



GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR

**PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR
NOMOR 80 TAHUN 2021**

TENTANG

**POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR,**

- Menimbang :**
- a. bahwa dalam rangka pengembangan dan pembinaan karir Pegawai Negeri Sipil, sehingga adanya keserasian dan keterkaitan antara pendidikan, pangkat, jabatan, pengabdian, prestasi kerja, perlu disusun pola karier Pegawai Negeri Sipil di lingkup Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 188 ayat (4) dan ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, setiap instansi pemerintah menyusun pola karier instansi secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional dan ditetapkan oleh pejabat pembina kepegawaian;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur;
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 64 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1649);
 2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
 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. 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
7. 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);
8. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR.

BAB I KETENTUAN UMUM Bagian Kesatu Batasan Pengertian dan Definisi Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Nusa Tenggara Timur.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Gubernur adalah Gubernur Nusa Tenggara Timur.
4. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah perangkat daerah lingkup Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

6. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah 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. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.
9. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN Daerah oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
10. Pola Karier adalah pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antar jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi serta masa jabatan seseorang PNS, sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun.
11. Alur Pengembangan Karier yang selanjutnya disebut Alur Karier, adalah lintasan perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal maupun diagonal yang dapat dilalui PNSD sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan jabatan tertinggi.
12. Penempatan PNS adalah penempatan PNSD pada jabatan sesuai formasi PNSD dan/atau kebutuhan organisasi.
13. Masa Kerja adalah masa jabatan seorang PNSD dalam menduduki suatu jabatan.
14. Kenaikan Pangkat adalah suatu bentuk penghargaan kepada PNSD atas prestasi kerja dan pengabdianya.
15. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT, adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
16. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT.
17. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA, adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
18. Pejabat Administrasi adalah pegawai ASN yang menduduki JA pada instansi pemerintah.
19. 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.
20. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki JF pada instansi pemerintah.
21. Diklat yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses belajar mengajar dan penambahan pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan lain sebagainya dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalisme PNSD atau Calon PNSD.
22. Studi Lanjut adalah melanjutkan pendidikan akademik ke jenjang yang lebih tinggi guna memperoleh dan memperdalam pengetahuan tentang bidang ilmu yang dimiliki untuk memperkuat dan meningkatkan kompetensi dan kualitas kinerjanya.
23. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNSD untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

24. Penilaian Prestasi Kerja atau disebut juga dengan Penilaian Kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur dan menilai kinerja berdasarkan peraturan, bukti dan hasil kerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi.
25. Batas Usia Pensiun adalah batas usia PNSD harus diberhentikan dengan hormat dari PNSD.

Bagian Kedua

Maksud, Tujuan dan Sasaran

Pasal 2

Maksud ditetapkannya Peraturan Gubernur ini adalah sebagai pedoman arah pengembangan pola karier PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi NTT mulai dari karier terendah sampai karier tertinggi sesuai dengan kompetensi dan prestasi yang dimiliki.

Pasal 3

Tujuan ditetapkannya Peraturan Gubernur ini adalah

- a. mendayagunakan PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai jenjang dan kompetensinya;
- b. membina kemampuan, kecakapan dan keterampilan secara efisien, efektif dan rasional sehingga bakat, minat dan motivasi pegawai dapat tersalurkan secara obyektif;
- c. menyerasikan kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai dilingkungan Pemerintah Provinsi sesuai dengan jenjang dan penugasan dalam jabatan yang tersedia untuk menghasilkan prestasi kerja yang optimal; dan
- d. menciptakan iklim kerja yang kondusif dan transparan sehingga mampu memberi motivasi kerja dan pengembangan potensi diri bagi PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi sebagai sumber daya manusia yang berkualitas.

Pasal 4

Ruang Lingkup dari Peraturan Gubernur ini adalah:

- a. pola karier PNS;
- b. alur karier PNS;
- c. tahapan pengembangan karier PNS;
- d. pola pembinaan karier PNS;
- e. penempatan PNS;
- f. pengangkatan dalam jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional;
- g. perpindahan PNS;
- h. studi lanjutan;
- i. disiplin PNS;
- j. penilaian kinerja;
- k. pemberhentian PNS; dan
- l. pembinaan dan evaluasi.

BAB II
POLA KARIER PNS
Bagian Kesatu
Jenis Pola Karier

Pasal 5

- (1) Pola karier terdiri atas:
 - a. pola karier instansional; dan
 - b. pola karier nasional.
- (2) Pola karier instansional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah yang terintegrasi secara nasional.

Bagian Kedua
Unsur Pola Karier

Pasal 6

- (1) Unsur pola karier adalah sebagai berikut:
 - a. pendidikan formal;
 - b. pendidikan dan latihan 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 PNSD.
- (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
ALUR KARIER PNS
Pasal 5

Calon PNSD yang telah mengikuti dan lulus Diklat Prajabatan dapat diangkat menjadi PNSD dengan JA atau JF.

Pasal 6

Jenis jabatan yang dapat dipangku seorang PNSD dalam meniti karier di lingkungan Pemerintah Daerah yaitu:

- a. JA terdiri atas:
 - 1) jabatan administrator atau setara jabatan eselon III;
 - 2) jabatan pengawas atau setara jabatan eselon IV; dan
 - 3) jabatan pelaksana.
- b. JF terdiri atas:
 - 1) JF keahlian; dan
 - 2) JF keterampilan.
- c. JPT.

Pasal 7

- (1) Alur pola karier PNS terdiri atas:
 - a. alur karier secara regular; dan
 - b. alur karier secara *fast track*.
- (2) Bentuk alur pola karier pada jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, terdiri atas:
 - a. horizontal, yaitu perpindahan jabatan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara dalam satu kelompok JA, JF, atau JPT Pratama;
 - b. vertikal, yaitu perpindahan jabatan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok JA, JF, atau JPT Pratama; dan
 - c. diagonal, yaitu perpindahan jabatan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain antar kelompok JA, JF, dan/atau JPT Pratama.
- (3) Bagan alur karier PNS secara regular dan secara *fast track* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran I dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

BAB IV
TAHAPAN PENGEMBANGAN KARIER PNS
Pasal 8

- (1) Tahapan pengembangan Karier PNS dibagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu:
 - a. pengembangan Karier PNS bagi lulusan sekolah menengah atas atau diploma III; dan
 - b. pengembangan Karier PNS bagi lulusan sarjana.
- (2) Tahapan Pengembangan Karier PNS bagi lulusan Sekolah Menengah Atas atau diploma III sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
 - a. tahapan pengenalan tugas;
 - b. tahapan penguasaan tugas;
 - c. tahapan pengembangan dan pemantapan kemampuan; dan
 - d. tahapan puncak karier.
- (3) Tahapan Pengembangan Karier PNS bagi lulusan sarjana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
 - a. tahapan pengenalan tugas;
 - b. tahapan penguasaan tugas;

- c. tahapan pengembangan kemampuan; dan
 - d. tahapan pemantapan.
- (4) Ketentuan mengenai tahapan pengembangan Karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran II dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

BAB V

POLA PEMBINAAN KARIER PNS

Pasal 9

- (1) Pola pembinaan karier PNS dilaksanakan dalam rangka mengembangkan kompetensi PNS sehingga memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan tugas suatu jabatan.
- (2) Pembinaan karier PNS dapat dilaksanakan dalam bentuk:
 - a. pembekalan;
 - b. magang;
 - c. diklat prajabatan;
 - d. diklat kepemimpinan;
 - e. diklat teknis;
 - f. diklat penjenjangan fungsional;
 - g. pendidikan formal;
 - h. mutasi jabatan;
 - i. penugasan khusus; dan
 - j. terminasi.
- (3) Pembekalan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang visi, misi Pemerintah Daerah serta tugas yang akan dilaksanakan oleh calon PNS atau PNS.
- (4) Magang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan tugas yang akan diembannya dengan cara mengerjakan pekerjaan yang ada di tempat magang.
- (5) Diklat Prajabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, dilaksanakan untuk memberikan pemahaman tentang:
 - a. kewajiban dan hak sebagai PNS; dan
 - b. peran PNS sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.
- (6) Diklat Kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, dilaksanakan untuk memberikan pemahaman teoritis maupun praktis dalam mengelola organisasi.
- (7) Diklat teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e, dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis yang mendukung pelaksanaan tugas jabatan.
- (8) Diklat penjenjangan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f, dilaksanakan untuk:
 - a. memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis fungsional yang mendukung pelaksanaan tugas fungsional pada jenjang tertentu; dan
 - b. syarat pengangkatan dalam jenjang JF.
- (9) Pendidikan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g, dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan dan daya nalar, analisis, dan konsepsi PNS sehingga PNS melaksanakan tugas organisasi sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- (10) Mutasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf h, dilakukan untuk memberikan, menambah wawasan dan tugas lain di luar bidang tugas sebelumnya sehingga PNS tersebut terdorong untuk selalu meningkatkan kinerja organisasi.

- (11) Penugasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf i, diberikan kepada PNS atas kompetensi yang dimilikinya untuk menambah wawasan PNS yang bersangkutan serta meningkatkan kinerja organisasi.
- (12) Terminasi Penugasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf j, dilakukan untuk mengatasi *post power syndrome* ketika mendapati pensiun, sehingga sebelum seseorang memasuki masa pensiun akan dibekali dengan Diklat keterampilan praktis sebagai bekal masa pensiun.

BAB VI
PENEMPATAN PNS
Pasal 10

- (1) CPNS setelah lulus prajabatan dapat diangkat menjadi PNS dan mengawali kariernya pada jabatan pelaksana.
- (2) Penempatan PNS pada Perangkat Daerah disesuaikan dengan formasi PNS, latar belakang pendidikan dan kompetensi yang bersangkutan sehingga dapat memulai karier kepegawaiannya pada bidang tugas yang tepat.
- (3) Penempatan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan penunjang urusan di bidang kepegawaian berdasarkan pada formasi dan/atau kebutuhan organisasi.
- (4) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat ditempatkan pada unit kerja yang berbeda karena alasan kebutuhan organisasi paling singkat setelah 2 (dua) tahun melaksanakan tugas pada Perangkat Daerah.
- (5) PNS dapat mengajukan permohonan penempatan pada unit kerja lain atas permintaan sendiri untuk menambah wawasan dengan ketentuan paling singkat setelah 2 (dua) tahun melaksanakan tugas pada Perangkat Daerah serta memperhatikan formasi dan kualifikasi yang dibutuhkan.

BAB VII
PENGANGKATAN DALAM JABATAN PIMPINAN TINGGI,
JABATAN ADMINISTRASI DAN JABATAN FUNGSIONAL
Bagian Kesatu

Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi
Paragraf 1

Eselon dan Jenjang Pangkat

Pasal 11

Eselon dan jenjang pangkat Jabatan Struktural atau setara dengan Jabatan Administrasi (JA) dan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran III dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Paragraf 2
Persyaratan dan Kualifikasi

Pasal 12

Pengangkatan PNS dari dan dalam JPT, JA dan JF harus memenuhi persyaratan dan kualifikasi.

Pasal 13

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT Madya dan Pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 sebagai berikut:

- a. pendidikan sarjana atau diploma IV;
- b. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;

- c. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat 7 (tujuh) tahun untuk JPT Madya dan 5 (lima) tahun untuk JPT Pratama;
- d. sedang atau pernah menduduki JPT pratama atau JF jenjang ahli utama paling singkat 2 (dua) tahun untuk JPT Madya;
- e. sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun untuk JPT Pratama;
- f. memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- g. usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun untuk JPT Madya dan 56 (lima puluh enam) tahun untuk JPT Pratama; dan
- h. sehat jasmani dan rohani.

Pasal 14

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 yaitu:
 - a. jabatan administrator sebagai berikut:
 - 1) berstatus PNS;
 - 2) tingkat pendidikan sarjana atau diploma IV;
 - 3) memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - 4) 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;
 - 5) setiap unsur Penilaian Prestasi Kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - 6) memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS di instansinya; dan
 - 7) sehat jasmani dan rohani.
 - b. jabatan pengawas sebagai berikut:
 - 1) berstatus PNS;
 - 2) tingkat pendidikan diploma III atau yang setara;
 - 3) memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - 4) 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;
 - 5) setiap unsur Penilaian Prestasi Kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - 6) memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS di instansinya; dan
 - 7) sehat jasmani dan rohani.
 - c. jabatan pelaksana sebagai berikut:
 - 1) berstatus PNS;
 - 2) tingkat pendidikan sekolah lanjutan tingkat atas atau yang setara;
 - 3) telah mengikuti dan lulus pelatihan terkait dengan bidang tugas dan/atau lulus Diklat terintegrasi;
 - 4) memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - 5) memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan; dan
 - 6) sehat jasmani dan rohani.

- (2) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dikecualikan bagi PNS yang mengikuti dan lulus sekolah kader dengan predikat sangat memuaskan.

Pasal 15

- (1) Kualifikasi pengangkatan PNS dari dan dalam JPT dan JA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 terdiri atas:
- a. pangkat/golongan/ruang;
 - b. hasil penilaian kinerja;
 - c. tingkat pendidikan;
 - d. diklat kepemimpinan;
 - e. pengalaman jabatan;
 - f. diklat teknis;
 - g. hukuman;
 - h. kompetensi; dan
 - i. usia.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai kualifikasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Paragraf 3 Mekanisme pengangkatan Pasal 16

Pengangkatan jabatan dilakukan secara berjenjang mulai dari jabatan pengawas ke jabatan administrator, dari jabatan administrator ke JPT Pratama dan seterusnya sampai dengan JPT Madya.

Pasal 17

- (1) Mekanisme pengangkatan pejabat administrator dan pengawas dilakukan dengan tahapan:
- a. seleksi calon pejabat administrator dan pengawas;
 - b. pengusulan calon pejabat administrator dan pengawas;
 - c. pelaksanaan seleksi; dan
 - d. pengajuan rekomendasi hasil seleksi.
- (2) Ketentuan mengenai tahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran V dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 18

- (1) Pengangkatan PNS dari dan dalam JPT Madya atau setara dengan Eselon I.b dan JPT Pratama atau setara dengan Eselon II.b dan II.a dilakukan dengan tahapan:
- a. persiapan; dan
 - b. pelaksanaan.
- (2) Ketentuan mengenai tahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran VI dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Paragraf 4 Pemindahan atau Rotasi Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pasal 19

- (1) Pemindahan dalam JPT Pratama dilakukan berdasarkan kebutuhan sesuai hasil evaluasi kinerja.

- (2) Pemindahan dalam JPT Pratama dilakukan melalui panitia seleksi sebagaimana seleksi terbuka dalam pengisian JPT Pratama.
- (3) Peserta seleksi dalam rangka rotasi JPT Pratama berasal dari Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang akan dirotasi sesuai kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian.

Paragraf 5
Pemindahan dalam Jabatan Administrasi
Pasal 20

- (1) Pemindahan dalam dan dari JA dilakukan secara:
 - a. horizontal; dan
 - b. vertikal.
- (2) Pemindahan dalam dan dari JA secara horizontal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan sesuai hasil Penilaian Kinerja dan kebutuhan organisasi.
- (3) Pemindahan pejabat dari JA secara vertikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dalam perundang-undangan.
- (4) Pejabat yang mengalami pemindahan secara vertikal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling lambat 1 (satu) tahun sejak dilantik diprioritaskan mengikuti Diklat kepemimpinan sesuai jenjang jabatannya.

Bagian Kedua
Jabatan Fungsional
Pasal 21

- (1) Jenjang Pangkat JF sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengangkatan pertama kali dalam JF berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan pada setiap JF, dengan persyaratan sebagai berikut:
 - a. telah diangkat menjadi PNS;
 - b. sehat jasmani dan rohani;
 - c. tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - d. memiliki angka kredit sesuai dengan yang dipersyaratkan dalam JF; dan
 - e. memiliki kompetensi jabatan yang dibuktikan dengan sertifikat sesuai yang dipersyaratkan dalam JF.
- (3) Mekanisme pengusulan dan pengangkatan Pejabat Fungsional sebagai berikut:
 - a. kepala Perangkat Daerah mengusulkan PNS yang akan diangkat dalam JF tertentu;
 - b. usulan tersebut dilakukan seleksi administrasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - c. hasil seleksi sebagaimana dimaksud pada Pasal (3) huruf b, dijadikan dasar untuk penetapan keputusan pengangkatan oleh Gubernur selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.

Bagian Ketiga
Pemberhentian dari Jabatan Administrasi,
Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama,
dan Jabatan Fungsional
Pasal 22

- (1) PNS diberhentikan dari JA, JPT pratama dan JF apabila:
 - a. mengundurkan diri dari jabatan;
 - b. mencapai batas usia pensiun;
 - c. diberhentikan sebagai PNS;
 - d. diberhentikan sementara sebagai PNS;

- e. diangkat dalam jabatan lain;
 - f. cuti di luar tanggungan negara;
 - g. mendapat tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
 - h. ditugaskan secara penuh diluar jabatannya;
 - i. adanya perampangan organisasi Perangkat Daerah;
 - j. tidak memenuhi persyaratan jabatan; atau
 - k. hal lain yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- (2) Selain persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Gubernur selaku Pejabat Pembina Kepegawaian dapat memberhentikan Pejabat Administrasi dan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau Pejabat Fungsional dari jabatannya, karena:
- a. melanggar peraturan disiplin PNS sesuai dengan peraturan perundangan-undangan; dan
 - b. terbukti melakukan penyalahgunaan Narkoba dan Psikotropika lainnya berdasarkan rekomendasi Badan Narkotika Provinsi Nusa Tenggara Timur yang diperkuat oleh Tim Penilai Kinerja.

Pasal 23

Pemberhentian sementara dalam jabatan administrator dan JPT pratama atau fungsional bagi PNS yang dikenai tindakan penahanan karena disangka melakukan tindak pidana kejahatan oleh pihak berwajib dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat Pengangkatan Kembali dalam Jabatan Pasal 24

- (1) Dalam hal Pejabat Administrasi dan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau Fungsional diberhentikan sementara karena dikenai tindakan penahanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 apabila berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap dinyatakan tidak bersalah, maka PNS yang bersangkutan direhabilitasi dan diangkat kembali dalam jabatan yang setingkat jika ada formasi jabatan yang lowong.
- (2) PNS yang diberhentikan dari JA dan JPT Pratama atau Fungsional karena melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi dapat diangkat kembali dalam Jabatan Struktural, Administrator dan JPT Pratama atau Fungsional yang terakhir didudukinya atau jika ada formasi jabatan lowong sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII PERPINDAHAN PNS Pasal 25

- (1) Perpindahan PNS terdiri atas:
 - a. perpindahan dalam Jabatan; dan
 - b. perpindahan PNS antar Daerah.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai perpindahan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran VII dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

BAB IX Diklat PNS Pasal 26

- (1) Diklat PNS terdiri atas:
 - a. diklat prajabatan; dan
 - b. diklat jabatan.

- (2) Diklat jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
 - a. diklat kepemimpinan;
 - b. diklat fungsional; dan
 - c. diklat teknis.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Diklat PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran VIII dan merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

BAB X
STUDI LANJUTAN
Pasal 27

- (1) Studi lanjut ditempuh dengan 2 (dua) cara yaitu melalui:
 - a. tugas belajar; dan
 - b. izin belajar.
- (2) Penempatan kembali PNS yang telah menyelesaikan studi lanjut disesuaikan dengan formasi yang tersedia.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai studi lanjut diatur dalam Peraturan Gubernur.

BAB XI
DISIPLIN PNS
Pasal 28

PNS wajib mentaati peraturan perundang-undangan tentang disiplin PNS.

Pasal 29

Dalam hal penerapan disiplin, setiap PNS berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi.

Pasal 30

- (1) Dalam hal pejabat yang berwenang tidak segera mengambil tindakan atau membiarkan pelanggaran PNS yang menjadi tanggung jawabnya, maka selain pejabat tersebut dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya, tim penilai kinerja mengevaluasi jabatan yang bersangkutan untuk menjadi bahan pertimbangan bagi pengembangan karier selanjutnya.
- (2) Hasil pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Gubernur selaku Pejabat Pembina Kepegawaian untuk pengambilan keputusan lebih lanjut terhadap jabatannya baik JA, JPT Pratama dan/atau JF.

Pasal 31

Dalam rangka mengoptimalkan efek jera bagi PNS yang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang dan berat, kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan penunjang urusan di bidang kepegawaian dapat menerapkan wajib lapor dalam kurun waktu tertentu kepada yang bersangkutan.

BAB XII
PENILAIAN KINERJA
Pasal 32

- (1) Setiap PNS baik Pejabat Pimpinan Tinggi pratama, Pejabat Administrasi maupun Pejabat Fungsional wajib menyusun Sasaran Kerja Pegawai sesuai pedoman dan mekanisme evaluasi yang telah ditetapkan.

- (2) Pencapaian hasil kinerja jabatan dapat dipertimbangkan guna pemberian penghargaan dan promosi kepada yang bersangkutan.

BAB XIII
PEMBERHENTIAN PNS
Pasal 33

- (1) PNS diberhentikan karena:
- a. meninggal dunia;
 - b. permintaan sendiri;
 - c. mencapai batas usia pensiun;
 - d. adanya perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah;
 - e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani;
 - f. meninggal dunia, tewas atau hilang;
 - g. melakukan tindak pidana/penyelewengan;
 - h. melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat;
 - i. mencalonkan diri atau dicalonkan menjadi Presiden dan Wakil Presiden, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur dan Wakil Gubernur, atau Bupati/Walikota dan Wakil Bupati/Wakil Walikota; dan
 - j. menjadi Anggota dan/atau Pengurus Partai Politik.
- (2) Batas Usia Pensiun PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c untuk:
- a. Pejabat Administrasi berusia 58 (lima puluh delapan) tahun;
 - b. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama berusia 60 (enam puluh) tahun; dan
 - c. Pejabat Fungsional disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Perhitungan Batas Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan atas dasar tanggal kelahiran yang tercantum pada pengangkatan pertama sebagai Calon PNS menurut bukti yang sah.

BAB XIV
PEMBINAAN DAN EVALUASI
Pasal 34

- (1) Pembinaan pelaksanaan Pola Karier PNS dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara teknis dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan penunjang urusan di bidang kepegawaian.

Pasal 35

Evaluasi pelaksanaan Pola Karier PNS dilaksanakan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun oleh Pejabat yang Berwenang.

BAB XV
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 36

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.



Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Ditetapkan di Kupang
pada tanggal 29 OKTOBER 2021

 GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR 

 **VIKTOR BUNGTILO LAISKODAT**

Diundangkan di Kupang
pada tanggal 29 OKTOBER 2021

 SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR, 


BENEDIKTUS POLO MAING

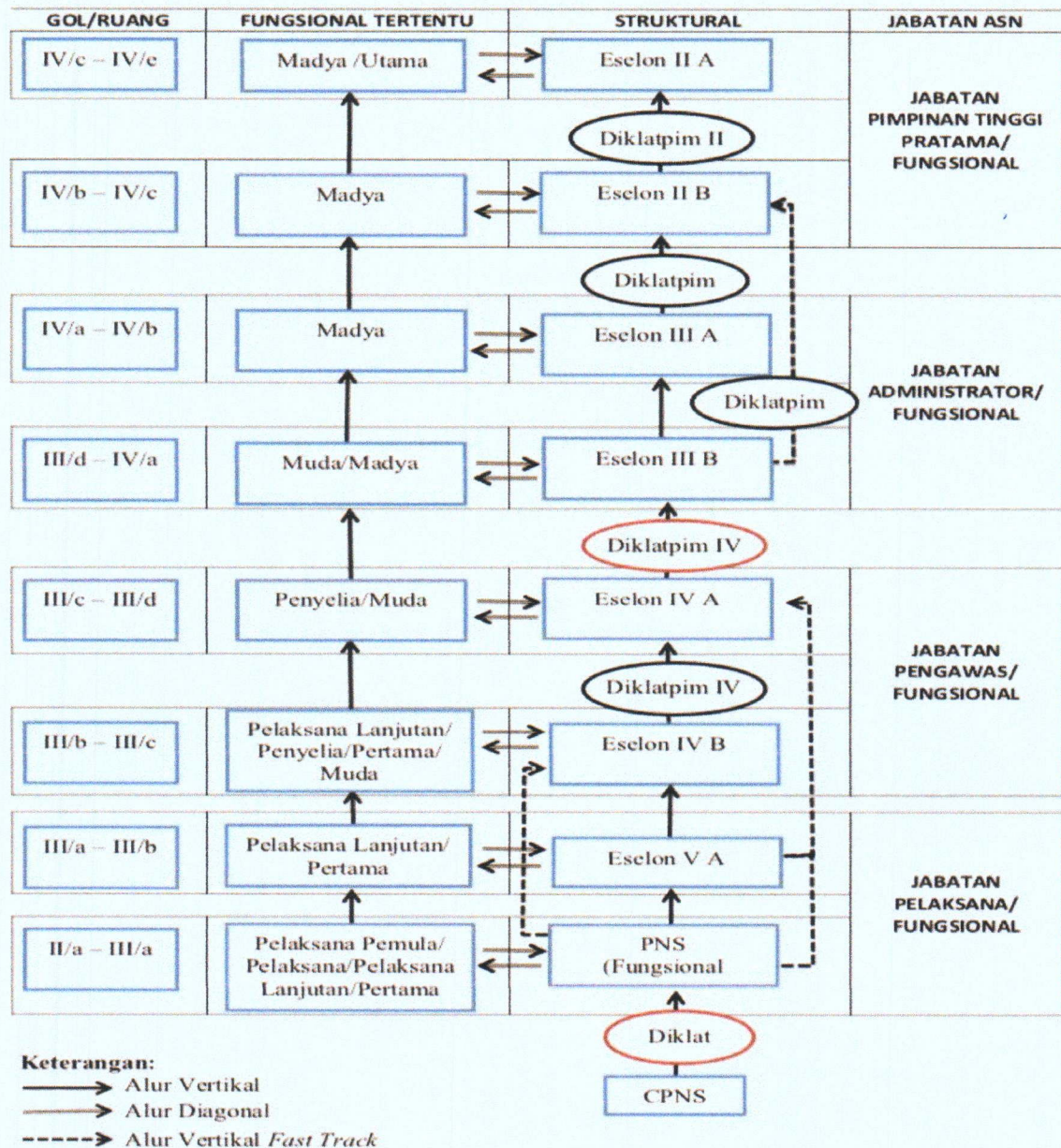
BERITA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR TAHUN 2021 NOMOR 082

LAMPIRAN I : PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR

NOMOR : 80 TAHUN 2021

TANGGAL : 29 OKTOBER 2021

**BAGAN ALUR KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
SECARA REGULER DAN SECARA FAST TRACK**



Alur karier secara reguler berdasarkan pada asumsi sebagai berikut:

1. pendidikan dan usia:
 - a. untuk pendidikan SLTA/D.I, D.II, D.III, S1/D.IV, S2, dan S3 pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 35 (tiga puluh lima) tahun;
 - b. tidak terjadi penyesuaian ijazah.
2. kepangkatan dan masa kerja :
 - a. satu tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan;
 - b. kenaikan pangkat pilihan dipercepat selama 1 (satu) tahun dalam jabatan dan 1 (satu) tahun dalam pangkat.

Alur karier PNS secara reguler untuk jabatan struktural, jabatan fungsional tertentu kategori keterampilan, dan jabatan fungsional tertentu kategori keahlian digambarkan dalam tabel berikut ini:

ALUR KARIER PNS SECARA REGULER SETARA JABATAN STRUKTURAL

No.	Pendidikan	Masa Kerja dan Usia													
		Eselon IV.b Gol. Ruang III/b – III/c		Eselon IV.a Gol. Ruang III/c – III/d		Eselon III.b Gol. Ruang III/d – IV/a		Eselon III.a Gol. Ruang IV/a – IV/b		Eselon II.b Gol. Ruang IV/b – IV/c		Eselon II.a Gol. Ruang IV/c – IV/d		Eselon I.b Gol. Ruang IV/d – IV/e	
		Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia
1.	D.III	12	34	16	38										
2.	SI/D.IV	8	31	12	35	16	39	20	43	24	47	28	51	32	55
3.	S2	4	29	8	33	12	37	16	41	20	45	24	49	28	53
4.	S3	4	31	4	31	8	35	12	39	16	43	20	47	24	51

Asumsi Usia CPNS

1. D.III : 22 tahun
2. SI/D.IV : 23 tahun
3. S2 : 25 tahun
4. S3 : 27 tahun

ALUR KARIER PNS SECARA REGULER
DALAM JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU KETERAMPILAN

No	Pendidikan	Masa Kerja dan Usia															
		Pelaksana Pemula		Pelaksana						Pelaksana Lanjutan				Penyelia			
		II/a		II/b		II/c		II/d		III/a		III/b		III/c		III/d	
		Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia
1	SLTA/D.I	2	20	4	22	8	26	12	30	16	34	20	38	24	42	28	46
2	D.II	-	-	2	22	4	24	8	28	12	32	16	36	20	40	24	44
3	D.III	-	-	-	-	2	24	4	26	8	30	12	34	16	38	20	42

Asumsi Usia CPNS

1. SLTA/D.I : 18 tahun
2. D.II : 20 tahun
3. D.III : 22 tahun

ALUR KARIER PNS SECARA REGULER
DALAM JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU KEAHLIAN

No	Pendidikan	Masa Kerja dan Usia																	
		Pertama				Muda				Madya						Utama			
		III/a		III/b		III/c		III/d		IV/a		IV/b		IV/c		IV/d		IV/e	
		Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia
1	SI/D.IV	2	25	4	27	8	31	12	35	16	39	20	43	24	47	28	51	32	55
2	S2	-	-	2	27	4	29	8	33	12	37	16	41	20	45	24	49	28	53
3	S3	-	-	-	-	2	29	4	31	8	35	12	39	16	43	20	47	24	51

Asumsi Usia CPNS

1. SI/D.IV : 23 tahun
2. S2 : 25 tahun
3. S3 : 27 tahun

Alur karier secara *fast track* dilaksanakan berdasarkan pada asumsi:

1. Pendidikan dan usia :
 - a. untuk pendidikan SLTA, pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 18 (delapan belas) tahun;
 - b. untuk pendidikan D.II, pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 20 (dua puluh) tahun;
 - c. untuk pendidikan D.III, pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 21 (dua puluh satu) tahun;
 - d. untuk pendidikan S1/D.IV, pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 23 (dua puluh tiga) tahun;
 - e. untuk pendidikan S2, pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 25 (dua puluh lima) tahun;
 - f. untuk pendidikan S3, pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 27 (dua puluh tujuh) tahun; dan
 - g. tidak terjadi penyesuaian ijazah.
2. Kepangkatan dan masa kerja :
 - a. satu tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan;
 - b. kenaikan pangkat pilihan dipercepat selama 1 (satu) tahun dalam jabatan dan 1 (satu) tahun dalam pangkat.

Alur karier PNS secara *fast track* untuk jabatan struktural, fungsional tertentu kategori keterampilan, dan jabatan fungsional tertentu kategori keahlian digambarkan dalam tabel berikut ini:

ALUR KARIER PNS SECARA *FAST TRACK* SETARA JABATAN STRUKTURAL

No.	Pendidikan	Masa Kerja dan Usia													
		Eselon IV.b Gol. Ruang III/b-III/c		Eselon IV.a Gol. Ruang III/c-III/d		Eselon III.b Gol. Ruang III/d-IV/a		Eselon III.a Gol. Ruang IV/a- IV/b		Eselon II.b Gol. Ruang IV/b- IV/c		Eselon II.a Gol. Ruang IV/c-IV/d		Eselon I.b Gol. Ruang IV/d-IV/e	
		Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia
	D.III	6	28	8	30										
	SI/D.IV	2	25	4	27	6	29	8	31	10	33	12	35	14	37
	S2	2	27	2	27	4	29	6	31	8	33	10	35	12	37
	S3	2	29	2	29	2	29	4	31	6	33	8	35	10	37

Asumsi Usia CPNS

1. D.III : 22 tahun
2. SI/D.IV : 23 tahun
3. S2 : 25 tahun
4. S3 : 27 tahun

ALUR KARIER PNS SECARA *FAST TRACK*
DALAM JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU KETERAMPILAN

No	Pendidikan	Masa Kerja dan Usia															
		Pelaksana Pemula		Pelaksana						Pelaksana Lanjutan				Penyelia			
		II/a		II/b		II/c		II/d		III/a		III/b		III/c		III/d	
		Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia
1	SLTA/D.I	2	20	4	22	6	24	8	26	10	28	12	30	14	32	16	34
2	D.II	-	-	2	22	4	24	6	26	8	28	10	30	12	32	14	34
3	D.III	-	-	-	-	2	24	4	26	6	28	8	30	10	32	12	34

Asumsi Usia CPNS

1. SLTA/D.I : 18 tahun
2. D.II : 20 tahun
3. D.III : 22 tahun

**ALUR KARIER PNS SECARA FAST TRACK
DALAM JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU KEAHLIAN**

No	Pendidikan	Masa Kerja dan Usia													
		Pertama				Muda				Madya					
		III/a		III/b		III/c		III/d		IV/a		IV/b		IV/c	
		Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia
1	SI/D.IV	2	25	4	27	6	29	8	31	10	33	12	35	14	37
2	S2	-	-	2	27	4	29	6	31	8	33	10	35	12	37
3	S3	-	-	-	-	2	29	4	31	6	33	8	35	10	37

Asumsi Usia CPNS

- 1 S1/D.IV : 23 tahun
- 2 S2 : 25 tahun
- 3 S3 : 27 tahun



 6 GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR

 R. VIKTOR BUNGILU LAISKODAT

LAMPIRAN II : PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR

NOMOR : 80 TAHUN 2021

TANGGAL : 29 OKTOBER 2021

TAHAPAN PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

Tahapan pengembangan karier PNS adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Lulusan SMA atau D3.
 - a. Tahap Pengenalan Tugas.
 - 1) Masa kerja pengenalan tugas dimulai dari 0 (nol) sampai 3 (tiga) tahun.
 - a) Setiap PNS mulai mengenal tugas pokok dan fungsi unit kerjanya, pengintegrasian diri, serta mempraktekkan kemampuan teknis sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.
 - b) Setiap PNS masih dalam masa percobaan antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) dengan status CPNS.
 - c) Setiap PNS setara 2 (dua) sampai dengan 3 (tiga) tahun dapat memahami tugas pokok dan fungsi unit kerjanya, diharapkan pada tahap ini PNS sudah dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.
 - 2) Usia pada tahap ini berkisar antara 22-26 tahun.
 - 3) Jenjang kepangkatan pada tahapan ini adalah pengatur (II/c) sampai dengan pengatur tingkat I (II/d).
 - 4) Pendidikan dan Pelatihan
 - a) Lulus diklat prajabatan
 - b) Mengikuti diklat yang bersifat teknis/teknis fungsional tertentu sesuai bidang tugas pokok dan fungsi unit kerja dapat mengikuti pendidikan formal 1 (satu) tingkat lebih tinggi dari pendidikan semula.
 - 5) Jabatan
Untuk jabatan yang dapat diemban adalah pelaksana atau fungsional pemula
 - b. Tahapan Penguasaan Tugas
 - 1) Masa kerja penguasaan tugas dimulai dari 4 (empat) sampai dengan 12 (dua belas) tahun
 - a) Setiap PNS menguasai tugas-tugasnya dan mampu bekerja baik secara mandiri maupun secara bersama-sama dalam organisasi;
 - b) Setiap PNS dapat diberikan tanggung jawab yang bersifat manajerial atau dipersiapkan untuk menduduki jabatan administrasi;
 - 2) Usia pada tahap ini berkisar antara 27-34 tahun.
 - 3) Jenjang kepangkatan pada tahap ini adalah Pengatur (II/c) sampai dengan Penata Muda Tingkat I (III/b). /

- 4) Pendidikan dan Pelatihan
 - a) Mengikuti diklat yang bersifat teknis/ teknis fungsional tertentu sesuai bidang tugas pokok dan fungsi unit kerjanya
 - b) Dapat diikutsertakan dalam Diklatpim Tingkat IV
 - c) Dapat mengikuti pendidikan formal 1 (satu) tingkat lebih tinggi dari pendidikan semula
- 5) Jabatan
 - a) Dapat dipromosikan pada Jabatan jabatan pengawas setara eselon IV.
 - b) JF terampil.
- c. Tahapan Pengembangan dan Pematapan Kemampuan
 - 1) Masa kerja pengembangan dan pematapan kemampuan dimulai dari 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 24 (dua puluh empat) tahun.
 - a) Setiap PNS dapat mendayagunakan potensi yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan organisasi.
 - b) Setiap PNS dapat diberikan tanggung jawab yang bersifat manajerial.
 - c) Bagi PNS yang sudah menduduki jabatan karier dapat mempertahankan atau meningkatkan kemampuannya.
 - 2) Usia pada tahap ini berkisar antara 35 – 46 tahun.
 - 3) Jenjang kepangkatan pada tahap ini adalah Penata Muda (III/a) sampai dengan Penata Tingkat I (III/d)
 - 4) Pendidikan dan Pelatihan
 - a) Mengikuti Diklatpim Tingkat IV;
 - b) Dapat diikutsertakan Diklatpim Tingkat III;
 - c) Mengikuti diklat teknis/ diklat fungsional tertentu sesuai tugas pokok dan fungsi unit kerjanya.
 - d) Dapat mengikuti pendidikan formal 1 (satu) tingkat lebih tinggi dari pendidikan semula.
 - 5) Jabatan
 - a) Dapat diangkat pada jabatan pengawas (eselon IV).
 - b) Dapat dipromosikan pada jabatan administrator (eselon III).
 - c) JF mahir
- d. Tahapan Pengembangan dan Pematapan Kemampuan
 - 1) Tahapan Puncak Karier Masa kerja puncak karier dimulai dari 25 (dua puluh lima) sampai dengan 34 (tiga puluh empat) tahun
 - a) Setiap PNS dapat mendayagunakan potensi yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan organisasi. /

- b) Bagi PNS yang sudah menduduki jabatan karier (JPT pratama, administrasi atau fungsional) dapat mempertahankan/meningkatkan kemampuannya.
- 2) Usia Pada tahapan ini berkisar antara 47-56 tahun.
- 3) Jenjang kepangkatan pada tahapan ini adalah Penata Tingkat I (III/d) sampai dengan Pembina Tingkat I (IV/b).
- 4) Pendidikan dan Pelatihan
 - a) Mengikuti Diklatpim Tingkat III.
 - b) Mengikuti diklat teknis/diklat fungsional tertentu sesuai dengan bidang tugas pokok dan fungsi unit kerjanya.
 - c) Dapat mengikuti pendidikan formal 1 (satu) tingkat lebih tinggi dari pendidikan semula.
- 5) Jabatan
 - a) Jabatan Dapat diangkat dalam jabatan-jabatan administrator setara eselon III.
 - b) Dapat diangkat pada JF Ahli Madya apabila memiliki ijazah S1.

2. Pengembangan Karier Pegawai Negeri sipil Lulusan Strata-1 (S1)

a. Tahap Pengenalan Tugas.

- 1) Tahapan Pengenalan Tugas Masa kerja pengenalan tugas dimulai dari 0 (nol) sampai dengan 3 (tiga) tahun.
 - a) Setiap PNS mulai mengenal tugas pokok dan fungsi unit kerjanya, pengintegrasian diri, melatih kepemimpinan serta mempraktekan kemampuan teknis sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.
 - b) Setiap PNS masih dalam masa percobaan antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) dengan status CPNS.
 - c) Setiap PNS setara 3 (tiga) sampai dengan 4 (empat) tahun dapat memahami tugas pokok dan fungsi unit kerjanya, diharapkan pada tahap ini PNS sudah dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.
- 2) Usia pada tahap ini berkisar antara 24-28 tahun.
- 3) Jenjang kepangkatan pada tahapan ini adalah penata muda (III/a) sampai dengan penata muda tingkat I (III/b).
- 4) Pendidikan dan Pelatihan
 - a) Lulus diklat prajabatan
 - b) Mengikuti diklat yang bersifat teknis/teknis fungsional tertentu sesuai bidang tugas pokok dan fungsi unit kerja Dapat mengikuti pendidikan formal 1 (satu) tingkat lebih tinggi dari pendidikan semula.
 - c) Dapat diikutsertakan dalam Diklatpim tingkat IV.
 - d) Dapat mengikuti pendidikan formal 1 (satu) tingkat / lebih tinggi dari pendidikan semula.

- 5) Jabatan

Dapat diangkat dalam jabatan pelaksana atau fungsional ahli pertama.
- b. Tahapan Penguasaan Tugas
 - 1) Masa kerja penguasaan tugas dimulai dari 5 (lima) sampai dengan 12 (dua belas) tahun
 - a) Setiap PNS menguasai tugas-tugasnya sesuai dengan minat, bakat dan keahliannya;
 - b) Setiap PNS dapat diberikan tanggung jawab yang bersifat manajerial atau dipersiapkan untuk menduduki jabatan administrasi;
 - 2) Usia pada tahap ini berkisar antara 29-36 tahun.
 - 3) Jenjang kepangkatan pada tahap ini adalah Penata Muda Tingkat I (III/b) sampai dengan Penata Tingkat I (III/d).
 - 4) Pendidikan dan Pelatihan
 - a) Mengikuti Diklatpim Tingkat IV
 - b) Dapat diikutsertakan dalam Diklatpim Tingkat III.
 - c) Mengikuti diklat yang bersifat teknis/fungsional sesuai dengan tugas pokok dan fungsi unit kerjanya.
 - d) Dapat mengikuti pendidikan formal 1 (satu) tingkat lebih tinggi dari pendidikan semula
 - 5) Jabatan
 - a) Dapat diangkat dalam jabatan pengawas (eselon IV).
 - b) Dapat dipromosikan dalam jabatan administrator (eselon III)
 - c) Dapat diangkat dalam JF ahli muda.
- c. Tahapan Pengembangan kemampuan
 - 1) Masa kerja pengembangan kemampuan dimulai dari 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 20 (dua puluh) tahun.
 - a) Setiap PNS dapat mengembangkan kemampuannya, terutama yang bersifat analisis dan manajerial.
 - b) Pada tahap ini dapat dilihat PNS yang memiliki kemampuan analisis untuk mengembangkan dan menyempurnakan organisasi serta dapat menjadi kader pemimpin menengah dan pemimpin puncak.
 - 2) Usia pada tahap ini berkisar antara 37-44 tahun.
 - 3) Jenjang kepangkatan pada tahap ini adalah Penata Tingkat I (III/d) sampai dengan Pembina Tingkat I (IV/b.)
 - 4) Pendidikan dan Pelatihan
 - a) Mengikuti Diklatpim Tingkat III;
 - b) Dapat diikutsertakan Diklatpim Tingkat II;
 - c) Mengikuti diklat teknis/diklat fungsional tertentu sesuai tugas pokok dan fungsi unit kerjanya.
 - d) Dapat mengikuti pendidikan formal 1 (satu) tingkat lebih tinggi dari pendidikan semula.

- 5) Jabatan
 - a) Dapat diangkat pada jabatan administrator (eselon III).
 - b) Dapat dipromosikan atau diikutsertakan dalam seleksi terbuka pada JPT Pratama (eselon II).
 - c) Dapat diangkat dalam JF Ahli Madya.
- d. Tahapan Pemantapan
 - 1) Masa kerja pemantapan dimulai dari 21 (dua puluh satu) sampai dengan 28 (dua puluh delapan) tahun
 - a) Setiap PNS dikembangkan potensinya secara maksimal untuk mewujudkan tujuan organisasi.
 - b) Pada tahapan ini PNS yang tidak dapat berkembang lagi, mempertahankan kemampuan yang dimiliki agar tidak mengalami penurunan kemampuan.
 - 2) Usia Pada tahapan ini berkisar antara 45 – 52 tahun.
 - 3) Jenjang kepangkatan pada tahapan ini adalah Pembina Tingkat I (IV/b) sampai dengan Pembina Utama Madya (IV/d).
 - 4) Pendidikan dan Pelatihan
 - a) Mengikuti Diklatpim Tingkat II.
 - b) Diklat fungsional tingkat keahlian tertentu.
 - c) Dapat mengikuti pendidikan formal 1 (satu) tingkat lebih tinggi dari pendidikan semula.
 - 5) Jabatan
 - a) Jabatan dapat diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (eselon II).
 - b) Dapat diangkat pada JF Ahli Utama. /


GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR /

VIKTOR BUNGILU LAISKODAT

LAMPIRAN III : PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR**NOMOR : 80 TAHUN 2021****TANGGAL : 29 OKTOBER 2021****ESELON DAN JENJANG PANGKAT JABATAN STRUKTURAL ATAU SETARA
DENGAN JABATAN ADMINISTRASI DAN JABATAN PIMPINAN TINGGI**

No.	Eselon	Jenjang Pangkat/Gol. Ruang				Jabatan
		Terendah		Tertinggi		
		Pangkat	Gol. Ruang	Pangkat	Gol. Ruang	
1.	Ib	Pembina Utama Madya	IVd	Pembina Utama	IVe	Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (Sekretaris Daerah)
2.	Ila	Pembina Utama Muda	IVc	Pembina Utama Madya	IVd	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama atau setara Kepala Dinas, Badan, Inspektur, Sekretaris DPRD
3.	Iib	Pembina Tk. I	IVb	Pembina Utama Muda	IVc	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama atau setara Kepala Biro dan Direktur RSUD
4.	IIla	Pembina	IVa	Pembina Tk. I	IVb	Jabatan Administrator atau setara dengan Kepala Badan Penghubung, Sekretaris Dinas, Sekretaris Badan, Wadir RSUD, Kepala Bagian, Kepala Bidang dan Kepala Kantor
5.	IIib	Penata Tk. I	IIId	Pembina	IVa	Jabatan Administrator atau setara dengan Kepala UPTD, Kepala Cabang Dinas dan Kabag/Kabid. Pada RSUD
6.	IVa	Penata	IIIc	Penata Tk. I	IIId	Jabatan Pengawas atau setara dengan Kepala Sub Bagian, Kepala Sub Bidang, Kepala Seksi
7.	IVb	Penata Muda Tk. I	IIIb	Penata	IIIc	KTU pada UPTD Teknologi, komunikasi dan informasi pendidikan

- b. Pengangkatan PNS dari dan dalam Jabatan Administrator harus memenuhi ketentuan tentang persyaratan Jabatan Administrator, sebagai berikut:

- 1) memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
- 2) memiliki integritas dan moralitas yang baik;

- 3) 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;
 - 4) semua unsur Penilaian Prestasi Kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - 5) memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja PNS di instansinya;
 - 6) sehat jasmani dan rohani.
 - 7) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada angka 1) sampai dengan angka 6) dikecualikan bagi PNS yang mengikuti dan lulus sekolah kader dengan predikat sangat memuaskan.
- c. Pengangkatan PNS dari dan dalam Jabatan Pengawas harus memenuhi ketentuan tentang persyaratan Jabatan Pengawas, sebagai berikut:
- 1) memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah Diploma III atau yang setara;
 - 2) memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - 3) 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;
 - 4) setiap unsur Penilaian Prestasi Kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - 5) memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja PNS di instansinya; dan
 - 6) sehat jasmani dan rohani. /

GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR /

 /
Re **VIKTOR BUNGILU LAISKODAT**

LAMPIRAN IV : PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR**NOMOR : 80 TAHUN 2021****TANGGAL : 29 Oktober 2021****KUALIFIKASI JABATAN**

Nama Jabatan	: Jabatan Pimpinan Tinggi Madya
Eselon	: Ib
KUALIFIKASI JABATAN	: URAIAN
Pangkat/Gol/Ruang	: Paling rendah 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan, yaitu Pembina Utama Muda (IV/c)
Hasil Penilaian Kinerja	: Setiap unsur Penilaian Prestasi Kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir
Tingkat Pendidikan	: Paling rendah Sarjana (S1) atau Diploma IV
Diklat Kepemimpinan	: Sekurang-kurangnya telah mengikuti dan lulus Diklat Pim Tingkat II
Pengalaman jabatan	: 1) memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 7 (tujuh) tahun. 2) sedang atau pernah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama atau JF Jenjang Ahli Utama paling singkat 2 (dua) tahun.
Diklat Teknis	: Diutamakan telah lulus diklat teknis sesuai bidang Jabatan Pimpinan Tinggi Madya atau setara dengan jabatan eselon I yang dibutuhkan.
Hukuman	: 1) tidak pernah dikenakan/dijatuhi hukuman disiplin berat dalam 2 (dua) tahun terakhir. 2) memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik
Kompetensi	: Memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan.
Usia	: Usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun.

Nama Jabatan	: Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama							
Eselon	: IIa							
KUALIFIKASI JABATAN	:	URAIAN						
Pangkat/Gol/Ruang	:	Paling rendah 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan, yaitu Pembina Tingkat I (IV/b)						
Hasil Penilaian Kinerja	:	Setiap unsur	Penilaian	Prestasi	Kerja	paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir		
Tingkat Pendidikan	:	Paling rendah Sarjana (S1) atau Diploma IV						
Diklat Kepemimpinan	:	Sekurang-kurangnya telah mengikuti dan lulus Diklat Pim Tingkat III						
Pengalaman jabatan	:	1) memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun. 2) sedang atau pernah menduduki Jabatan Administrator atau JF Ahli Madya paling singkat 2 (dua) tahun						
Diklat Teknis	:	Diutamakan	telah	lulus	diklat	teknis	sesuai bidang Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama atau setara dengan jabatan eselon II yang dibutuhkan.	
Hukuman	:	1) tidak pernah dikenakan/dijatuhi hukuman disiplin berat dalam 2 (dua) tahun terakhir. 2) memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang baik.						
Kompetensi	:	memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan.						
Usia	:	usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun.						

Nama Jabatan	: Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama				
Eselon	: IIB				
KUALIFIKASI JABATAN	URAIAN				
Pangkat/Gol/Ruang	:	Paling rendah 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan, yaitu Pembina (IV/a)			
Hasil Penilaian Kinerja	:	Setiap unsur penilaian Prestasi Kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.			
Tingkat Pendidikan	:	Paling rendah Sarjana (S1) atau Diploma IV.			
Diklat Kepemimpinan	:	Sekurang-kurangnya telah mengikuti dan lulus Diklat Pim Tingkat III.			
Pengalaman jabatan	:	1) memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang 5 (lima) tahun. 2) sedang atau pernah menduduki Jabatan Administrator atau JF jenjang Ahli Madya paling singkat 2 (dua) tahun.			
Diklat Teknis	:	Diutamakan telah lulus diklat teknis sesuai bidang Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama atau setara dengan eselon II yang dibutuhkan.			
Hukuman	:	1) tidak pernah dikenakan/dijatuhi hukuman disiplin berat dalam 2 (dua) tahun terakhir. 2) memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang baik.			
Kompetensi	:	Memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan.			
Usia	:	Usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun.			

Nama Jabatan	: Jabatan Administrator				
Eselon	: IIIa				
KUALIFIKASI JABATAN	URAIAN				
Pangkat/ Gol. Ruang	:	Paling rendah 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan, yaitu Penata Tk. I (III/d) sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun.			
Hasil Penilaian Kinerja	:	Setiap unsur penilaian Prestasi Kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.			
Tingkat Pendidikan	:	Paling rendah Sarjana (S1) atau Diploma IV.			
Diklat Kepemimpinan	:	Sekurang-kurangnya telah mengikuti dan lulus Diklat Pim Tingkat IV.			
Pengalaman jabatan	:	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.			
Diklat Teknis	:	Diutamakan telah lulus diklat teknis sesuai bidang jabatan eselon III yang dibutuhkan.			

Hukuman	:	1) tidak pernah dikenakan/dijatuhi hukuman disiplin berat dalam 2 (dua) tahun terakhir. 2) memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang baik.
Kompetensi	:	Memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang dibuktikan dengan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja PNS.

Nama Jabatan	:	Jabatan Administrator	
Eselon	:	IIIb	

KUALIFIKASI JABATAN		URAIAN
Pangkat/ Gol. Ruang	:	Paling rendah 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan, yaitu Penata (III/c) sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun.
Hasil Penilaian Kinerja	:	Setiap unsur penilaian Prestasi Kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
Tingkat Pendidikan	:	Paling rendah Sarjana (S1) atau Diploma IV.
Diklat Kepemimpinan	:	Sekurang-kurangnya telah mengikuti dan lulus Diklat Pim Tingkat IV.
Pengalaman jabatan	:	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.
Diklat Teknis	:	Diutamakan telah lulus diklat teknis sesuai bidang jabatan eselon III yang dibutuhkan.
Hukuman	:	1) tidak pernah dikenakan/dijatuhi hukuman disiplin berat dalam 2 (dua) tahun terakhir. 2) memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang baik.
Kompetensi	:	Memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang dibuktikan dengan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja PNS.

Nama Jabatan	:	Jabatan Pengawas	
Eselon	:	IVa	

KUALIFIKASI JABATAN		URAIAN
Pangkat/ Gol. Ruang	:	Paling rendah 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan, yaitu Penata Muda Tingkat I (III/b) sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun.
Hasil Penilaian Kinerja	:	Setiap unsur penilaian Prestasi Kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
Tingkat Pendidikan	:	Paling rendah Diploma III atau yang setara.
Diklat Kepemimpinan	:	Diutamakan telah mengikuti dan lulus Diklat Pim Tingkat IV.

Pengalaman jabatan	:	Memiliki pengalaman pada Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan pelaksana sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki.
Diklat Teknis	:	Diutamakan telah lulus diklat teknis sesuai bidang jabatan eselon IV yang dibutuhkan.
Hukuman	:	1) tidak pernah dikenakan/dijatuhi hukuman disiplin berat dalam 2 (dua) tahun terakhir. 2) memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang baik.
Kompetensi	:	Memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang dibuktikan dengan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja PNS.

Nama Jabatan	:	Jabatan Pengawas							
Eselon	:	IVb							
KUALIFIKASI JABATAN		URAIAN							
Pangkat/ Gol. Ruang	:	Paling rendah 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan, yaitu Penata Muda (III/a) sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun.							
Hasil Penilaian Kinerja	:	Setiap unsur penilaian Prestasi Kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.							
Tingkat Pendidikan	:	Paling rendah Diploma III atau yang setara.							
Diklat Kepemimpinan	:	Diutamakan telah mengikuti dan lulus Diklat Pim Tingkat IV.							
Pengalaman jabatan	:	Memiliki pengalaman pada Jabatan Pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan pelaksana sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki.							
Diklat Teknis	:	Diutamakan telah lulus diklat teknis sesuai bidang jabatan eselon IV yang dibutuhkan.							
Hukuman	:	1) tidak pernah dikenakan/dijatuhi hukuman disiplin berat dalam 2 (dua) tahun terakhir. 2) memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang baik.							
Kompetensi	:	Memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang dibuktikan dengan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja PNS.							

GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR

 **VIKTOR BUNGTILU LAISKODAT**



LAMPIRAN V : PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR

NOMOR : 80 TAHUN 2021

TANGGAL : 29 OKTOBER 2021

**MEKANISME PENGANGKATAN
PEJABAT ADMINISTRATOR DAN PENGAWAS**

- a. Mekanisme pengangkatan pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas adalah sebagai berikut :

1) Seleksi calon pejabat:

- a) calon pejabat dinilai berdasarkan kriteria umum dan kriteria khusus;
- b) Kriteria umum adalah berdasarkan kriteria Administrasi kepegawaian yang meliputi :
Kepangkatan, Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan, Pendidikan Formal, Riwayat Jabatan, Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Pendidikan dan Pelatihan Fungsional, Daftar Urut Kepangkatan (DUK) dan Hasil Penilaian Kinerja;
- c) Disamping kriteria umum, calon pejabat juga harus memenuhi kriteria khusus yang terdiri dari kriteria psikologis dan kompetensi jabatan. Kriteria khusus psikologis meliputi aspek: kemampuan umum, sikap kerja, kepribadian, dan manajerial. Sedangkan kriteria khusus kompetensi teknis didasarkan pada: integritas moral, kemampuan kepemimpinan, profesionalisme, dan kemampuan bekerjasama dalam tim;
- d) Kriteria khusus sebagaimana dimaksud pada huruf c, dapat dinilai melalui hasil Tes Psikologi dan atau tes kompetensi teknis dan atau hasil tes manajerial.

2) Mekanisme pengusulan calon Pejabat Administrator dan Pengawas (eselon IVb sampai dengan eselon IIIa) meliputi:

- a) Kepala OPD melaksanakan penilaian internal sesuai kualifikasi yang dipersyaratkan dan kompetensi yang dibutuhkan;
- b) Kepala OPD mengusulkan PNS yang akan mengikuti seleksi kepada Tim Penilai Kinerja melalui OPD yang menangani urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia selaku Sekretariat Tim Penilai Kinerja.

3) Mekanisme pelaksanaan seleksi meliputi:

- a) sekretariat Tim Penilai Kinerja menghimpun usulan dari Kepala OPD sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan;
- b) Adapun jika tidak ada usulan dari OPD, maka sekretariat Tim Penilai Kinerja mengajukan usulan Calon Pejabat kepada Tim Penilai Kinerja sesuai draft nominatif pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur;
- c) Sekretariat Tim Penilai Kinerja menjadwalkan rapat Tim Penilai Kinerja guna membahas usulan calon pejabat.
- d) Tim Penilai Kinerja melakukan seleksi administrasi dan kompetensi dengan mempertimbangkan seleksi kriteria umum, dan khusus yaitu hasil asesment yang telah tersedia di sekretariat Tim Penilai Kinerja.

- 4) Hasil seleksi kompetensi yang telah dibahas dalam rapat Tim Penilai Kinerja untuk kemudian direkomendasikan oleh Ketua Tim Penilai Kinerja guna pengambilan keputusan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- b. Pengangkatan jabatan dilakukan secara berjenjang mulai dari eselon IV.b ke eselon IV.a, dari eselon IV.a (jabatan pengawas) ke eselon III.b (jabatan administrator) dan seterusnya sampai dengan eselon II.a (Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama) sesuai ketentuan. /

GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR /


Re. **VIKTOR BUNGILU LAISKODAT**

LAMPIRAN VI : PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR

NOMOR : 00 TAHUN 2021

TANGGAL : 29 OKTOBER 2021

MEKANISME PENGANGKATAN PEJABAT PIMPINAN TINGGI PRATAMA


- a. Pengangkatan PNS dari dan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama atau setara dengan Eselon II.b dan II.a adalah sebagai berikut :

1) Persiapan

- a) Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk Panitia Seleksi (Pansel) dan berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).
- b) Panitia seleksi (Pansel) terdiri atas pejabat terkait dengan bidang tugas, pejabat terkait dengan instansi yang bersangkutan dan unsur akademisi/pakar/ professional.
- c) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada huruf b) memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - Memiliki pengetahuan dan atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas dan kompetensi jabatan yang lowong;
 - Memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi.
- d) Panitia seleksi berjumlah ganjil paling banyak 9 (Sembilan) orang dan Paling sedikit 5 (lima) orang dengan perbandingan Pansel dari internal sebanyak-banyaknya 45% dan dari eksternal sekurang-kurangnya 55%. Pansel dapat dibantu oleh Tim Penilai Kompetensi (Assesor) yang independen dan memiliki pengalaman dalam membantu seleksi Pejabat Pemerintah.
- e) Panitia Seleksi dapat dibantu oleh Sekretariat Panitia Seleksi.
- f) Pansel berkonsultasi dengan Tim Penilai Kinerja menyusun dan menetapkan standar kompetensi jabatan yang lowong.

2) Pelaksanaan

- a) Pengumuman Lowongan Jabatan:
 - Pengisian lowongan jabatan Pimpinan Tinggi Pratama diumumkan secara terbuka, dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman, dan atau media cetak, media elektronik (termasuk media online/internet), dengan memuat informasi sebagai berikut:
 - (1) Nama Jabatan lowong;
 - (2) Persyaratan administrasi, antara lain; surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai, fotocopi SK kepangkatan dan jabatan yang diduduki, fotocopi ijasah terakhir, fotocopi SPT tahun terakhir, fotocopi hasil penilaian prestasi kerja 2 tahun terakhir, fotocopy STTPL diklatpim, riwayat hidup (cv) lengkap.

- (3) Persyaratan integritas yang dibuktikan dengan penandatanganan Pakta Integritas.
- (4) Batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi.
- (5) Tahapan jadwal dan sistem seleksi;
- (6) Alamat atau nomor telepon Sekretariat Pansel yang dapat dihubungi;
- (7) Pengalaman jabatan terkait dengan jabatan yang akan dilamar dan persyaratan jenjang pendidikan dan sesuai dengan bidang jabatan yang lowong;
- (8) Lamaran disampaikan kepada Pansel dan pengumuman ditandatangani oleh Ketua Pansel atau Ketua Pansel C.q. Sekretariat Panitia Seleksi.
- Pengumuman lamaran dilaksanakan paling kurang 15 (lima belas) hari kerja sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.
- Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif paling kurang pada tingkat kabupaten dan atau dalam 1 (satu) provinsi yaitu Provinsi Nusa Tenggara Timur, dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b) Seleksi Administrasi
 - Penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi dilakukan oleh Panitia Seleksi di Sekretariat Panitia Seleksi;
 - Penetapan minimal 3 calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi tahap berikutnya;
 - Kriteria persyaratan administrasi didasarkan atas dasar peraturan perundang-undangan dan peraturan internal instansi yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
- c) Seleksi Kompetensi
 - Seleksi kompetensi menggunakan metode tes assessment atau tes tertulis dan wawancara kompetensi atau presentasi tentang visi dan misi sesuai dengan kebutuhan jabatan lowong dan dapat dibantu oleh asessor;
 - Hasil penilaian beserta peringkatnya disampaikan oleh tim penilai kepada Panitia Seleksi;
- d) Wawancara Akhir
 - Dilakukan oleh Panitia Seleksi dengan menyusun materi sesuai jabatan yang dibutuhkan, wawancara bersifat klarifikasi terhadap pelamar yang mencakup peminatan, motivasi, perilaku dan karakter;
 - Dalam pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur pengguna dari jabatan yang akan diduduki. 

e) Penelusuran (Rekam Jejak) calon

- Dapat dilakukan melalui rekam jejak jabatan dan pengalaman untuk melihat kesesuaian dengan jabatan yang dilamar;
- Apabila terdapat indikasi yang mencurigakan, dilakukan klarifikasi dengan instansi yang terkait;
- Melakukan rekam jejak ke tempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat dan bawahan serta lingkungan terkait lainnya;
- Melakukan uji publik bagi jabatan yang dipandang strategis jika diperlukan.

f) Hasil Seleksi

- Panitia Seleksi menyampaikan hasil penilaian jabatan pimpinan tinggi pratama dan memilih 3 (tiga) calon sesuai urutan nilai tertinggi kepada Pejabat yang Berwenang (Sekda) bersifat rahasia;
- Pejabat yang Berwenang (Sekda) mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih oleh Panitia Seleksi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (Gubernur);
- Pejabat Pembina Kepegawaian (Gubernur) memilih 1 (satu) nama calon untuk ditetapkan sebagai Pejabat Tinggi Pratama.
- Pejabat Pembina Kepegawaian (Gubernur) melaporkan pelaksanaan seleksi pengisian jabatan tinggi secara terbuka kepada KASN dengan tembusan kepada Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. *l*

GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR



Re **VIKTOR BUNGTILU LAISKODAT**

LAMPIRAN VII : PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR

NOMOR : 80 TAHUN 2021

TANGGAL : 29 OKTOBER 2021

POLA PEMINDAHAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

1. Perpindahan dalam Jabatan
 - a. Untuk kepentingan dinas dan dalam rangka memperluas pengalaman, meningkatkan kemampuan dan penyegaran, dimungkinkan terjadinya pemindahan baik dalam dan dari Jabatan Administrasi dan dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama maupun JF.
 - b. Setiap PNS dapat dipertimbangkan untuk berpindah jabatan baik secara horisontal, diagonal, atau vertikal (promosi), sepanjang memenuhi persyaratan dan ketentuan yang berlaku.
 - c. Perpindahan jabatan didasari oleh komitmen yang kuat terhadap visi dan misi Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur sesuai dengan kewenangan Gubernur selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.
 - d. Perpindahan dari Jabatan Fungsional ke dalam Jabatan Administrasi, dapat dilakukan secara selektif dan berjenjang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - e. Perpindahan sebagaimana dimaksud pada huruf b dilakukan secara berjenjang dimulai dari eselon terendah dalam satu rumpun jabatan.
 - f. Perpindahan dari jabatan struktural atau setara dengan jabatan Administrator dan pengawas untuk diangkat kembali ke dalam JF dapat dilakukan bagi PNS sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur JF.
2. Perpindahan PNS Antar Daerah
 - a. Perpindahan PNS antar daerah adalah perpindahan PNS keluar atau ke dalam Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur.
 - b. Perpindahan PNS ke dalam Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur dapat dilakukan dengan pertimbangan kebutuhan organisasi, formasi kebutuhan PNS, pangkat/golongan ruang, usia, masa kerja dan telah lulus seleksi perpindahan antar daerah.
 - c. Perpindahan PNS ke dalam Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur dapat berupa pindah tetap, tenaga diperbantukan dan tenaga dipekerjakan.
 - d. Masa kerja sebagai PNS yang akan pindah ke luar dari Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur telah bekerja sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun.
 - e. Jangka waktu sebagai tenaga diperbantukan sebagaimana dimaksud huruf c dilakukan sekurang-kurangnya selama 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun. *l*

GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR *l*

l **VIKTOR BUNGTILU LAISKODAT**

LAMPIRAN VIII : PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR

NOMOR : 80 TAHUN 2021

TANGGAL : 29 OKTOBER 2021

POLA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) PNS

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) PNS terdiri dari :

1. Latihan Dasar

- a. Dalam rangka meningkatkan daya guna, hasil guna dan profesionalisme PNS dalam melaksanakan tugas pada jabatannya, seluruh CPNS harus mengikuti Latihan Dasar untuk selanjutnya setelah menjadi PNS mengikuti Diklat dalam jabatan menurut jalur kariernya sesuai kebutuhan dan keperluan dalam standar kompetensi jabatan.
- b. Latihan Dasar merupakan syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS.
- c. Latihan Dasar terdiri dari:
 - 1) Latihan Dasar Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I;
 - 2) Latihan Dasar Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II;
 - 3) Latihan Dasar III untuk menjadi PNS Golongan III.
 - a) CPNS wajib diikutsertakan dalam Latihan Dasar selambat-lambatnya 1 (satu) tahun setelah pengangkatannya sebagai CPNS.
 - b) CPNS yang telah mengikuti Latihan Dasar dan dinyatakan tidak lulus dapat diberhentikan dari CPNS.
 - c) CPNS yang tidak mengikuti Latihan Dasar sebagaimana waktu yang telah ditentukan dan/atau dinyatakan tidak lulus tes kesehatan, maka diberhentikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

d. Diklat Dalam Jabatan

Diklat dalam jabatan terdiri dari:

- 1) Diklat kepemimpinan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang Jabatan Administrasi dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Diklat Kepemimpinan berdasarkan jenjang Jabatan Administrasi dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Provinsi terdiri dari:
 - a) Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) untuk Jabatan Pengawas atau setara dengan eselon IV;
 - b) Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) untuk Jabatan Administrator atau setara dengan eselon III; dan
 - c) Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II (PKN) untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama atau setara dengan eselon II.
- 2) Diklat fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang JF masing-masing. Jenis dan jenjang diklat fungsional untuk masing-masing JF sebagaimana dimaksud, mengikuti ketentuan yang ditetapkan oleh Instansi Pembina JF dan sesuai dengan jenis serta formasi yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

- 3) Diklat teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS. Jenis dan jenjang Diklat Teknis sebagaimana dimaksud mengacu pada peraturan perundang-undangan. Sedangkan pelaksanaan Diklat Teknis sebagaimana dimaksud, mengikuti ketentuan yang ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.

GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR

VIKTOR BUNGILU LAISKODAT