



BUPATI SLEMAN
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
PERATURAN BUPATI SLEMAN
NOMOR 40.2 TAHUN 2022

TENTANG

POLA KARIER, PENGEMBANGAN KARIER,
DAN PEDOMAN MUTASI/PROMOSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SLEMAN,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka mewujudkan pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Sleman yang sistematis, jelas dan selaras yang mampu menghasilkan sumberdaya manusia aparatur yang berkualitas dan profesional perlu menyusun pola karier dan pengembangan karier;
 - b. bahwa untuk menjamin objektivitas pelaksanaan mutasi dan promosi Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Sleman yang berlandaskan kualifikasi, kompetensi, kinerja, integritas dan moralitas perlu menetapkan pedoman mutasi dan promosi;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pola Karier, Pengembangan Karier, dan Pedoman Mutasi/Promosi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman;
- Mengingat :
- 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - 2. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam



- Lingkungan Daerah Istimewa Yogyakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 44);
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 32 Tahun 1950 tentang Penetapan Mulai Berlakunya Undang-Undang 1950 Nomor 12, 13, 14 dan 15 dari Hal Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten di Jawa Timur/Tengah/Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 59);
 6. 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);
 7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 526);



MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG POLA KARIER, PENGEMBANGAN KARIER DAN PEDOMAN MUTASI/PROMOSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada Instansi Pemerintah;
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Sleman.
3. Karier adalah seluruh pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang oleh pegawai sejak pengangkatan pertama sampai dengan pensiun.
4. Pola Karier PNS yang selanjutnya disebut Pola Karier adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan.
5. Pengembangan Karier PNS yang selanjutnya disebut Pengembangan Karier adalah upaya peningkatan karier PNS yang dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas serta menerapkan prinsip sistem merit.
6. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan faktor politik, ras, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
7. Jalur Karier adalah lintasan posisi jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.
8. Area Karier adalah wilayah karier yang ditentukan berdasarkan pengelompokkan jenis urusan atau bidang pekerjaan yang sejenis.



9. Rumpun Tugas adalah rumpun ketugasan yang disusun berdasarkan kesamaan karakteristik tugas dan kompetensi yang dibutuhkan.
10. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
11. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
12. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
13. 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.
14. Mutasi jabatan yang selanjutnya disebut mutasi adalah perpindahan jabatan Pegawai secara horisontal pada posisi jabatan yang setara baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JPT, JA dan JF.
15. Promosi jabatan yang selanjutnya disebut promosi adalah perpindahan jabatan Pegawai secara vertikal atau diagonal pada posisi jabatan yang lebih tinggi baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JPT, JA dan JF.
16. Assessor adalah seseorang yang diberi tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melaksanakan asesmen kompetensi/potensi sebagai dasar dalam praktik pengelolaan/manajemen sumber daya manusia.
17. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Sleman.
18. Bupati adalah Bupati Sleman.
19. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disingkat BKPP adalah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman.
20. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan adalah Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman.

Pasal 2

- (1) Maksud disusunnya Peraturan Bupati ini adalah sebagai pedoman dalam pelaksanaan pengembangan karier dan pelaksanaan mutasi dan promosi Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Tujuan disusunnya Peraturan Bupati ini sebagai berikut:



- a. menjamin dan memberikan kejelasan arah pembinaan dan pengembangan karier PNS di lingkungan Pemerintah Daerah dilaksanakan secara sistematis dan selaras antara potensi dan kompetensi Pegawai dengan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan yang diembannya; dan
- b. menjamin pelaksanaan mutasi dan promosi Pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah dilaksanakan secara obyektif berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, integritas dan moralitas.

Pasal 3

Ruang lingkup yang diatur dalam Peraturan Bupati ini sebagai berikut:

- a. bentuk pola karier, area karier dan rumpun tugas;
- b. jalur karier dan karier awal;
- c. mutasi dan promosi;
- d. penilaian kompetensi dan kinerja;
- e. pengembangan kompetensi; dan
- f. lintas area karier dan puncak karier.

BAB II

BENTUK POLA KARIER, AREA KARIER DAN RUMPUN TUGAS

Pasal 4

- (1) Pola karier Pegawai dapat berbentuk:
 - a. horizontal, yaitu perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT;
 - b. vertikal, yaitu perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok JA, JF, atau JPT; dan
 - c. diagonal, yaitu perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok JA, JF, atau JPT.
- (2) Pola karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan memperhatikan:
 - a. jalur karier yang berkesinambungan;
 - b. perwujudan pengembangan kompetensi;
 - c. kesesuaian kualifikasi, kompetensi dan kinerja; dan



d. peningkatan kesejahteraan Pegawai.

Pasal 5

- (1) Area karier Pegawai meliputi:
 - a. area karier di bidang pendidikan;
 - b. area karier di bidang kesehatan;
 - c. area karier di bidang infrastruktur;
 - d. area karier di bidang teknologi informasi;
 - e. area karier di bidang pemerintahan dan administrasi umum;
 - f. area karier di bidang perekonomian;
 - g. area karier di bidang pertanian; dan
 - h. area karier di bidang kebudayaan dan seni.
- (2) Penentuan area karier bagi setiap Pegawai ditentukan berdasarkan riwayat jabatan yang dimiliki atau kompetensi formal yang dimiliki.
- (3) Area karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat terdiri dari:
 - a. area karier utama; dan
 - b. area karier kedua.
- (4) Area karier utama sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a ditentukan dari prosentase riwayat jabatan sebidang yang paling banyak dibandingkan riwayat jabatan sebidang lainnya.
- (5) Area karier kedua sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b ditentukan dari :
 - a. nilai prosentase pada peringkat dibawah prosentase area karier utama dengan besaran prosentase minimal 30% (tiga puluh persen); atau
 - b. kompetensi formal didasarkan pada kualifikasi pendidikan formal yang dimiliki dalam hal nilai prosentase riwayat jabatan peringkat kedua dibawah 30% (tiga puluh persen).
- (6) Dalam hal terdapat besaran prosentase yang sama untuk menentukan area karier utama dan area karier kedua berdasar riwayat jabatan maka penentuan area karier utama dilakukan berdasarkan kualifikasi pendidikan formal Pegawai yang paling sesuai dengan area bidang.
- (7) Sisa prosentase riwayat jabatan sebidang dan kompetensi formal yang tidak ditetapkan sebagai area karier dapat digunakan untuk



pertimbangan kompetensi Pegawai apabila dilakukan lintas area karier dalam penempatan jabatan.

Pasal 6

- (1) Rumpun tugas Pegawai meliputi:
 - a. rumpun administrasi (*administration bureau*);
 - b. rumpun penegakan hukum (*rule enforcement*);
 - c. rumpun keteknikan dan infrastruktur (*technical and infrastructure*);
 - d. rumpun pelayanan langsung masyarakat (*people intensive services*);
dan
 - e. rumpun perekonomian/keuangan (*creative economics/moneter*).
- (2) Penentuan rumpun tugas yang sesuai bagi setiap Pegawai dilakukan dengan mempertimbangkan potensi yang dimiliki setiap Pegawai.
- (3) Potensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diketahui dari pelaksanaan asesmen potensi dan kompetensi, penelusuran bakat/minat dan/atau penelusuran rekam jejak.
- (4) Penelusuran rekam jejak sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dilakukan melalui penelusuran riwayat pendidikan, riwayat jabatan, riwayat prestasi/penghargaan, dan riwayat pelatihan.

Pasal 7

- (1) Area karier dan rumpun tugas menjadi pertimbangan dalam penempatan Pegawai.
- (2) Penempatan Pegawai dalam jabatan Pelaksana dan jabatan Pengawas dapat dilaksanakan lintas area karier dengan pertimbangan utama pada kesesuaian antara rumpun tugas dengan karakteristik jabatan.
- (3) Penempatan Pegawai dalam jabatan Administrator dan jabatan Fungsional mempertimbangkan secara seimbang antara kesesuaian area karier dan rumpun tugas.
- (4) Penempatan Pegawai dalam Jabatan Pimpinan Tinggi dilakukan dengan pertimbangan utama pada area karier.



Pasal 8

- (1) Pengembangan karier setiap Pegawai mengikuti pola karier sesuai posisi jabatan, area karier dan rumpun tugas yang sudah ditentukan.
- (2) Dalam hal penentuan area karier dan/atau rumpun tugas Pegawai berbeda dengan kualifikasi dan kompetensi berdasarkan pendidikan formal, maka penentuan pola karier Pegawai yang bersangkutan dikonsultasikan kepada assessor untuk mendapatkan rekomendasi.
- (3) Rekomendasi assessor menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun dan menentukan kembali perencanaan karier bagi Pegawai yang bersangkutan.
- (4) Penentuan kembali perencanaan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (3) khususnya penentuan area karier bagi Pegawai yang bersangkutan dapat dikecualikan dari ketentuan Pasal 5 ayat (2).
- (5) Dalam hal rekomendasi assessor tidak mendasarkan pada kualifikasi dan kompetensi berdasarkan pendidikan formal, maka pendidikan Pegawai yang bersangkutan dapat digunakan untuk pertimbangan apabila dilakukan lintas area karier dalam penempatan jabatan.

BAB III

JALUR KARIER DAN KARIER AWAL

Bagian Kesatu

Jalur Karier

Pasal 9

- (1) Jalur karier Pegawai dibagi menjadi 3 (tiga) jalur sebagai berikut:
 - a. jalur pelaksana adalah jalur karier Pegawai pada posisi jabatan pelaksana;
 - b. jalur fungsional adalah jalur karier Pegawai pada posisi jabatan fungsional; dan
 - c. jalur struktural adalah jalur karier Pegawai pada posisi jabatan pengawas, administrator, dan jabatan pimpinan tinggi.
- (2) Jalur karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jalur yang dapat berkesinambungan antara jalur satu dengan jalur lainnya berlandaskan bentuk pola sebagaimana tersebut dalam Pasal 4 ayat (1).



Pasal 10

- (1) Jalur pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a dibagi menjadi 4 jalur meliputi:
 - a. jalur pelaksana I;
 - b. jalur pelaksana II;
 - c. jalur pelaksana III; dan
 - d. jalur pelaksana IV.
- (2) Jalur pelaksana I merupakan jalur karier yang dilalui Pegawai pelaksana dengan kualifikasi pendidikan SD dan SLTP dengan rentang golongan ruang terendah I/a dan tertinggi II/d atau sampai dengan pegawai yang bersangkutan berpindah jalur ke jalur pelaksana II.
- (3) Jalur pelaksana II merupakan jalur karier yang dilalui Pegawai pelaksana dengan kualifikasi pendidikan SLTA/Diploma I (D-I)/Diploma II (D-II) dan Pegawai yang berpindah jalur dari pelaksana I dengan rentang golongan ruang terendah II/a dan tertinggi III/b atau sampai dengan pegawai yang bersangkutan berpindah jalur ke jalur pelaksana III.
- (4) Jalur pelaksana III merupakan jalur karier yang dilalui Pegawai pelaksana dengan kualifikasi pendidikan Sarjana Muda/Diploma III (D-III) dan Pegawai yang berpindah jalur dari pelaksana II dengan rentang golongan ruang terendah II/c dan tertinggi III/c atau sampai dengan pegawai yang bersangkutan berpindah jalur ke jalur pelaksana IV atau diangkat dalam jabatan struktural.
- (5) Jalur pelaksana IV merupakan jalur karier yang dilalui Pegawai pelaksana dengan kualifikasi pendidikan Diploma IV (D-IV), Strata 1 (S-1), Strata 2 (S-2), Strata 3 (S-3) dan Pegawai yang berpindah jalur dari pelaksana III dengan rentang golongan ruang terendah III/a dan tertinggi IV/b atau sampai dengan Pegawai yang bersangkutan diangkat dalam jabatan struktural.
- (6) Jalur sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5) didalamnya meliputi nama jabatan pelaksana dengan nomenklatur yang tersusun berdasarkan jenis ketugasan, kompleksitas tugas, dan kebutuhan kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.



Pasal 11

- (1) Jalur fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf b dibagi menjadi 2 (dua) jalur meliputi:
 - a. jalur fungsional keterampilan; dan
 - b. jalur fungsional keahlian.
- (2) Jalur fungsional keterampilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a didalamnya meliputi jenjang jabatan sebagai berikut:
 - a. pemula;
 - b. terampil;
 - c. mahir; dan
 - d. penyelia.
- (3) Jalur fungsional keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b didalamnya meliputi jenjang jabatan sebagai berikut:
 - a. pertama;
 - b. muda;
 - c. madya; dan
 - d. utama.
- (4) Jalur fungsional keterampilan dan keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berkesinambungan mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 12

- (1) Jalur struktural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c di dalamnya memuat jabatan sebagai berikut:
 - a. Pengawas setara eselon IV.b;
 - b. Pengawas setara eselon IV.a;
 - c. Administrator setara eselon III.b;
 - d. Administrator setara eselon III.a;
 - e. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara eselon II.b.
 - f. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara eselon II.a; dan
 - g. Jabatan lainnya yang melaksanakan fungsi manajerial dan sesuai ketentuan disetarakan dengan jabatan pengawas, administrator, atau jabatan pimpinan tinggi.



- (2) Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jalur berkesinambungan tersusun dari jenjang terendah sampai dengan jenjang tertinggi.

Bagian Kedua

Karier Awal

Pasal 13

- (1) Karier awal Pegawai dimulai sejak yang bersangkutan diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.
- (2) Area karier dan rumpun tugas Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan dari penempatan pertama kali dalam jabatan dan/atau kualifikasi pendidikan yang digunakan untuk melamar.
- (3) Karier awal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- jalur pelaksana; dan
 - jalur fungsional.
- (4) Penentuan jenis jalur pelaksana dan jalur fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah sebagai berikut:
- Pegawai yang diangkat dalam jabatan pelaksana dengan kualifikasi pendidikan SD dan SLTP masuk pada jalur pelaksana I;
 - Pegawai yang diangkat dalam jabatan pelaksana dengan kualifikasi pendidikan SLTA, Diploma I (D-I), dan Diploma II (D-II) masuk pada jalur pelaksana II;
 - Pegawai yang diangkat dalam jabatan pelaksana dengan kualifikasi pendidikan Sarjana Muda atau Diploma III (D-III) masuk pada jalur pelaksana III;
 - Pegawai yang diangkat dalam jabatan pelaksana dengan kualifikasi pendidikan Diploma IV (D-IV), Strata 1 (S-1), Strata 2 (S-2), dan Strata 3 (S-3) masuk pada jalur pelaksana IV;
 - Pegawai yang diangkat dalam formasi jabatan fungsional dengan kualifikasi pendidikan SLTA, Sarjana Muda atau Diploma III (D-III) masuk pada jalur fungsional keterampilan; dan
 - Pegawai yang diangkat dalam formasi jabatan fungsional dengan kualifikasi pendidikan Diploma IV (D-IV), Strata 1 (S-1) dan Strata 2 (S-2)/Profesi masuk pada jalur fungsional keahlian.



Pasal 14

- (1) Pengembangan karier Pegawai dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah melalui manajemen pengembangan karier dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.
- (2) Manajemen pengembangan karier Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui :
 - a. mutasi, promosi dan penugasan khusus;
 - b. penilaian kompetensi dan kinerja;
 - c. pengembangan kompetensi; dan
 - d. manajemen talenta.
- (3) Penugasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV

MUTASI DAN PROMOSI

Bagian Kesatu

Mutasi

Pasal 15

- (1) Mutasi dapat dilakukan kepada setiap pegawai melalui perpindahan tugas dan/atau wilayah kerja dalam rangka pengembangan wawasan dan karier.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui perpindahan tugas pada jenjang yang sama dan atas dasar kesesuaian antara kualifikasi dan kompetensi dengan persyaratan jabatan, mempertimbangkan kinerja dan kebutuhan organisasi.
- (3) Mutasi dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.
- (4) Pelaksanaan mutasi dilaksanakan melalui Keputusan Bupati setelah mendapat pertimbangan Tim Penilai Kinerja Pegawai atau rekomendasi dari Instansi yang berwenang.



- (5) Mutasi dapat dilakukan secara periodik untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan yang lebih luas bagi pegawai.
- (6) Perpindahan tugas pada jenjang yang sama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam kelas jabatan yang sama dan dapat lintas jalur karier dan/atau area karier sepanjang memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Pelaksanaan mutasi diupayakan untuk tidak terjadi penurunan penghasilan yang meliputi tunjangan jabatan dan tunjangan kinerja/tambahan penghasilan pegawai.
- (8) Dikecualikan dari ayat (2) dan ayat (7) bagi Pegawai yang mutasi karena nilai kinerjanya kurang dan dalam rangka pembinaan, pengunduran diri dari jabatan, penyederhanaan birokrasi atau penjatuhan hukuman disiplin pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah.
- (9) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (8) disebut demosi.

Pasal 16

- (1) Mutasi lintas jalur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (6) yaitu perpindahan tugas antar kelompok JA, JF, atau JPT dilakukan secara selektif mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Mutasi lintas jalur dari jalur fungsional ke jalur pelaksana dan jalur struktural dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. pada jenjang/kelas jabatan yang setara;
 - b. dalam area karier dan/atau rumpun tugas yang sesuai;
 - c. apabila lintas area karier memenuhi persyaratan yang ditentukan;
 - d. dibutuhkan organisasi;
 - e. mutasi ke jalur struktural kelompok JA dilakukan setelah melalui proses penilaian oleh Tim Penilai Kinerja Pegawai; dan
 - f. mutasi ke jalur struktural kelompok JPT dilakukan setelah melalui penilaian oleh Panitia Seleksi atau penilaian melalui manajemen talenta dan mendapatkan rekomendasi dari Instansi yang berwenang.
- (3) Demosi lintas jalur dari jalur struktural ke jalur pelaksana hanya dapat dilakukan karena pengunduran diri, penyederhanaan organisasi dan penjatuhan hukuman disiplin pembebasan dari jabatan.



- (4) Mutasi lintas jalur dari jalur struktural ke jalur fungsional dapat dilaksanakan melalui inpassing jabatan, penyetaraan jabatan atau mekanisme perpindahan dari jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Promosi

Pasal 17

- (1) Pegawai dapat dipromosikan dalam jabatan setingkat lebih tinggi apabila memenuhi persyaratan yang ditentukan dan terdapat lowongan jabatan.
- (2) Jabatan setingkat lebih tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain meliputi:
- a. jabatan pelaksana dengan persyaratan kualifikasi setingkat lebih tinggi;
 - b. jabatan fungsional jenjang di atasnya;
 - c. dari jabatan pelaksana, jabatan fungsional keterampilan, atau jabatan fungsional ahli pertama ke jabatan Pengawas setara eselon IV.b atau jabatan Pengawas setara eselon IV.a;
 - d. dari jabatan Pengawas setara eselon IV.b ke jabatan Pengawas setara eselon IV.a;
 - e. dari jabatan Pengawas setara eselon IV.a atau jabatan fungsional ahli muda ke jabatan Administrator setara eselon III.b;
 - f. dari jabatan Administrator setara eselon III.b ke jabatan Administrator setara eselon III.a;
 - g. dari jabatan Administrator setara eselon III.a atau jabatan fungsional ahli madya golongan IV/a ke atas ke JPT Pratama setara eselon II.b;
 - h. dari JPT Pratama setara eselon II.b atau jabatan fungsional ahli madya golongan IV/b ke atas ke JPT Pratama setara eselon II.a.
- (3) Promosi dalam jabatan pelaksana dapat lebih dari satu tingkat sepanjang telah ditetapkan penyesuaian ijazah sebagai prasyarat kualifikasi jabatan yang akan diduduki.
- (4) Promosi dari jabatan pengawas setara eselon IV.b ke dalam jabatan administrator, promosi dari jabatan administrator setara eselon III.b ke dalam jabatan pimpinan tinggi pratama, dan promosi ke dalam jabatan



pimpinan tinggi pratama setara eselon II.a dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (5) Pelaksanaan promosi pegawai selain ke JPT Pratama ditetapkan dengan Keputusan Bupati setelah mendapatkan rekomendasi dari Tim Penilai Kinerja Pegawai.
- (6) Pelaksanaan promosi pegawai ke JPT Pratama ditetapkan dengan Keputusan Bupati setelah mendapatkan rekomendasi dari Instansi yang berwenang.

Pasal 18

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan pelaksana dengan kualifikasi persyaratan setingkat lebih tinggi, sebagai berikut:
 - a. berstatus PNS;
 - b. memiliki kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan untuk jabatan pelaksana yang akan diduduki dibuktikan dengan ijazah yang sah;
 - c. setiap unsur penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - d. memiliki kompetensi yang dibutuhkan;
 - e. apabila ijazah diperoleh setelah diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil wajib memenuhi ketentuan izin belajar/tugas belajar dan mekanisme penyesuaian ijazah; dan
 - f. diangkat pada jabatan dengan area karier dan/atau rumpun tugas yang sesuai.
- (2) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan fungsional jenjang setingkat di atasnya sebagai berikut:
 - a. berstatus PNS;
 - b. memenuhi nilai angka kredit yang dipersyaratkan;
 - c. setiap unsur penilaian kinerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - d. menduduki jabatan terakhir paling singkat telah 1 (satu) tahun;
 - e. lulus uji kompetensi yang dipersyaratkan;
 - f. lulus pendidikan dan pelatihan yang disyaratkan;
 - g. tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang atau berat; dan



- h. diangkat pada jabatan dengan area karier dan/atau rumpun tugas yang sesuai.
- (3) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan Pengawas setara eselon IV.b atau jabatan Pengawas setara eselon IV.a, sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara;
 - c. memiliki golongan ruang paling rendah III/b untuk jabatan Pengawas setara eselon IV.b dan paling rendah III/c untuk jabatan Pengawas setara eselon IV.a;
 - d. memiliki rekam jejak jabatan, integritas dan moralitas yang baik;
 - e. memiliki pengalaman dalam jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF keterampilan dan JF ahli pertama sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
 - f. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - g. memiliki kompetensi yang dibutuhkan;
 - h. memenuhi nilai level penilaian kompetensi yang dipersyaratkan;
 - i. sehat jasmani dan rohani;
 - j. untuk jabatan Pengawas setara eselon IV.b lebih diutamakan untuk menduduki jabatan Pengawas setara eselon IV.a; dan
 - k. diangkat pada jabatan dengan area karier dan/atau rumpun tugas yang sesuai.
- (4) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan Administrator setara eselon III.b, sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah Strata 1 (S-1) atau Diploma IV (D-IV);
 - c. memiliki golongan ruang paling rendah III/d;
 - d. memiliki rekam jejak jabatan, integritas dan moralitas yang baik;
 - e. memiliki pengalaman pada jabatan Pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF ahli muda sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
 - f. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - g. memiliki kompetensi yang dibutuhkan;



- h. memenuhi nilai level penilaian kompetensi yang dipersyaratkan;
 - i. sehat jasmani dan rohani; dan
 - j. diangkat pada jabatan dengan area karier dan/atau rumpun tugas yang sesuai.
- (5) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan Administrator setara eselon III.a, sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah Strata 1 (S-1) atau Diploma IV (D-IV);
 - c. memiliki golongan ruang paling rendah IV/a;
 - d. memiliki rekam jejak jabatan, integritas dan moralitas yang baik;
 - e. memiliki pengalaman pada jabatan Administrator setara eselon III.b paling singkat 1 (satu) tahun;
 - f. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - g. memiliki kompetensi yang dibutuhkan;
 - h. memenuhi nilai level penilaian kompetensi yang dipersyaratkan; dan
 - i. sehat jasmani dan rohani; dan
 - j. diangkat pada jabatan dengan area karier dan/atau rumpun tugas yang sesuai.
- (6) Nilai level penilaian kompetensi yang dipersyaratkan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf h, ayat (4) huruf h dan ayat (5) huruf h ditentukan oleh Tim Penilai Kinerja Pegawai mempertimbangkan nilai level kompetensi jenjang jabatan pengawas dan administrator yang ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Pasal 19

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara eselon II.b sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah Strata 1 (S-1) atau Diploma IV (D-IV);
 - c. memiliki golongan ruang paling rendah IV/a;
 - d. memiliki rekam jejak jabatan, integritas dan moralitas yang baik;



- e. sedang atau pernah menduduki Jabatan Administrator setara eselon III.a atau Jabatan Fungsional jenjang Ahli Madya paling singkat 2 (dua) tahun atau Jabatan Administrator setara eselon III.b paling singkat 3 (tiga) tahun;
- f. berusia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun pada saat penetapan/pelantikan;
- g. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- h. memiliki kompetensi yang dibutuhkan;
- i. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 5 (lima) tahun;
- j. memenuhi nilai level penilaian kompetensi yang dipersyaratkan;
- k. sehat jasmani dan rohani; dan
- l. syarat lainnya sesuai ketentuan, baik yang diatur dengan Peraturan lainnya maupun yang ditetapkan oleh Panitia Seleksi.

(2) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara eselon II.a sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah Strata 1 (S-1) atau Diploma IV (D-IV);
- c. memiliki golongan ruang paling rendah IV/b;
- d. memiliki rekam jejak jabatan, integritas dan moralitas yang baik;
- e. sedang atau pernah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara eselon II.b atau Jabatan Fungsional jenjang Ahli Madya paling singkat 2 (dua) tahun;
- f. berusia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun pada saat penetapan/pelantikan;
- g. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- h. memiliki kompetensi yang dibutuhkan;
- i. memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
- j. memenuhi nilai level penilaian kompetensi yang dipersyaratkan;
- k. sehat jasmani dan rohani; dan



1. syarat lainnya sesuai ketentuan, baik yang diatur dengan Peraturan lainnya maupun yang ditetapkan oleh Panitia Seleksi.
- (3) Nilai level penilaian kompetensi yang dipersyaratkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf j dan ayat (2) huruf j ditentukan oleh Panitia Seleksi mempertimbangkan nilai level kompetensi jenjang jabatan pimpinan tinggi pratama yang ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Pasal 20

- (1) Dalam hal pengangkatan dalam jabatan struktural tidak terdapat Pegawai yang memiliki pangkat dan golongan ruang yang dipersyaratkan, maka dapat diangkat dari Pegawai yang memiliki pangkat dan golongan ruang paling rendah 1 (satu) tingkat dibawah jenjang yang dipersyaratkan.
- (2) Dalam hal pengangkatan dalam jabatan pelaksana setingkat lebih tinggi tidak terdapat Pegawai yang memiliki kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan untuk jabatan tersebut, maka dapat diangkat dari Pegawai yang memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah 1 (satu) tingkat di bawah jenjang kualifikasi yang dipersyaratkan.
- (3) Pelaksana yang akan dipromosikan ke jabatan pelaksana setingkat lebih tinggi namun memiliki kualifikasi pendidikan 1 (satu) tingkat di bawah jenjang kualifikasi yang dipersyaratkan, dapat dipromosikan apabila memiliki kinerja yang tinggi dan direkomendasikan oleh Kepala Perangkat Daerah.

BAB V

PENILAIAN KOMPETENSI DAN PENILAIAN KINERJA

Bagian Kesatu

Penilaian Kompetensi

Pasal 21

- (1) Penilaian kompetensi perlu dilakukan untuk menjamin pelaksanaan pembinaan karier yang tepat dan pengembangan kompetensi yang selaras dengan area karier dan rumpun tugas.



- (2) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat ditujukan untuk mutasi/promosi dan pemetaan jabatan.
- (3) Penilaian kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
 - a. penilaian portofolio; dan/atau
 - b. uji kompetensi melalui *assessment center*.
- (4) Penilaian portofolio sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dilakukan dengan melakukan penilaian rekam jejak Pegawai meliputi riwayat pendidikan, riwayat pekerjaan/jabatan, riwayat pelatihan, penilaian kinerja dan prestasi kerja, serta catatan sikap/perilaku.
- (5) Dalam hal ketersediaan anggaran dan infrastruktur yang memadai penilaian kompetensi melalui uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dapat dilakukan secara periodik.
- (6) Dalam hal tidak tersedia anggaran dan infrastruktur penilaian kompetensi dapat dilakukan hanya melalui penilaian portofolio.
- (7) Khusus untuk pengangkatan dalam jabatan struktural setingkat lebih tinggi wajib dilaksanakan penilaian kompetensi melalui uji kompetensi.
- (8) Penilaian kompetensi terhadap JF mengikuti ketentuan penilaian dari Instansi Pembina JF.

Pasal 22

Ketentuan teknis dan tata cara pelaksanaan penilaian kompetensi melalui uji kompetensi diatur dalam Peraturan Bupati tersendiri.

Pasal 23

Hasil penilaian kompetensi menjadi dasar Tim Penilai Kinerja Pegawai dan unit kerja yang mengelola kepegawaian untuk melakukan pembinaan kepegawaian baik untuk pengisian jabatan, pengembangan karier, pengembangan kompetensi, dan manajemen talenta.

Bagian Kedua Penilaian Kinerja



Pasal 24

- (1) Penilaian kinerja dilakukan untuk menjamin obyektivitas dan pemberian penghargaan Pegawai dalam pengembangan karir.
- (2) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. penilaian Kinerja Pegawai yang meliputi penilaian Sasaran Kinerja Pegawai dan Penilaian Perilaku Kerja Pegawai;
 - b. penilaian oleh atasan, rekan kerja, dan bawahan;
 - c. penilaian portofolio terhadap prestasi/penghargaan yang diperoleh selama melaksanakan tugas oleh atasan atau Perangkat Daerah yang berwenang mengelola kepegawaian; dan/atau
 - d. penilaian lainnya yang didasarkan pada metodologi yang dapat dipertanggungjawabkan dan/atau sesuai peraturan yang berlaku.
- (3) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi bahan pertimbangan Tim Penilai Kinerja Pegawai untuk melaksanakan mutasi/promosi jabatan administrator, pengawas, dan pelaksana.
- (4) Dalam hal Tim Penilai Kinerja Pegawai belum mendapatkan informasi yang cukup berkaitan dengan kinerja Pegawai yang dinilai, Tim Penilai Kinerja Pegawai dapat meminta keterangan secara langsung kepada Kepala Perangkat Daerah yang membawahi dan pihak-pihak terkait yang dinilai memiliki informasi yang dibutuhkan.

Pasal 25

Penilaian kinerja Pegawai menjadi salah satu dasar pemetaan talenta Pegawai yang digunakan dalam pelaksanaan manajemen talenta Pegawai.

Pasal 26

- (1) Dalam hal Pemerintah Daerah telah melaksanakan manajemen talenta dan diberikan kewenangan melaksanakan pengisian jabatan menggunakan mekanisme *talent pool*, maka Tim Penilai Kinerja Pegawai dan Pemerintah Daerah sepenuhnya mendasarkan pada rencana suksesi yang telah disusun dan ditetapkan untuk melakukan pengisian jabatan.
- (2) Pelaksanaan manajemen talenta Pemerintah Daerah diatur dalam Peraturan Bupati tersendiri.



BAB VI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 27

- (1) Pengembangan kompetensi secara berkesinambungan perlu dilakukan untuk menjamin keberlangsungan karier yang selaras antara tugas jabatan dan kompetensi.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
 - a. pendidikan formal;
 - b. pelatihan klasikal; dan
 - c. pelatihan non klasikal.
- (3) Bentuk pengembangan kompetensi yang dipilih disesuaikan dengan kebutuhan pengembangan kompetensi dan ketersediaan infrastruktur.
- (4) Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi dilakukan evaluasi untuk efektivitas penyelenggaraan.
- (5) Evaluasi pelaksanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan melalui :
 - a. evaluasi pasca pendidikan dan pelatihan;
 - b. hasil penilaian kompetensi; dan
 - c. hasil penilaian kinerja.
- (6) Hasil evaluasi pelaksanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) menjadi input untuk pelaksanaan pengembangan karier Pegawai selanjutnya secara berkesinambungan.

Pasal 28

Ketentuan lebih rinci mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi Pegawai diatur tersendiri dalam Peraturan Bupati.

BAB VII LINTAS AREA KARIER, LINTAS RUMPUN TUGAS DAN PUNCAK KARIER

Pasal 29

- (1) Pegawai yang memenuhi persyaratan dapat ditugaskan lintas area karier dan/atau rumpun tugas.
- (2) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:



- a. memiliki kompetensi yang dibutuhkan;
 - b. memiliki kualifikasi pendidikan dan/atau riwayat jabatan yang sesuai; dan
 - c. untuk lintas rumpun tugas dapat dilakukan sepanjang berdasarkan hasil penilaian oleh assessor atau penilai yang berwenang memiliki potensi pada rumpun tugas yang lain.
- (3) Pegawai yang ditugaskan lintas area karier dan/atau rumpun tugas dilakukan evaluasi kinerja paling lama 2 (dua) tahun setelah penugasan.
- (4) Apabila berdasarkan hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) Pegawai yang bersangkutan tidak menunjukkan kinerja yang baik maka ditugaskan kembali pada area karier dan/atau rumpun tugas yang sesuai.
- (5) Agar menjamin efektivitas pelaksanaan tugas-tugas teknis, pelaksanaan lintas area karier dan/atau rumpun tugas dilakukan secara selektif dan diminimalisir pada jenis dan jenjang jabatan yang membutuhkan keahlian teknis.

Pasal 30

Dalam hal terdapat jenis jabatan yang memiliki tugas multisektoral, melaksanakan fungsi koordinasi lintas tugas pokok dan fungsi, dan/atau dapat dipersyaratkan diduduki oleh Pegawai dari berbagai disiplin ilmu maka pengisiannya dapat dilakukan secara lintas area karier dan/atau rumpun tugas dengan tetap mempertimbangkan kompetensi yang dimiliki.

Pasal 31

- (1) Puncak karier merupakan jabatan tertinggi yang dapat diduduki oleh Pegawai.
- (2) Puncak karier Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada kualifikasi pendidikan yang dimiliki adalah sebagai berikut:
- a. kualifikasi pendidikan Sekolah Dasar, puncak kariernya adalah jabatan pelaksana pada jalur pelaksana I golongan ruang II/a;
 - b. kualifikasi pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama, puncak kariernya adalah jabatan pelaksana pada jalur pelaksana I golongan ruang II/d;
 - c. kualifikasi pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas atau Diploma I (D-I) atau Diploma II (D-II), puncak kariernya adalah



- jabatan pelaksana pada jalur pelaksana II golongan ruang III/b atau jabatan fungsional penyelia golongan ruang III/d untuk JF;
- d. kualifikasi pendidikan Sarjana Muda atau Diploma III (D-III), puncak kariernya adalah jabatan pelaksana pada jalur pelaksana III golongan ruang III/c atau jabatan fungsional penyelia golongan ruang III/d untuk JF atau jabatan struktural pengawas;
 - e. kualifikasi pendidikan Sarjana Strata 1 (S-1) atau Diploma IV (D-IV), puncak kariernya adalah jabatan pelaksana pada jalur pelaksana IV golongan ruang III/d atau jabatan fungsional ahli tertinggi sesuai ketentuan jabatan puncaknya untuk JF atau jabatan struktural JPT;
 - f. kualifikasi pendidikan Magister Strata 2 (S-2) atau Profesi, puncak kariernya adalah jabatan pelaksana pada jalur pelaksana IV golongan ruang IV/a atau jabatan fungsional ahli tertinggi sesuai ketentuan jabatan puncaknya untuk JF atau jabatan struktural JPT; dan
 - g. kualifikasi pendidikan Doktoral Strata 3 (S-3), puncak kariernya adalah jabatan pelaksana pada jalur pelaksana IV golongan ruang IV/b atau jabatan fungsional ahli tertinggi sesuai ketentuan jabatan puncaknya untuk JF atau jabatan struktural JPT.
- (3) Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 20 ayat (2) dan ayat (3) maka puncak karier dalam jabatan pelaksana dapat setingkat lebih tinggi dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan batasan golongan ruang tetap sesuai kualifikasi pendidikan yang dimiliki.
- (4) Pola karier Pegawai sampai dengan puncak karier Pegawai adalah sebagaimana tersebut dalam Lampiran Peraturan Bupati ini.

BAB VIII PENUTUP

Pasal 32

Hal-hal yang belum diatur dalam Peraturan Bupati ini, sepanjang mengenai pelaksanaannya ditetapkan lebih lanjut dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

Pasal 33

Pada saat Peraturan Bupati ini berlaku, Peraturan Bupati Sleman Nomor 52 Tahun 2020 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Sleman (Berita Daerah Kabupaten Sleman Tahun 2020 Nomor 52), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.



Pasal 34

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sleman
pada tanggal 25 Oktober 2022

BUPATI SLEMAN,

Ttd.

KUSTINI SRI PURNOMO

Diundangkan di Sleman
pada tanggal 25 Oktober 2022

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN SLEMAN,

Ttd.

HARDA KISWAYA

BERITA DAERAH KABUPATEN SLEMAN TAHUN 2022 NOMOR 40.2



POLA KARIER PEGAWAI SAMPAI DENGAN PUNCAK KARIER

