori Keahlian dengan jenjang Jabatan dari paling rendah sampai paling tinggi yaitu:
 - a) Ahli Pertama;
 - b) Ahli Muda;
 - c) Ahli Madya; dan
 - d) Ahli Utama.
- (3) Rumpun/Klasifikasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 34

- (1) Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf b meliputi Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis dan Kompetensi Sosio Kultural.
- (2) PPK menetapkan Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 35

- (1) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 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 perundang-undangan.
 - b. Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan serta 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.
 - d. Untuk kelancaran pelaksanaan tugas Jabatan yang sifatnya mendesak dan harus diisi, dalam hal persyaratan pendidikan dan pelatihan belum dipenuhi untuk sementara dapat dilakukan uji kompetensi dalam pengisian Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 36

Profil pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 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.

Pasal 37

Usia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 paling rendah didasarkan pada:

- a. Paling tinggi 1(satu) tahun sebelum mencapai batas usia pensiun untuk menduduki Jabatan Pengawas atau Administrator.
- b. Usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun untuk menduduki JPT Pratama, dan usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun untuk menduduki JPT Madya.

Pasal 38

- (1) Masa Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf e untuk JA diatur sebagai berikut:
 - a. Untuk menduduki Jabatan Pengawas paling singkat 4 (empat) tahun dalam Jabatan Pelaksana atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pelaksana sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki.
 - b. Untuk menduduki Jabatan Administrator paling kurang 3 (tiga) tahun dalam Jabatan Pengawas atau JF yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki.
- (2) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf e untuk JPT diatur sebagai berikut:
 - a. Untuk menduduki JPT Pratama, paling kurang 2 (dua) tahun dalam Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya.
 - b. Untuk menduduki JPT Madya paling kurang 2 (dua) tahun dalam JPT Pratama atau JF jenjang ahli utama.
- (3) Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf e untuk JF berdasarkan angka kredit yang diperoleh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 39

Kelas Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf f memuat informasi kelas Jabatan masing-masing Jabatan yang diatur lebih lanjut dengan Peraturan Gubernur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 40

Pengalaman Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf g diatur sebagai berikut:

- a. untuk menduduki JPT Madya seorang PNS harus memiliki pengalaman dalam JPT Pratama secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun atau JF yang setingkat sesuai dengan bidang penugasan yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki.

- b. untuk menduduki JPT Madya, PNS sebagaimana dimaksud pada huruf a, harus memiliki pengalaman memimpin minimal 2 (dua) unit kerja organisasi perangkat daerah.
- c. untuk menduduki JPT Pratama seorang PNS harus memiliki pengalaman dalam Jabatan administrator secara kumulatif paling singkat 5 (lima) tahun atau JF yang setingkat sesuai dengan bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki.
- d. untuk menduduki Jabatan Administrator seorang PNS harus memiliki pengalaman pada Jabatan pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki.
- e. untuk menduduki Jabatan Pengawas seorang PNS harus memiliki pengalaman dalam Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki.

Pasal 41

Profil dan struktur organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf h memuat informasi tentang profil dan struktur organisasi Pemerintah Daerah Provinsi dan tata kerja untuk menggambarkan Jalur Karier yang diatur dengan Peraturan Gubernur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 42

Peta Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf i yang memuat analisis Jabatan dan tata kerja organisasi Perangkat Daerah diatur dengan Peraturan Gubernur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 43

- (1) Penilaian kinerja dan pembinaan disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf j dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Penilaian kinerja JPT dan JA dilakukan berdasarkan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penilaian Kinerja JF dilakukan berdasarkan pencapaian Angka Kredit Kumulatif, Sasaran Kinerja Pegawai, dan Perilaku Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Pelaksanaan Pola Karier

Paragraf 1

Umum

Pasal 44

- (1) Pola Karier dilaksanakan sebagai bagian dari Sistem Manajemen Talenta dan Sistem Informasi ASN.
- (2) Sistem Manajemen Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola dan dikembangkan oleh Badan.

Pasal 45

PPK melaksanakan pengisian Jabatan berdasarkan rencana Pola Karier yang telah ditetapkan.

Paragraf 2 Pola Karier JPT Pasal 46

- (1) Pengisian JPT Pratama dan JPT Madya untuk Jabatan yang lowong dilakukan melalui seleksi terbuka sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Ketentuan pengisian JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan apabila telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN dengan persetujuan Komisi Aparatur Sipil Negara.

Paragraf 3 Pola Karier JA Pasal 47

- (1) Pengisian JA dilakukan untuk Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Pelaksana.
- (2) Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kelompok rencana suksesi atau melalui seleksi internal, berdasarkan prinsip Sistem Merit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengisian Jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kelompok rencana suksesi, berdasarkan prinsip Sistem Merit melalui pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil.
- (4) Pengisian Jabatan Administrator sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan melalui jalur percepatan Sekolah Kader.
- (5) Sekolah kader sebagaimana dimaksud pada ayat (4) merupakan jenis pengembangan kompetensi bagi calon-calon kader pemimpin yang bertalenta dan berkinerja tinggi di Pemerintah Daerah.

Paragraf 4 Pola Karier JF Pasal 48

- (1) Pengisian JF dilakukan melalui pengangkatan pertama, perpindahan Jabatan, penyesuaian, dan promosi dalam jalur karier horizontal, jalur karier vertikal maupun jalur karier diagonal.
- (2) Pengangkatan dalam JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Pembinaan dan pengawasan Pasal 49

- (1) Gubernur selaku Pejabat Pembina Kepegawaian melakukan pembinaan dan pengawasan pola karier PNS di lingkungan pemerintah daerah.

- (2) Pembinaan dan pengawasan pola karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara berkala setiap 1 (satu) tahun sekali atau sewaktu-waktu apabila dibutuhkan.
- (3) Pembinaan dan pengawasan pola karier sebagaimana dimaksud ayat 1 dilaksanakan oleh badan.

Pasal 50

- (1) Gubernur menyampaikan laporan pembinaan Pola Karier kepada Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang pendayagunaan aparatur negara dengan tembusan Badan Kepegawaian Negara, Lembaga Administrasi Negara dan Komisi Aparatur Sipil Negara.
- (2) Laporan pembinaan Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai pertimbangan dalam pemantauan dan evaluasi penerapan manajemen karier di Pemerintah Daerah.

BAB IV KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 51

- (1) Setelah menjalani Hukuman Disiplin penurunan jabatan setingkat lebih rendah dan/atau pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, maka PNS yang bersangkutan tidak serta merta kembali kepada jabatan yang semula didudukinya;
- (2) Mekanisme untuk duduk kembali ke jabatan yang semula, setingkat, atau jabatan lain dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kesatu Umum Pasal 52

- (1) Dalam hal pengisian JPT, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 dan Pasal 47 tidak dapat dilaksanakan atau tidak memperoleh hasil pengisian dalam Jabatan, PPK dapat menugaskan PNS sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas.
- (2) Selain ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penugasan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas dapat ditunjuk apabila pejabat definitif berhalangan sementara atau berhalangan tetap.

Bagian Kedua Kriteria Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas Pasal 53

- (1) Penugasan Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas dilaksanakan atas dasar:
 - a. Ditugaskan oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintah di atasnya; dan
 - b. Merupakan pelaksanaan tugas rutin.
- (2) Pelaksana tugas rutin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari atas:

- a. Pelaksana Harian yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan sementara; dan
 - b. Pelaksana Tugas yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan tetap.
- (3) Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas tidak berwenang untuk mengambil keputusan dan/atau Tindakan yang bersifat strategis yang berdampak pada perubahan status hukum pada aspek organisasi, kepegawaian dan alokasi anggaran.
- (4) Keputusan dan/atau Tindakan yang bersifat strategis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan keputusan dan/atau Tindakan yang memiliki dampak besar seperti penetapan perubahan rencana strategis dan rencana kerja pemerintah.
- (5) Perubahan status hukum pada aspek kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yaitu melakukan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai.
- (6) Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas memiliki kewenangan mengambil keputusan dan/atau Tindakan selain keputusan dan/atau Tindakan yang bersifat strategis dan berdampak pada perubahan status hukum pada aspek kepegawaian.
- (7) Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas memiliki kewenangan meliputi:
- a. Melaksanakan tugas sehari-hari pejabat definitif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. Menetapkan Sasaran Kinerja Pegawai dan penilaian prestasi kerja pegawai;
 - c. Menetapkan surat kenaikan gaji berkala;
 - d. Menetapkan cuti selain Cuti di Luar Tanggungan Negara dan cuti yang akan dijalankan di luar negeri;
 - e. Menetapkan surat tugas/surat perintah pegawai;
 - f. Menjatuhkan hukuman disiplin pegawai tingkat ringan;
 - g. Menyampaikan usul mutasi kepegawaian kecuali perpindahan antar-instansi;
 - h. Memberikan tugas/izin belajar;
 - i. Memberikan izin mengikuti seleksi JPT atau JA; dan
 - j. Mengusulkan pegawai untuk mengikuti pengembangan kompetensi.

Pasal 54

- (1) Penugasan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas dapat diberikan kepada PNS yang menduduki Jabatan:
- a. JPT Madya;
 - b. JPT Pratama;
 - c. Administrator;
 - d. Pengawas;
 - e. Pejabat Fungsional;
 - f. Pelaksana.
- (2) PNS yang diberikan penugasan Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas harus memenuhi persyaratan:
- a. Memiliki kompetensi dan kualifikasi sesuai bidang tugas yang akan dilaksanakan;

- b. Memiliki jenjang Jabatan setara atau satu tingkat lebih rendah dari jenjang Jabatan yang akan ditugaskan;
 - c. Berkinerja baik paling kurang selama 2 (dua) tahun terakhir;
 - d. Berusia paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum batas usia pensiun dalam Jabatan yang ditugaskan; dan
 - e. PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, atau Jabatan Pelaksana hanya dapat ditunjuk sebagai pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas dalam Jabatan Pimpinan tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas yang setara atau setingkat lebih tinggi di lingkungan unit kerjanya.
- (3) Pejabat fungsional dapat diberikan penugasan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dengan ketentuan:
- a. Pejabat fungsional jenjang Ahli Utama dapat ditunjuk sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas JPT Pratama atau JPT Madya.
 - b. Pejabat fungsional jenjang Ahli Madya dapat ditunjuk sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas Jabatan Administrator atau JPT Pratama.
 - c. Pejabat fungsional jenjang Ahli Muda dapat ditunjuk sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas Jabatan Pengawas atau Jabatan Administrator.
 - d. Pejabat fungsional jenjang Ahli Pertama dapat ditunjuk sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas Jabatan Pengawas.
- (4) Dalam hal tidak terdapat PNS dengan persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, penugasan Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas dapat diberikan kepada PNS dengan jenjang jabatan satu tingkat lebih tinggi dari jenjang Jabatan yang akan ditugaskan.
- (5) Penunjukkan dan kewenangan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas bagi Jabatan Sekretaris Daerah dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Mekanisme Penugasan Pelaksana Harian
Dan Pelaksana Tugas
Pasal 55

Penugasan Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas dilakukan oleh PPK atau pejabat yang ditunjuk melalui Surat Perintah Tugas.

Pasal 56

Penugasan Pelaksana Harian ditetapkan untuk waktu paling singkat 3 (tiga) hari dan paling lama 30 (tiga puluh) hari.

Pasal 57

- (1) Penugasan Pelaksana Tugas ditetapkan untuk waktu paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 3 (tiga) bulan.
- (2) PNS yang ditunjuk sebagai Pelaksana Tugas melaksanakan tugasnya untuk paling lama 3 (tiga) bulan dan dapat diperpanjang paling lama 3 (tiga) bulan.

- (3) Penetapan tugas, kewenangan, dan fasilitasi Pelaksana Tugas dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
Pelaporan Tugas Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas
Pasal 58

- (1) Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas melaporkan pelaksanaan tugas kepada PPK atau pejabat yang memberikan penugasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53.
- (2) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah berakhirnya pelaksanaan tugas.

BAB V
PENUTUP
Pasal 59

Pada saat Peraturan Gubernur ini mulai berlaku maka Peraturan Gubernur Nomor 19 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021 Nomor 743) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 60

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

Ditetapkan di Tanjungpinang
pada tanggal 20 Oktober 2023


GUBERNUR KEPULAUAN RIAU

ANSAR AHMAD

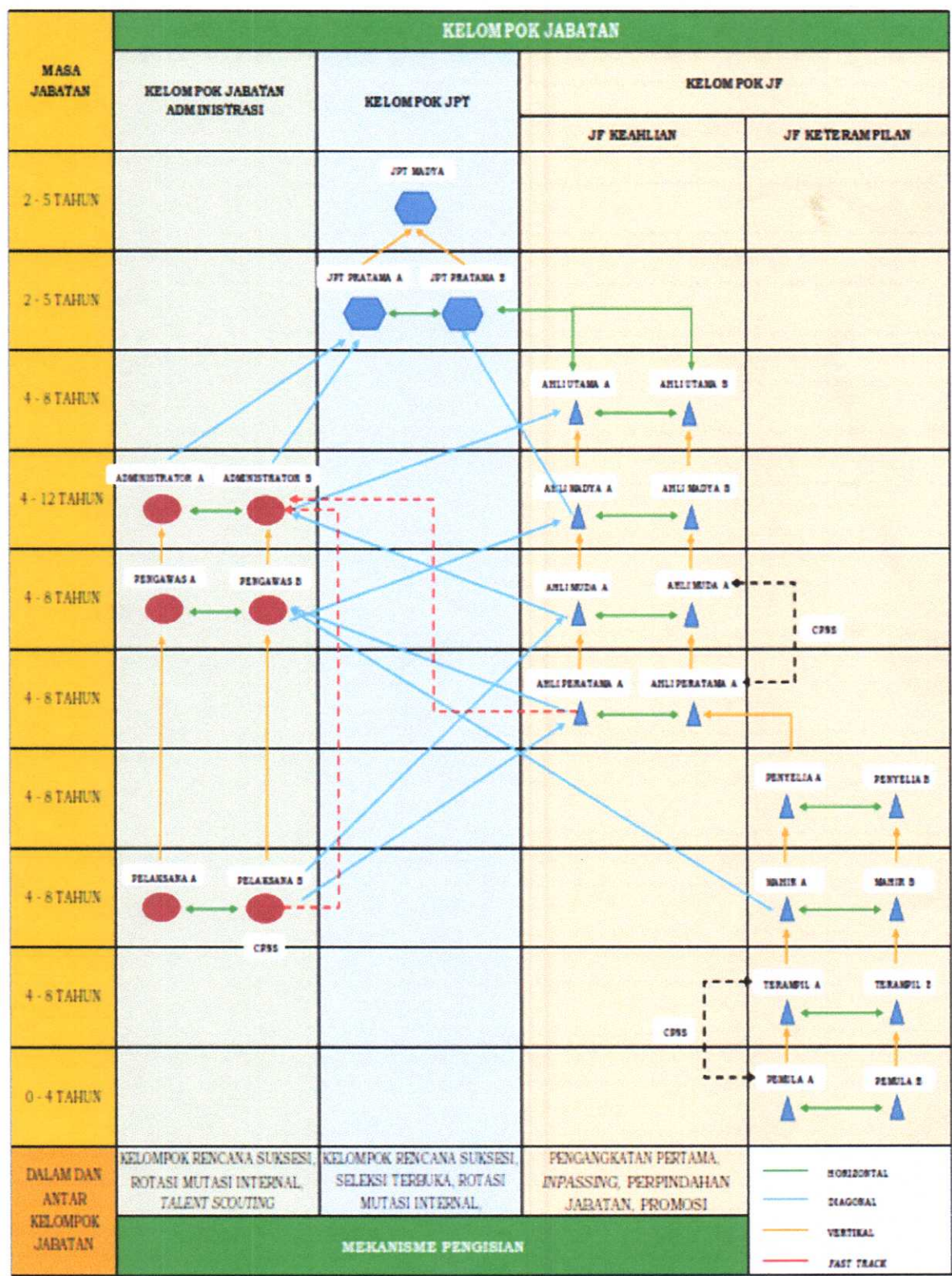
Diundangkan di Tanjungpinang
Pada tanggal 20 Oktober 2023

SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN RIAU,

ADI PRIHANTARA

Lampiran : Peraturan Gubernur Kepulauan Riau
Nomor : 40 Tahun 2023
Tanggal : 20 Oktober 2023

Jalur Karier PNS



1. Kelompok Jabatan diisi dengan jenis jabatan ASN meliputi JPT, JA, dan JF dengan masing-masing tingkat/jenjang sesuai peta jabatan, profil dan struktur organisasi, berbasis pada jabatan kritis.
2. Masa jabatan merupakan dasar perhitungan masa kerja dan proyeksi pencapaian karier PNS dalam periode tertentu.

3. Mekanisme pengisian jabatan dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan, jenjang pangkat, kualifikasi dan persyaratan jabatan, standar kompetensi jabatan, pengalaman dan penilaian kinerja.
4. Pengembangan kompetensi dilaksanakan sesuai dengan jenis jabatan yang disusuk, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Dalam hal peningkatan pengalaman jabatan dan pengembangan kompetensi, PPK dapat menetapkan 2 (dua) atau 3 (tiga) jabatan strategis yang harus disusuki terlebih dahulu dalam pola karier seorang PNS, sebelum dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

GUBERNUR KEPULAUAN RIAU



ANSAR AHMAD