



BERITA DAERAH  
KABUPATEN BANGGAI KEPULAUAN

PERATURAN BUPATI BANGGAI KEPULAUAN  
NOMOR 33 TAHUN 2025

TENTANG

POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH



BUPATI BANGGAI KEPULAUAN  
PROVINSI SULAWESI TENGAH

PERATURAN BUPATI BANGGAI KEPULAUAN  
NOMOR 33 TAHUN 2025

TENTANG

POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANGGAI KEPULAUAN,

- Menimbang : a. bahwa pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan tersebut serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan;
- b. bahwa dalam untuk menjamin keselarasan potensi Pegawai Negeri Sipil dengan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan, perlu disusun pola karier Pegawai Negeri Sipil yang terintegrasi secara nasional sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
- c. bahwa sebagai pelaksanaan dari ketentuan Pasal 28 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil, diperlukan adanya pedoman yang mengatur mengenai pola karier pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Daerah;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pola Karir Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 51 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Buol, Kabupaten Morowali, dan Kabupaten Banggai Kepulauan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 179, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3900) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 51 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Buol, Kabupaten Morowali,

dan Kabupaten Banggai Kepulauan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3966);

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 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);

#### MEMUTUSKAN :

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

#### BAB I KETENTUAN UMUM

##### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. 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 pemerintahan.
3. Pola Karier PNS adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
4. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
5. Jabatan Manajerial adalah sekelompok jabatan yang memiliki fungsi memimpin unit organisasi dan memiliki pegawai yang berkedudukan langsung di bawahnya untuk mencapai tujuan organisasi.
6. Jabatan Nonmanajerial adalah sekelompok jabatan yang mengutamakan kompetensi yang bersifat teknis sesuai bidangnya dan tidak memiliki tanggung jawab langsung dalam mengelola dan mengawasi kinerja pegawai.
7. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT, adalah sekelompok Jabatan tinggi.
8. 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.
9. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah Sekretaris Daerah sebagai pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  10. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT.
  11. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang selanjutnya disebut JPT Pratama, adalah Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banggai Kepulauan yang disetarakan dengan jabatan struktural eselon II, yang berfungsi memimpin dan memotivasi setiap Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Perangkat Daerah yang dipimpinnya.
  12. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan pimpinan tingkat pratama.
  13. Pejabat Administrator adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
  14. Pejabat Pengawas adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
  15. Pejabat Pelaksana adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
  16. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF, adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
  17. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki JF.
  18. 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.
  19. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
  20. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
  21. 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.

22. 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 pada Instansi Pemerintah.
23. 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.
24. Talenta adalah Pegawai ASN yang memenuhi syarat tertentu dan telah lulus tahapan seleksi yang ditentukan dan termasuk dalam kelompok rencana suksesi.
25. Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara disingkat Manajemen Talenta ASN adalah Manajemen Talenta ASN Instansi.
26. Manajemen Talenta ASN Instansi adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan target berdasarkan potensi dan kinerja tertinggi melalui mekanisme uji dan penilaian yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi Pemerintah.
27. Jabatan Kritis adalah jabatan Manajerial dan jabatan Non manajerial yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan.
28. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
29. Penyesuaian/*inpassing* adalah proses pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan fungsional guna memenuhi kebutuhan organisasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam jangka waktu tertentu.
30. Tim Penilai Kinerja PNS yang selanjutnya disebut TPK 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 pemberhentian penghargaan bagi PNS.
31. Daerah adalah Kabupaten Banggai Kepulauan.
32. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
33. Bupati adalah Bupati Banggai Kepulauan.
34. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

## Pasal 2

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. pola karier PNS;
- b. jalur karier PNS; dan
- c. pelaksanaan pola karier PNS.

## BAB II

### POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

#### Bagian Kesatu

#### Jenis Jabatan

## Pasal 3

- (1) Jenis Jabatan yang ditetapkan dalam Pola Karier PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah yaitu:
  - a. Jabatan Manajerial; dan
  - b. Jabatan Nonmanajerial.
- (2) Jabatan Manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas:
  - a. JPT Pratama;
  - b. Jabatan Administrator; dan
  - c. Jabatan Pengawas.
- (3) Jabatan Nonmanajerial sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf b, terdiri atas:
  - a. JF; dan
  - b. Pelaksana.
- (4) JF sebagaimana dimaksud pada ayat 3 huruf a, terdiri atas:
  - a. JF Kategori Keterampilan dengan jenjang Jabatan dari paling rendah sampai paling tinggi yaitu:
    1. Pemula;
    2. Terampil;
    3. Mahir; dan
    4. Penyelia;
  - b. 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.

#### Bagian Kedua

#### Profil Pegawai Negeri Sipil

## Pasal 4

Profil PNS 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 Pegawai Negeri Sipil

Pasal 5

Standar Kompetensi ASN berisi minimal 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  
Usul Pola Karier

Pasal 6

- (1) Unsur pola karier meliputi:
  - a. pendidikan formal;
  - b. diklat jabatan;
  - c. usia;
  - d. masa kerja;
  - e. pangkat/golongan ruang;
  - f. tingkat jabatan;
  - g. pengalaman jabatan;
  - h. penilaian prestasi kerja; dan
  - i. kompetensi jabatan.
- (2) Pendidikan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan sesuai dengan kebutuhan jabatan.
- (3) Diklat jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan sesuai dengan kebutuhan jabatan.
- (4) Usia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c berkaitan dengan pendidikan formal dan masa kerja yang dimiliki dalam pengembangan karier seorang PNS.
- (5) Masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d diperhitungkan antara selisih usia saat diangkat dalam suatu jabatan setingkat lebih tinggi dengan usia saat diangkat dalam jabatan sebelumnya, kecuali pengangkatan PNS untuk pertama kali dalam jabatan setingkat lebih tinggi.
- (6) Pangkat atau golongan ruang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e berkaitan dengan jabatan yang diduduki dan/atau pendidikan formal yang dimiliki.
- (7) Tingkat jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f merupakan jenjang jabatan yang terendah sampai dengan jenjang jabatan yang tertinggi.

- (8) Pengalaman jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g memiliki korelasi dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki.
- (9) Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h dilakukan terhadap seorang PNS setiap 1 (satu) tahun sekali.
- (10) Kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i ditetapkan pada setiap jabatan.

### BAB III JALUR KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

#### Pasal 7

- (1) Jalur Karier 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;
  - b. vertikal; dan
  - c. diagonal.

#### Bagian Kesatu Jalur Karier Horizontal

#### Pasal 8

- (1) Jalur Karier Horizontal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 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 jabatan Manajerial atau jabatan Nonmanajerial.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun yang dilaksanakan:
  - a. antar Perangkat Daerah; dan
  - b. antar unit kerja pada Perangkat Daerah.
- (3) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan setelah melalui proses penilaian oleh TPK PNS.

#### Pasal 9

- (1) Perpindahan karier horizontal dari Jabatan Manajerial ke Jabatan Non Manajerial yaitu:
  - a. JPT Pratama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JF Ahli Utama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  - b. administrator dapat berpindah secara horizontal ke JF Ahli Madya; atau
  - c. pengawas dapat berpindah secara horizontal ke JF Ahli Muda.
- (2) Dalam hal kondisi tertentu perpindahan karier dari Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas ke dalam JF dapat dilakukan melalui mekanisme penyetaraan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 10

Perpindahan karier horizontal dari Jabatan Nonmanajerial ke Jabatan Manajerial yaitu:

- a. JF dapat berpindah ke Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sesuai jenjang Jabatan, kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan; dan
- b. JF Ahli Utama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPT Pratama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 11

- (1) Perpindahan karier horizontal di dalam Jabatan Manajerial yaitu:
  - a. JPT Pratama dapat berpindah secara horizontal ke dalam JPT Pratama lainnya sesuai dengan persyaratan Jabatan;
  - b. JA dapat berpindah ke JA lain sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan; dan
  - c. Jabatan Pengawas dapat berpindah ke Jabatan Pengawas lain sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan.
- (2) Mekanisme perpindahan antar JPT Pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 12

- (1) Perpindahan karier horizontal di dalam Jabatan Nonmanajerial yaitu:
  - a. JF dapat berpindah ke JF lain dilaksanakan sesuai dengan formasi, kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan; dan
  - b. Pelaksana dapat berpindah ke Pelaksana lain sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan.
- (2) Perpindahan JF ke JF lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a 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 (3) dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan melalui uji kompetensi.
- (5) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan oleh Instansi Pembina JF.

### Bagian Kedua Jalur Karier Vertikal

#### Pasal 13

- (1) Jalur Karier Vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 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. Jabatan Manajerial dalam satu kelompok jabatan Manajerial; dan
- b. Jabatan Nonmanajerial dalam satu kelompok jabatan Nonmanajerial.

#### Pasal 14

- (1) Promosi dalam kelompok jabatan Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a dilakukan sesuai dengan kelompok rencana suksesi, seleksi internal atau melalui seleksi terbuka.
- (2) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bagi:
  - a. JA ke JPT; atau
  - b. Jabatan Pengawas ke JA.
- (3) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui Pemetaan Talenta.
- (4) Seleksi internal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh TPK PNS.
- (5) Seleksi terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara kompetitif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Promosi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

#### Pasal 15

Promosi dalam kelompok jabatan Nonmanajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf b dilakukan dalam hal:

- a. kenaikan jenjang JF; dan
- b. pengangkatan pelaksana ke dalam JF.

#### Pasal 16

- (1) Kenaikan jenjang JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf a dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam hal kenaikan jenjang JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pejabat Fungsional dapat berpindah dari jenjang paling rendah sampai dengan jenjang paling tinggi dalam satu kategori JF, yaitu:
  - a. JF Kategori Keterampilan:
    1. JF Pemula ke JF Terampil;
    2. JF Terampil ke JF Mahir; dan
    3. JF Mahir ke JF Penyelia.
  - b. JF Kategori Keahlian:
    1. JF Ahli Pertama ke JF Ahli Muda;
    2. JF Ahli Muda ke JF Ahli Madya; dan
    3. JF Ahli Madya ke JF Ahli Utama.
- (3) Pejabat Fungsional kategori keterampilan dapat berpindah ke kategori keahlian dalam satu rumpun/klasifikasi JF yang memiliki tugas dan fungsi yang sama.

- (4) Perpindahan kategori keterampilan ke kategori keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Promosi dalam kelompok JF dapat dilakukan apabila memenuhi syarat kualifikasi, kompetensi, dan syarat Jabatan berdasarkan kebutuhan organisasi dan peta Jabatan yang telah ditetapkan.

#### Pasal 17

Pengangkatan pelaksana ke dalam JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf b yaitu:

- a. pelaksana dapat berpindah dalam bentuk vertikal ke JF kategori keahlian atau JF kategori keterampilan; dan
- b. perpindahan pelaksana ke JF sebagaimana dimaksud dalam huruf a dilakukan melalui mekanisme perpindahan, penyesuaian/inpassing atau promosi dalam JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Ketiga Jalur Karier Diagonal

#### Pasal 18

- (1) Jalur Karier Diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 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. Jabatan Manajerial ke jabatan Nonmanajerial; dan
  - b. Jabatan Nonmanajerial ke jabatan Manajerial.

#### Pasal 19

- (1) Perpindahan karier diagonal bagi Jabatan Manajerial ke jabatan Nonmanajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) huruf a yaitu:
  - a. Administrator dapat berpindah secara diagonal ke JF Ahli Utama; atau
  - b. Pengawas dapat berpindah secara diagonal ke JF Ahli Madya.
- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui mekanisme perpindahan, penyesuaian/inpassing atau promosi dalam JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 20

- (1) Perpindahan karier diagonal bagi Jabatan Nonmanajerial ke Jabatan Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) huruf b yaitu:
  - a. JF kategori keterampilan atau JF Ahli Pertama dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Pengawas;

- b. JF Ahli Muda dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Administrator;
  - c. JF Ahli Madya dapat berpindah secara diagonal ke JPT; dan
  - d. pelaksana dapat berpindah secara diagonal ke Jabatan Pengawas.
- (2) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b dilakukan melalui mekanisme penugasan pada Jabatan di luar JF, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  - (3) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan melalui promosi secara seleksi terbuka, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan memperhatikan kualifikasi, kompetensi, persyaratan Jabatan, dan kebutuhan organisasi.
  - (4) Perpindahan karier diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dilakukan melalui promosi pengangkatan dalam jabatan pengawas.

#### BAB IV

#### PELAKSANAAN POLA KARIER

##### Bagian Kesatu

##### Pola Karier Jabatan Manajerial

##### Pasal 21

Pengisian JPT Pratama untuk Jabatan yang lowong dilakukan melalui seleksi terbuka dan kompetitif, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

##### Pasal 22

- (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) Pengisian Jabatan Administrator dapat dilakukan melalui jalur percepatan Sekolah Kader.
- (3) Sekolah Kader merupakan jenis pengembangan kompetensi bagi calon-calon kader pimpinan yang bertalenta dan berkinerja tinggi.

##### Bagian Kedua

##### Pola Karier Jabatan Nonmanajerial

##### Pasal 23

- (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.

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

BAB V  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 24

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

Ditetapkan di Salakan  
pada tanggal 14 Agustus 2025  
BUPATI BANGGAI KEPULAUAN,

  
RUSLI MOIDADY

Diundangkan di Salakan  
pada tanggal 14 Agustus 2025

Pj. SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN BANGGAI KEPULAUAN,

  
SURIFTO NURDIN

BERITA DAERAH KABUPATEN BANGGAI KEPULAUAN  
TAHUN 2025 NOMOR 33