



BUPATI OGAN ILIR
PROVINSI SUMATERA SELATAN

PERATURAN BUPATI OGAN ILIR
NOMOR 27 TAHUN 2023

TENTANG

PENYUSUNAN POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN OGAN ILIR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI OGAN ILIR,

- Menimbang : a. bahwa untuk menyelenggarakan manajemen pengembangan pola karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir perlu disusun rencana pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil;
- b. bahwa untuk menjamin kelancaran dalam penyusunan rencana pola karier Pegawai Negeri Sipil diperlukan suatu panduan penyusunan rencana pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil bagi Instansi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan dan Kabupaten Ogan Ilir di Provinsi Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 152, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4347);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. 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 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);
6. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1565);
7. Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Ilir (Lembaran Daerah Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2016 Nomor 12) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Tahun 2021 Nomor 1);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENYUSUNAN POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN OGAN ILIR.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Kabupaten adalah Kabupaten Ogan Ilir.
2. Pemerintah Kabupaten adalah Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir.
3. Bupati adalah Bupati Ogan Ilir.
4. Perangkat Daerah adalah unsur Pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah Bupati.
6. Pejabat yang berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Ogan Ilir.
7. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir.

8. Kepala Badan adalah Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Ilir.
9. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam satu satuan organisasi Perangkat Daerah.
11. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah kelompok Jabatan Tinggi pada instansi pemerintah.
12. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah PNS yang menduduki JPT.
13. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
14. Pejabat Administrator adalah PNS yang menduduki Jabatan Administrator.
15. Pejabat Pengawas adalah PNS yang menduduki Jabatan Pengawas.
16. Pejabat Pelaksana adalah PNS yang menduduki Jabatan Pelaksana pada instansi Pemerintah Kabupaten.
17. 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.
18. Pejabat Fungsional adalah PNS yang menduduki JF pada instansi Pemerintah Kabupaten.
19. Peta Jabatan adalah susunan jabatan yang digambarkan secara vertikal maupun horizontal menurut struktur, kewenangan, tugas, dan tanggung jawab jabatan, serta persyaratan jabatan.
20. Kelas Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang PNS dalam rangkaian susunan instansi Pemerintah Kabupaten yang meski pun berbeda dalam hal jenis pekerjaan, tetapi cukup setara dalam hal tingkat kesulitan dan tanggung jawab, dan tingkat persyaratan kualifikasi pekerjaan, dan digunakan sebagai dasar penggajian.
21. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang PNS Negara yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.
22. Standar Kompetensi Jabatan adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan.
23. Pengembangan Kompetensi PNS adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan Standar Kompetensi Jabatan dan rencana Pengembangan Karier.
24. Karier adalah rangkaian seluruh posisi yang dijabat seorang selama siklus kehidupannya dalam organisasi.
25. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi,

dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan factor politik, ras, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

26. Jalur Karier adalah lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.
27. Pola Karier adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
28. Rencana Pengembangan Karier PNS adalah proses manajemen yang menggambarkan pergerakan posisi atau Jabatan menuju peningkatan dan kemajuan PNS sepanjang pengabdianya di Instansi Pemerintah Kabupaten yang digambarkan dalam pola karier PNS.
29. Mutasi adalah perpindahan tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar-Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Indonesia di luar negeri serta atas permintaan sendiri.

BAB II

RENCANA PENGEMBANGAN KARIER PNS

Bagian Kesatu Manajemen Karier PNS

Pasal 2

- (1) Peraturan Bupati ini dimaksudkan untuk mewujudkan pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, dan promosi PNS berdasarkan Sistem Merit.
- (2) Pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan bagian dari manajemen karier PNS pada tingkat Instansi Pemerintah.
- (3) Penyelenggaraan manajemen karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus dilakukan dengan menerapkan prinsip Sistem Merit dan disesuaikan dengan Kebutuhan Instansi.
- (4) Dalam menyelenggarakan manajemen karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Instansi Pemerintah Kabupaten harus menyusun:
 - a. standar Kompetensi Jabatan; dan
 - b. profil PNS.
- (5) Standar Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a berisi paling sedikit informasi tentang:
 - a. nama Jabatan;
 - b. uraian Jabatan;
 - c. kode Jabatan;
 - d. pangkat, golongan/ruang yang sesuai;
 - e. kompetensi teknis;
 - f. kompetensi manajerial;
 - g. kompetensi sosial kultural; dan
 - h. ukuran Kinerja Jabatan.
- (6) Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b

merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS yang terdiri atas:

- a. data personal;
- b. kualifikasi;
- c. rekam jejak Jabatan;
- d. riwayat pengembangan Kompetensi;
- e. riwayat hasil penilaian kinerja; dan
- f. informasi kepegawaian lainnya.

Bagian Kedua Pengembangan Karier PNS

Pasal 3

- (1) Pengembangan Karier PNS dilakukan berdasarkan:
 - a. kualifikasi;
 - b. kompetensi;
 - c. penilaian kinerja; dan
 - d. kebutuhan Instansi Pemerintah Kabupaten.
- (2) Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh PPK melalui manajemen pengembangan Karier PNS dalam rangka penyesuaian kebutuhan organisasi, Kompetensi, dan Pola Karier PNS dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

Pasal 4

- (1) Pola Karier PNS Instansi Pemerintah Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) ditetapkan oleh PPK.
- (2) Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berbentuk:
 - a. horizontal;
 - b. vertikal; dan
 - c. diagonal.
- (3) Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF atau JPT.
- (4) Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok JA, JF, atau JPT.
- (5) Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c merupakan perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok JA, JF, atau JPT.
- (6) Bentuk Pola Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 5

- (1) Jalur Karier PNS dimulai sejak diangkat menjadi Calon PNS sampai dengan menduduki jabatan tertinggi.
- (2) Jalur Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1),

meliputi:

- a. jalur Karier regular; dan
 - b. jalur Karier percepatan.
- (3) Jalur Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a menggunakan Pola Karier horizontal, vertikal, dan diagonal.
 - (4) Jalur Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan melalui Mutasi dan promosi PNS.
 - (5) Jalur Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b menggunakan Pola Karier vertikal dan diagonal.
 - (6) Jalur Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan melalui promosi dan penugasan PNS.
 - (7) Jalur Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dapat dilakukan melalui:
 - a. sekolah kader;
 - b. kenaikan pangkat istimewa; atau
 - c. rencana suksesi.
 - (8) Jalur Karier horizontal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
 - (9) Jalur Karier vertikal dan diagonal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
 - (10) Jalur Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4), ayat (6), dan ayat (7) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga

Prinsip, Manfaat, dan Unsur Rencana Pengembangan Karier PNS

Paragraf 1

Prinsip Rencana Pengembangan Karier PNS

Pasal 6

- (1) Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS dilakukan berdasarkan prinsip:
 - a. kepastian;
 - b. profesionalisme;
 - c. transparansi; dan
 - d. keberlanjutan.
- (2) Prinsip kepastian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, yaitu dalam menyusun Rencana Pengembangan Karier PNS harus menggambarkan arah Jalur Karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Prinsip profesionalisme sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf b, yaitu dalam menyusun Rencana Pengembangan Karier PNS harus mendorong peningkatan Kompetensi dan Kinerja PNS.
- (4) Prinsip transparansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, yaitu dalam menyusun Rencana Pengembangan Karier PNS harus diketahui oleh setiap PNS dan memberi kesempatan yang sama untuk setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam

PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

- (5) Prinsip keberlanjutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, yaitu dalam menyusun Rencana Pengembangan Karier PNS harus memperhatikan kesinambungan dan kesesuaian perolehan kelas jabatan yang akan diduduki oleh setiap PNS.

Paragraf 2

Manfaat Rencana Pengembangan Karier PNS

Pasal 7

Rencana Pengembangan Karier PNS memberikan manfaat bagi Instansi Pemerintah Kabupaten sebagai berikut:

- a. mendayagunakan kemampuan professional PNS, disesuaikan dengan kedudukan yang dibutuhkan oleh setiap instansi kerja, dalam arti menyeimbangkan antara pengembangan Karier PNS dengan kebutuhan instansi;
- b. membina kemampuan, kecakapan/keterampilan secara efektif, efisien, dan rasional, sehingga potensi energi, bakat, dan motivasi pegawai tersalurkan secara objektif dalam rangka profesionalisme PNS menuju ke arah tercapainya tujuan instansi;
- c. menjamin keselarasan potensi pegawainya dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintahan;
- d. menjamin kepastian arah pengembangan karier pegawainya mulai dari PNS sampai dengan pemberhentian dan/atau pensiun sesuai dengan unsur-unsur yang dipersyaratkan;
- e. menjamin kejelasan karier setiap pegawai; dan
- f. memotivasi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja.

Paragraf 3

Unsur Rencana Pengembangan Karier PNS

Pasal 8

Rencana Pengembangan Karier PNS dengan mempertimbangkan unsur sebagai berikut:

- a. usia;
- b. strata pendidikan;
- c. kualifikasi pendidikan;
- d. integritas dan moralitas;
- e. pengalaman Jabatan;
- f. penilaian kinerja;
- g. nilai standar Kompetensi Jabatan;
- h. kelas Jabatan;
- i. masa kerja; dan
- j. pangkat, golongan/ruang yang sesuai.

Bagian Keempat

Penilaian Kebutuhan Karier PNS

Pasal 9

- (1) Rencana Pengembangan Karier PNS didasarkan pada

- penilaian kebutuhan Karier PNS.
- (2) Penilaian kebutuhan Karier PNS dilakukan dengan menyelaraskan kebutuhan Karier pegawai dengan kebutuhan karier organisasi.
 - (3) Penyelerasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan mempertimbangkan hal sebagai berikut:
 - a. hasil penilaian Kompetensi;
 - b. sejarah Karier pegawai;
 - c. hasil penilaian kinerja;
 - d. wawancara berbasis Kompetensi; dan/atau
 - e. evaluasi 360 derajat.
 - (4) Hasil penilaian Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a diperoleh melalui uji kompetensi untuk mengevaluasi potensi pegawai yang akan menduduki suatu Jabatan.
 - (5) Sejarah Karier pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b merupakan pengalaman kerja atau posisi yang dialami pegawai selama berada di dalam organisasi kerja.
 - (6) Hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c merupakan nilai yang dimiliki pegawai yang dilakukan melalui sistem evaluasi kinerja yang mencakup keterampilan, kemampuan dalam melaksanakan, dan menyelesaikan target.
 - (7) Wawancara berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d merupakan percakapan antara dua orang atau lebih yang dilakukan oleh pewawancara untuk mengetahui kompetensi pegawai yang akan menduduki suatu Jabatan.
 - (8) Evaluasi 360 derajat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e merupakan metode evaluasi yang menggabungkan umpan balik dari para pegawai itu sendiri, rekan kerjanya, atasan langsung, para bawahannya, dan masyarakat/kelompok/individu yang memiliki hubungan dan kepentingan terhadap organisasi kerja pegawai.
 - (9) Penyelerasan kebutuhan karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 10

- (1) Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) dipetakan berdasarkan kelompok Jabatan yang akan diisi oleh PNS.
- (2) Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. PNS yang akan dikembangkan Kariernya;
 - b. penempatan PNS sesuai Rencana Pengembangan Karier PNS;
 - c. bentuk pengembangan Karier;
 - d. waktu pelaksanaannya; dan
 - e. prosedur dan mekanisme pengisian Jabatan.
- (3) Penempatan pegawai berdasarkan Peta Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada hasil penyelarasn, kebutuhan

- organisasi, dan Rencana Pengembangan Karier PNS.
- (4) Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun oleh instansi untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
 - (5) Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dirinci dalam Peta Rencana Pengembangan Karier PNS setiap tahun.
 - (6) Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB III PENYUSUNAN RENCANA PENGEMBANGAN KARIER PNS

Pasal 11

Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS meliputi tahapan:

- a. persiapan;
- b. pelaksanaan;
- c. penetapan; dan
- d. pemantauan dan evaluasi.

Bagian Kesatu Persiapan

Pasal 12

- (1) Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS dilaksanakan oleh PPK.
- (2) Pelaksanaan penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan oleh paling rendah Kepala Badan.
- (3) Dalam hal diperlukan oleh instansi, PPK dapat membentuk tim penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS di bawah koordinasi BKPSDM.

Pasal 13

- (1) Tahap persiapan penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS, yaitu penyiapan dokumen yang dipersyaratkan dalam penyusunan Rencana Pengembangan Karier.
- (2) Penyiapan dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. analisis Jabatan;
 - b. analisis beban kerja;
 - c. evaluasi jabatan;
 - d. analisis kebutuhan pegawai;
 - e. standar Kompetensi Jabatan;
 - f. klasifikasi atau rumpun Jabatan; dan
 - g. profil pegawai.
- (3) Selain penyiapan dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (2), instansi juga melengkapi dengan dokumen lain yang diperlukan, berupa:
 - a. data hasil uji Kompetensi setiap PNS berdasarkan

Standar Kompetensi Jabatan yang disusun dalam peta Kompetensi; dan

- b. data PNS yang akan dikembangkan kariernya dan data PNS yang akan dikembangkan Kompetensinya.
- (4) Data PNS yang akan dikembangkan Kariernya dan data PNS yang akan dikembangkan Kompetensinya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dituangkan ke dalam tabel Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Kedua Pelaksanaan

Pasal 14

- (1) Dalam menyusun Rencana Pengembangan Karier PNS, Instansi di lingkungan Pemerintah Kabupaten melakukan pemetaan pada JPT, JA, dan JF.
- (2) Selain melakukan pemetaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Instansi di lingkungan Pemerintah Kabupaten juga merencanakan penempatan PNS dalam Jabatan tersebut sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi.
- (3) Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk dokumen Rencana Pengembangan Karier PNS.
- (4) Dokumen Rencana Pengembangan Karier PNS setiap Instansi di lingkungan Pemerintah Kabupaten pada ayat (3) disampaikan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara untuk mendapatkan persetujuan.
- (5) Kepala Badan Kepegawaian Negara melakukan verifikasi terhadap dokumen Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4).
- (6) Dalam hal Dokumen Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (5) tidak mendapatkan persetujuan, Bupati mengajukan kembali Dokumen Rencana Pengembangan Karier yang telah disesuaikan.
- (7) Kepala Badan Kepegawaian Negara menyampaikan hasil verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) kepada Bupati untuk ditetapkan.

Bagian Ketiga Penetapan

Pasal 15

- (1) Dokumen Rencana Pengembangan Karier PNS Instansi di lingkungan Pemerintah Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (7) ditetapkan oleh Bupati.
- (2) Dokumen Rencana Pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dimasukkan ke dalam Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara dan digunakan sebagai dasar penyusunan Rencana

Pengembangan Karier Nasional oleh Badan Kepegawaian Negara.

Bagian Keempat
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 16

- (1) Rencana Pengembangan Karier dilaksanakan oleh PyB berdasarkan penetapan dari PPK.
- (2) Dalam melaksanakan Rencana Pengembangan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PyB melakukan pemantauan dan evaluasi pada tingkat instansi.
- (3) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan setiap tahun dan digunakan untuk penyempurnaan penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS berikutnya.

BAB IV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 17

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Ogan Ilir.

Ditetapkan di Indralaya
pada tanggal 13 Juli 2023

BUPATI OGAN ILIR

PANCA WIJAYA AKBAR

Diundangkan di Indralaya
pada tanggal 13 Juli 2023

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN OGAN ILIR

MUHSIN

BERITA DAERAH KABUPATEN OGAN ILIR TAHUN 2022 NOMOR 27

Pengembangan Karier Nasional oleh Badan Kepegawaian Negara.

Bagian Keempat
Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 16

- (1) Rencana Pengembangan Karier dilaksanakan oleh PyB berdasarkan penetapan dari PPK.
- (2) Dalam melaksanakan Rencana Pengembangan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PyB melakukan pemantauan dan evaluasi pada tingkat instansi.
- (3) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan setiap tahun dan digunakan untuk penyempurnaan penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS berikutnya.

Pasal 17

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Ogan Ilir.

Ditetapkan di Indralaya
pada tanggal 13 Juli 2023

BUPATI OGAN ILIR

dto.

PANCA WIJAYA AKBAR

Diundangkan di Indralaya
pada tanggal 13 Juli 2023

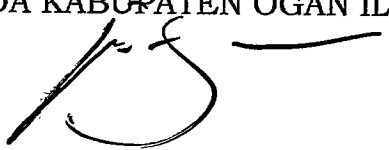
SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN OGAN ILIR,

dto.

MUHSIN

BERITA DAERAH KABUPATEN OGAN ILIR TAHUN 2023 NOMOR 27

Salinan sesuai dengan Aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDA KABUPATEN OGAN ILIR,


IMTIHANA, S.H., M.Si
PEMBINA TK.I /IV.b
NIP. 197502172008012001