



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

**PEDOMAN PENYUSUNAN POLA KARIER
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR : 35 TAHUN 2011
TANGGAL : 28 SEPTEMBER 2011**



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

**PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR 35 TAHUN 2011
TENTANG
PEDOMAN PENYUSUNAN POLA KARIER
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,

- Menimbang** : a. bahwa berdasarkan Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dinyatakan bahwa pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan;
- b. bahwa pengangkatan dalam jabatan dimaksudkan untuk pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang jabatan dalam suatu organisasi sesuai dengan alur karier yang telah ditetapkan;
- c. bahwa untuk memberikan kepastian arah pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil perlu adanya pola karier yang merupakan pola pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang menggambarkan alur pengembangan karier dan menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara unsur-unsur karier;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil;

- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1994 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3547) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2010 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5121);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4018) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4019);
5. Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil;
6. Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen, sebagaimana telah enam kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2005;
7. Keputusan Presiden Nomor 110 Tahun 2001 tentang Susunan Organisasi dan Tugas Eselon I Lembaga Pemerintah Non Departemen, sebagaimana telah tujuh kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 52 Tahun 2005;
8. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara sebagaimana telah dua kali diubah terakhir dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2008;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TENTANG PEDOMAN PENYUSUNAN POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL.**


Pasal 1

Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil adalah sebagaimana tersebut dalam Lampiran Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini.

Pasal 2

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 28 September 2011

KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,

EDY TOPO ASHARI

LAMPIRAN PERATURAN KEPALA BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR : 35 TAHUN 2011
TANGGAL : 28 SEPTEMBER 2011

PEDOMAN PENYUSUNAN POLA KARIER
PEGAWAI NEGERI SIPIL

I. PENDAHULUAN

A. UMUM

1. Berdasarkan Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dinyatakan bahwa pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan.
2. Pengangkatan dalam jabatan dimaksudkan untuk pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang jabatan dalam suatu organisasi sesuai dengan alur pengembangan karier yang telah ditetapkan.
3. Untuk memberikan kepastian arah pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil perlu adanya pola karier yang merupakan pola pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang menggambarkan alur pengembangan karier dan menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara unsur-unsur karier.
4. Untuk kelancaran penyusunan pola karier Pegawai Negeri Sipil di setiap instansi, perlu menetapkan pedoman penyusunan pola karier Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara.

B. TUJUAN

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah dalam menetapkan pola karier Pegawai Negeri Sipil di lingkungan masing-masing.

C. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup pedoman penyusunan pola karier Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini meliputi:

1. Prinsip penyusunan pola karier Pegawai Negeri Sipil;
2. Pembentukan tim penyusun pola karier Pegawai Negeri Sipil; dan
3. Metode dan teknik dan penyusunan pola karier Pegawai Negeri Sipil.

D. PENGERTIAN

Dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
2. Pola Karier PNS yang selanjutnya disebut Pola Karier adalah pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun.
3. Metode dan Teknik Penyusunan Pola Karier adalah cara, tahapan, dan langkah-langkah menyusun pola karier dengan memadukan keterkaitan unsur-unsur pola karier dengan pendidikan formal, Diklat, usia, masa kerja, pangkat/golongan ruang, tingkat jabatan, pengalaman jabatan, penilaian prestasi kerja, dan kompetensi.
4. Masa kerja adalah masa jabatan seorang PNS dalam menduduki suatu jabatan.
5. Alur Pengembangan Karier yang selanjutnya disebut alur karier adalah lintasan perpindahan jabatan secara vertikal, horizontal maupun diagonal yang dapat dilalui PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan jabatan tertinggi.
6. Lintasan perpindahan jabatan secara vertikal adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang setingkat lebih tinggi.
7. Lintasan perpindahan jabatan secara horizontal adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang masih setingkat.

8. Lintasan perpindahan jabatan secara diagonal adalah perpindahan dari suatu jabatan struktural ke jabatan fungsional atau sebaliknya.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak dalam suatu satuan organisasi negara yang terdiri dari jabatan struktural dan jabatan fungsional.
10. Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.
11. Jabatan fungsional tertentu adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan untuk kenaikan jabatan dan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit.
12. Jabatan fungsional umum adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keterampilan tertentu dan untuk kenaikan pangkatnya tidak disyaratkan dengan angka kredit.
13. Analisis jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan, dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan.
14. Peta jabatan adalah susunan nama dan tingkat jabatan struktural dan fungsional yang tergambar dalam suatu struktur unit organisasi dari tingkat yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi.
15. Standar kompetensi jabatan adalah persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam pelaksanaan tugas jabatan.

II. PRINSIP PENYUSUNAN POLA KARIER

Pola karier disusun berdasarkan prinsip:

1. Kepastian

Pola karier harus menggambarkan kepastian tentang arah alur karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

2. Profesionalisme

Pola karier harus mendorong peningkatan kompetensi dan prestasi kerja PNS.

3. Transparan

Pola karier harus diketahui oleh setiap PNS dan memberi kesempatan yang sama kepada PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

III. PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN POLA KARIER

1. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah dalam menyusun pola karier di lingkungannya, harus membentuk Tim Penyusun Pola Karier yang selanjutnya disingkat TPPK.
2. TPPK mempunyai tugas membantu Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah dalam menyusun pola karier.
3. Syarat keanggotaan TPPK:
 - a. memiliki pengalaman dan kemampuan di bidang organisasi dan tata laksana; dan
 - b. memiliki pengalaman dan kemampuan di bidang analisis jabatan, evaluasi dan klasifikasi jabatan, atau standar kompetensi jabatan.
4. Susunan keanggotaan TPPK:
 - a. seorang Ketua merangkap anggota;
 - b. seorang Sekretaris merangkap anggota; dan
 - c. paling kurang 3 (tiga) orang anggota.
5. Ketua TPPK ditunjuk dari pejabat eselon II yang secara fungsional bertanggung jawab di bidang kepegawaian.
6. Sekretaris TPPK ditunjuk dari pejabat eselon III atau pejabat eselon IV di unit pengelola kepegawaian.
7. Anggota TPPK sebagaimana dimaksud pada angka 4 huruf c, dapat ditunjuk dari PNS di luar unit pengelola kepegawaian.

IV. METODE DAN TEKNIK PENYUSUNAN POLA KARIER

Dalam penyusunan pola karier, setiap instansi harus melakukan tahapan sebagai berikut:

1. Melaksanakan Analisis Jabatan.

Dengan melaksanakan analisis jabatan akan dihasilkan informasi jabatan. Informasi jabatan diperoleh dengan melakukan kegiatan penyusunan:

- a. Uraian jabatan yang terdiri atas aspek-aspek nama jabatan, kode jabatan, ikhtisar jabatan, uraian tugas, bahan kerja, perangkat kerja, hasil kerja, tanggung jawab, wewenang, korelasi jabatan, kondisi lingkungan kerja, dan risiko bahaya.

- b. Syarat jabatan yang terdiri atas pangkat/golongan ruang, pendidikan, kursus atau Diklat, pengalaman kerja, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, bakat kerja, temperamen kerja, minat kerja, upaya fisik, kondisi fisik, dan fungsi pekerja.

2. Melaksanakan Evaluasi Jabatan

Dengan evaluasi jabatan akan dihasilkan nilai dan kelas jabatan.

Evaluasi jabatan dilakukan dengan kegiatan penilaian jabatan, penyusunan peta jabatan, dan penyusunan informasi faktor jabatan.

3. Menetapkan Peta Jabatan.

Dalam menetapkan peta jabatan, maka instansi melakukan:

- a. Menyusun nama dan tingkat jabatan baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional tertentu baik dari eselon maupun dari jenjang jabatan yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi.

Peta jabatan menggambarkan seluruh jabatan yang ada dan kedudukan dalam unit organisasi serta memuat jumlah pegawai, pangkat/golongan ruang, kualifikasi pendidikan, dan beban kerja unit organisasi.

Contoh:

Nama dan tingkat jabatan di lingkungan pemerintah Kabupaten/Kota:

1) Jabatan struktural:

- a) Eselon IIb : Kepala Badan, Kepala Dinas.
- b) Eselon IIIa : Sekretaris Badan, Sekretaris Dinas.
- c) Eselon IIIb : Kepala Bidang, Kepala Bagian.
- d) Eselon IVa : Kepala Seksi Kepala Sub Bidang, Kepala Sub Bagian.

2) Jabatan fungsional tertentu:

a) Kategori Keahlian:

- (1) Jenjang Utama : Peneliti, Widyaiswara, Penyuluh Pertanian, Penyuluh Perikanan.
- (2) Jenjang Madya : Peneliti, Widyaiswara, Penyuluh Pertanian, Penyuluh Perikanan.
- (3) Jenjang Muda : Peneliti, Widyaiswara, Penyuluh Pertanian, Penyuluh Perikanan.
- (4) Jenjang Pertama : Peneliti, Widyaiswara, Penyuluh Pertanian, Penyuluh Perikanan.

b) Kategori Keterampilan:

- (1) Jenjang Penyelia : Penyuluh Pertanian, Penyuluh Perikanan.
- (2) Jenjang Pelaksana Lanjutan : Polisi Kehutanan, Pengawas Bibit Tanaman, Pranata Laboratorium Pendidikan.
- (3) Jenjang Pelaksana : Analis Kepegawaian, Penyuluh Pertanian, Penyuluh Perikanan.
- (4) Jenjang Pelaksana Pemula : Penyuluh Pertanian, Penyuluh Perikanan.

b. Mengidentifikasi jabatan-jabatan yang menjadi *core business* satuan organisasi yang harus dilalui dalam menentukan alur karier jabatan.

3. Menetapkan Standar Kompetensi Jabatan

Dalam standar kompetensi jabatan terdapat kompetensi jabatan minimal yang dipersyaratkan untuk melaksanakan tugas jabatan.

Standar kompetensi jabatan diperoleh dengan melakukan tahap-tahap sebagai berikut pengumpulan data, identifikasi kompetensi jabatan, penyusunan daftar sementara kompetensi jabatan, validasi kompetensi jabatan, dan penentuan kompetensi jabatan.

4. Teknik Penyusunan Pola Karier

a. Unsur-unsur pola karier

Dalam menyusun pola karier dilakukan dengan cara mengkaitkan unsur-unsur pola karier meliputi pendidikan formal, Diklat jabatan, usia, masa kerja, pangkat/golongan ruang, tingkat jabatan, pengalaman jabatan, penilaian prestasi kerja, dan kompetensi jabatan.

1) Pendidikan formal

Setiap jenjang jabatan harus ditetapkan tingkat dan kualifikasi pendidikan formal, sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas dalam jabatannya secara profesional, khususnya dalam upaya penerapan kerangka teori, analisis, maupun metodologi pelaksanaan tugas dalam jabatannya.

Contoh:

- a) Jabatan Kepala Biro Hukum dan Peraturan Perundang-undangan harus berpendidikan paling rendah S1 Ilmu Hukum.
- b) Jabatan fungsional Medik Veteriner harus berpendidikan Dokter Hewan.

2) Diklat Jabatan

Diklat jabatan harus diikuti oleh seorang PNS yang diangkat dalam jabatan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian di bidang tugasnya.

Jenis dan jenjang Diklat jabatan harus sesuai dengan jabatannya.

Contoh:

- a) Seorang PNS yang menduduki jabatan struktural harus mengikuti dan lulus Diklat kepemimpinan (Diklatpim).
- b) Seorang PNS yang menduduki jabatan fungsional tertentu harus mengikuti dan lulus Diklat fungsional.
- c) Seorang PNS baik yang menduduki jabatan struktural maupun jabatan fungsional tertentu dapat mengikuti dan lulus Diklat teknis sesuai dengan bidang tugasnya.

3) Usia

Usia berkaitan dengan pendidikan formal dan masa kerja yang dimiliki dalam pengembangan karier seorang PNS.

Contoh:

Sdr. Simson Sitanggang, S.P, lahir tanggal 5 Desember 1980. Terhitung mulai tanggal 1 Maret 2004 diangkat sebagai CPNS dengan golongan ruang III/a. Terhitung mulai tanggal 1 April 2005 yang bersangkutan diangkat sebagai PNS dengan pangkat Penata Muda golongan ruang III/a. Selanjutnya yang bersangkutan diangkat dalam jabatan fungsional Penyuluh Pertanian Pertama terhitung mulai tanggal 1 Juni 2006 dalam usia 25 (dua puluh lima) tahun 6 (enam) bulan, masa kerja 2 (dua) tahun 3 (tiga) bulan.

Terhitung mulai tanggal 1 April 2007 yang bersangkutan dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b dan selanjutnya terhitung mulai tanggal 1 Juli 2008 yang bersangkutan dinaikkan jabatannya menjadi Penyuluh Pertanian Muda. Kemudian terhitung mulai tanggal 1 Oktober 2010 yang bersangkutan dinaikkan pangkatnya menjadi Penata golongan ruang III/c pada usia 29 (dua puluh sembilan) tahun 10 (sepuluh) bulan dan masa kerja 6 (enam) tahun 7 (tujuh) bulan.

4) Masa Kerja

Masa kerja seorang PNS merupakan selisih antara usia saat diangkat dalam suatu jabatan setingkat lebih tinggi dengan usia saat diangkat dalam jabatan sebelumnya, kecuali usia pengangkatan jabatan setingkat lebih tinggi untuk pertama kali.

Contoh:

Sdr. Achmad Setiyanto lahir tanggal 10 Februari 1964 dengan pendidikan SMA pangkat Pengatur Tingkat I golongan ruang II/d terhitung mulai tanggal 1 April 1994, selanjutnya yang bersangkutan diangkat sebagai Kepala Tata Usaha pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 (eselon Va) Kabupaten Klaten terhitung mulai tanggal 1 Mei 1994 dalam usia 30 (tiga puluh) tahun 3 (tiga) bulan.

Terhitung mulai tanggal 1 April 1996 yang bersangkutan dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda golongan ruang III/a. Terhitung mulai tanggal 15 Agustus 1996 Sdr. Achmad Setiyanto diangkat sebagai Kepala Tata Usaha pada Sekolah Menengah Kejuruan (eselon IVb) Kabupaten Klaten dalam usia 32 (tiga puluh dua) tahun 6 (enam) bulan dengan masa kerja 2 (dua) tahun 3 (tiga) bulan.

Terhitung mulai tanggal 1 Oktober 1997 yang bersangkutan dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b. Terhitung mulai tanggal 10 Mei 1999 yang bersangkutan diangkat Kepala Sub Bagian Keuangan pada Dinas Pendidikan (eselon IVa) Kabupaten Klaten dalam usia 35 (tiga puluh lima) tahun 3 (tiga) bulan dengan masa kerja 2 (dua) tahun 9 (sembilan) bulan.

Dengan demikian karier jabatan Sdr. Achmad Setiyanto sejak menduduki jabatan struktural eselon Va sampai dengan eselon IVa membutuhkan masa kerja 5 (lima) tahun.

5) Pangkat/Golongan Ruang

Pangkat/golongan ruang seorang PNS berkaitan dengan jabatan yang diduduki dan/atau pendidikan formal yang dimiliki.

Contoh:

a) Jenjang pangkat/golongan ruang terendah dan tertinggi untuk jabatan struktural eselon IVa yakni Penata golongan ruang III/c dan Penata Tingkat I golongan ruang III/d.

Dengan demikian, apabila seorang PNS berpendidikan Pasca Sarjana Strata Dua (S2) diangkat dalam jabatan struktural eselon IVa, diberikan kenaikan pangkat sampai dengan Penata Tingkat I golongan ruang III/d karena yang bersangkutan berpendidikan Pasca Sarjana Strata Dua (S2), maka dapat diberikan kenaikan pangkat Pembina golongan ruang IV/a.

- b) Jenjang pangkat/golongan ruang terendah dan tertinggi untuk jabatan struktural eselon IIIa yakni Pembina golongan ruang IV/a dan Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b.

Dengan demikian, apabila seorang PNS diangkat dalam jabatan struktural eselon IIIa, jenjang pangkatnya Pembina golongan ruang IV/a sampai dengan pangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b.

- c) Jenjang pangkat/golongan ruang terendah dan tertinggi untuk jabatan fungsional tertentu jenjang Muda yakni Penata golongan ruang III/c dan Penata Tingkat I golongan ruang III/d.

Dengan demikian, apabila seorang PNS diangkat dalam jabatan fungsional tertentu jenjang Muda, jenjang pangkatnya Penata golongan ruang III/c dan Penata Tingkat I golongan ruang III/d.

- d) Jenjang pangkat/golongan ruang terendah dan tertinggi untuk jabatan fungsional umum bagi PNS yang berpendidikan S1 yakni Penata Muda golongan ruang III/a dan Penata Tingkat I golongan ruang III/d.

Dengan demikian, apabila seorang PNS berpendidikan S1 diangkat dalam jabatan fungsional umum diberikan pangkat tertinggi Penata Tingkat I golongan ruang III/d.

6) Tingkat Jabatan

Tingkat jabatan merupakan jabatan struktural dari eselon yang terendah sampai dengan eselon yang tertinggi dan jabatan fungsional tertentu dari jenjang jabatan yang terendah sampai dengan jenjang jabatan yang tertinggi.

7) Pengalaman Jabatan

Untuk menduduki suatu jabatan, seorang PNS harus memiliki pengalaman yang ada korelasinya dengan bidang tugas jabatan yang akan didudukinya.

Contoh:

Untuk menduduki jabatan struktural eselon IIIa di lingkungan Biro Kepegawaian, harus berasal dari pejabat struktural eselon IVa di lingkungan Biro Kepegawaian yang bersangkutan, atau pejabat struktural eselon IIIa, eselon IVa yang tugas pokok dan fungsinya memiliki korelasi dengan bidang kepegawaian.

8) Penilaian prestasi kerja.

Penilaian prestasi kerja dilakukan terhadap seorang PNS yang akan atau sedang menduduki jabatan.

9) Kompetensi Jabatan

Setiap jabatan yang ada dalam suatu satuan organisasi harus ditetapkan standar kompetensi jabatan.

Contoh:

Jabatan Kepala Biro Hukum dan Peraturan Perundang-undangan, antara lain harus teliti, mampu membuat perjanjian, memahami teknis penyusunan Peraturan Perundang-undangan, mampu merumuskan instrumen hukum.

b. Alur karier PNS secara reguler dan *fast track*.

Keterkaitan antara unsur-unsur pola karier sebagaimana dimaksud dalam huruf a angka 1) sampai dengan angka 9), terdiri dari:

1) Alur karier PNS secara reguler.

Alur karier PNS secara reguler mendasarkan pada asumsi pendidikan formal, usia sejak pengangkatan CPNS, sebagai berikut:

a) Pendidikan dan Usia.

Asumsi yang digunakan:

(1) Untuk pendidikan SLTA/DI, DII, DIII, S1/DIV, S2, dan S3, pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 35 (tiga puluh lima) tahun.

(2) Tidak terjadi penyesuaian ijazah.

b) Kepangkatan dan masa kerja

Asumsi yang digunakan:

(1) Satu tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan.

(2) 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 adalah sebagaimana dimaksud dalam Anak Lampiran 1 sampai dengan Anak Lampiran 3 Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini.

2) Alur karier PNS secara *fast track*.

Alur karier PNS secara *fast track* mendasarkan pada asumsi sebagai berikut:

a) Pendidikan dan Usia

Asumsi yang digunakan:

- (1) Untuk pendidikan SLTA, pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 18 (delapan belas) tahun.
- (2) Untuk pendidikan DII, pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 20 (dua puluh) tahun.
- (3) Untuk pendidikan DIII, pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 21 (dua puluh satu) tahun.
- (4) Untuk pendidikan S1/DIV, pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 23 (dua puluh tiga) tahun.
- (5) Untuk pendidikan S2, pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 25 (dua puluh lima) tahun.
- (6) Untuk pendidikan S3, pengangkatan pertama kali sebagai CPNS berusia 27 (dua puluh tujuh) tahun.
- (7) Tidak terjadi penyesuaian ijazah.

b) Kepangkatan dan masa kerja.

Asumsi yang digunakan:

- (1) Satu tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan.
- (2) 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 adalah sebagaimana dimaksud dalam Anak Lampiran 4 sampai dengan Anak Lampiran 6 Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini.

c. Kategori jabatan

- 1) Kategori jabatan untuk setiap eselon dalam alur karier jabatan struktural, terdiri dari:

a) Kategori jabatan pemula

Jabatan yang nilai dan kompleksitasnya relatif masih rendah dan merupakan pengenalan tugas dan fungsi jabatan yang baru didudukinya.

b) **Kategori jabatan pengembangan**

Jabatan yang nilai dan kompleksitasnya lebih tinggi dari kategori jabatan pemula, serta untuk menambah pengalaman jabatan dan pengembangan kapasitas diri yang telah dimiliki.

c) **Kategori jabatan pemantapan**

Jabatan yang nilai dan kompleksitasnya sangat tinggi, hal ini merupakan pemantapan pengalaman jabatan pemula dan/atau jabatan pengembangan serta pemantapan kapasitas diri yang telah dimiliki dalam rangka persiapan promosi ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.

2) **Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah dapat menyusun dan menetapkan 2 (dua) kategori atau 3 (tiga) kategori jabatan setiap eselon untuk alur karier dalam jabatan struktural, dengan ketentuan untuk:**

a) **2 (dua) kategori jabatan, terdiri dari:**

- (1) **Kategori jabatan pemula; dan**
- (2) **Kategori jabatan pemantapan.**

b) **3 (tiga) kategori jabatan, terdiri dari:**

- (1) **Kategori jabatan pemula;**
- (2) **Kategori jabatan pengembangan; dan**
- (3) **Kategori jabatan pemantapan.**

3) **Kategori jabatan sebagaimana dimaksud dalam angka 2) disusun berdasarkan pada nilai dan kelas jabatan dari suatu satuan organisasi.**

Contoh:

Jabatan struktural di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota, terdiri dari Sekretaris BKD, Kepala Bidang Perencanaan dan Pengadaan PNS, Kepala Bidang Mutasi, Kepala Bidang Pengembangan Pegawai, dan Kepala Bidang Informasi Kepegawaian.

Dari jabatan struktural sebagaimana tersebut di atas, setelah dilakukan evaluasi jabatan dihasilkan nilai dan kelas jabatan.

Berdasarkan nilai dan kelas jabatan tersebut, disusun kategori jabatan sebagai berikut:

a) **Kepala Bidang Informasi Kepegawaian merupakan kategori Jabatan Pemula;**

- b) Kepala Bidang Perencanaan dan Pengadaan PNS, Kepala Bidang Mutasi, dan Kepala Bidang Pengembangan Pegawai merupakan kategori Jabatan Pengembangan; dan
 - c) Sekretaris BKD merupakan kategori Jabatan Pemantapan.
- 4) Untuk memperkaya pengalaman jabatan, maka seorang PNS sebelum dipromosikan dalam jabatan yang lebih tinggi dapat terlebih dahulu menduduki 2 (dua) atau 3 (tiga) kategori jabatan.

Contoh:

Untuk dipromosikan dalam jabatan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota, apabila:

- a) ditentukan terlebih dahulu melalui 2 (dua) kategori jabatan, maka seorang PNS terlebih dahulu menduduki Kepala Bidang Informasi Kepegawaian dan Sekretaris BKD.
 - b) ditentukan terlebih dahulu melalui 3 (tiga) kategori jabatan, maka seorang PNS terlebih dahulu menduduki Kepala Bidang Informasi Kepegawaian, Kepala Bidang Perencanaan dan Pengadaan PNS, dan Sekretaris BKD.
- 5) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana tersebut pada angka 2), pengangkatan dalam jabatan eselon I baik di instansi pusat maupun daerah.
- 6) Untuk pejabat eselon II ke atas, dimungkinkan perpindahan diantara satuan organisasi di lingkungan instansi pusat dan daerah tanpa melalui kategori jabatan.
- d. Pola perpindahan jabatan.
- 1) Karier awal PNS dilakukan melalui pengangkatan pertama dalam jabatan fungsional umum maupun jabatan fungsional tertentu dengan pola alur karier secara vertikal, horizontal, dan diagonal.
 - 2) Pola perpindahan jabatan meliputi perpindahan secara vertikal, horizontal, dan diagonal dengan memperhatikan faktor-faktor formasi jabatan, jenjang pangkat dalam jabatan, tingkat dan kualifikasi pendidikan, Diklat jabatan, pengalaman jabatan, kompetensi, dan penilaian prestasi kerja.
 - 3) Perpindahan secara vertikal merupakan perpindahan jabatan ke jabatan setingkat lebih tinggi.

Contoh:

Saudara Muhammad Nur, SH, NIP. 19750101 199803 1 001, pangkat Penata Tingkat I, golongan ruang III/d, terhitung mulai tanggal 1 Maret 2008 diangkat dalam jabatan struktural eselon IVa sebagai Kepala Sub Bagian Kepegangatan pada Biro Kepegawaian Kementerian Kehutanan.

Pada bulan Juni 2011 diangkat dalam jabatan struktural eselon IIIa sebagai Kepala Bagian Kepegangatan dan Mutasi pada Biro Kepegawaian Kementerian Kehutanan.

- 4) Perpindahan jabatan secara horizontal merupakan perpindahan jabatan satu ke jabatan lain yang masih setingkat.

Contoh:

Saudara Drs. Harsono NIP 19670210 199503 1 005, pangkat Pembina golongan ruang IV/a, sebagai Kepala Bidang Informasi Kepegawaian eselon IIIb pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota, terhitung mulai tanggal 5 Mei 2008 dipindahkan dalam jabatan Kepala Bidang Perencanaan dan Pengadaan PNS eselon IIIb.

- 5) Perpindahan jabatan secara diagonal merupakan perpindahan jabatan struktural ke jabatan fungsional atau sebaliknya.

Contoh:

Saudari Netalia, SH, NIP.19750101 199903 2 001, pangkat Penata Tingkat I, golongan ruang III/d, terhitung mulai tanggal 1 Maret 2008 diangkat dalam jabatan struktural eselon IVa sebagai Kepala Sub Bagian Mutasi, pada Biro Kepegawaian Kementerian Kehutanan. Pada bulan April 2011, dipindahkan ke dalam Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian.


Sesuai dengan hasil penilaian dan penetapan angka kredit, yang bersangkutan memperoleh angka kredit sebesar 312 (tiga ratus dua belas), maka Saudari Netalia, SH diangkat dan ditetapkan dalam Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian Muda dengan pangkat Penata Tingkat I, golongan ruang III/d.

V. KETENTUAN LAIN-LAIN

1. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah menyampaikan pola karier yang telah ditetapkan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara.
2. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah melakukan evaluasi dan peninjauan terhadap ketentuan pola karier yang telah ditetapkan sesuai dengan dinamika dan perubahan organisasi.

VI. PENUTUP

1. Apabila dalam melaksanakan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini dijumpai kesulitan agar ditanyakan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara untuk mendapat penyelesaian.
2. Demikian untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,

EDY TOPO ASHARI

Anak Lampiran 1 Peraturan Kepala Badan
Kepegawaian Negara
Nomor : 35 Tahun 2011
Tanggal : 28 September 2011

CONTOH ALUR KARIER PNS SECARA REGULER
DALAM JABATAN STRUKTURAL

No	Pendidikan	Masa Kerja dan Usia																	
		Eselon Va Gol.ruang III/a-III/b		Eselon IVb Gol.ruang III/b-III/c		Eselon IVa Gol.ruang III/c-III/d		Eselon IIIb Gol.ruang III/d-IV/a		Eselon IIIa Gol.ruang IV/a-IV/b		Eselon IIb Gol.ruang IV/b-IV/c		Eselon IIa Gol.ruang IV/c-IV/d		Eselon Ib Gol.ruang IV/c-IV/d		Eselon Ia 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	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia
1	SLTA/D.I	16	34	20	38	24	42												
2	D.II	12	32	16	36	20	40												
3	D.III	8	29	12	33	16	37												
4	S.I/D.IV	4	27	8	31	12	35	16	39	20	43	24	47	28	51				
5	S.2	4	29	4	29	8	33	12	37	16	41	20	45	24	49	28	53		
6	S.3	-	-	4	31	4	31	8	35	12	39	16	43	20	47	24	51	28	54

Asumsi Usia CPNS

- 1 SLTA/D.1 : 18 tahun
- 2 D.2 : 20 tahun
- 3 D.3 : 22 tahun
- 4 S.1/D.IV : 23 tahun
- 5 S.2 : 25 tahun
- 6 S.3 : 27 tahun

Anak Lampiran 2 Peraturan Kepala Badan

Kepegawaian Negara

Nomor : 35 Tahun 2011

Tanggal: 28 September 2011

CONTOH ALUR KARIER PNS SECARA REGULER

DALAM JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU KATEGORI 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.1	2	20	4	22	8	26	12	30	16	34	20	38	24	42	28	46
2	D.2	-	-	2	22	4	24	8	28	12	32	16	36	20	40	24	44
3	D.3	-	-	-	-	2	24	4	26	8	30	12	34	16	38	20	42

Asumsi Usia CPNS

- 1 SLTA/D.1 : 18 tahun
 2 D.2 : 20 tahun
 3 D.3 : 22 tahun

Anak Lampiran 3 Peraturan Kepala Badan
Kepegawaian Negara
Nomor : 35 Tahun 2011
Tanggal: 28 September 2011

CONTOH ALUR KARIER PNS SECARA REGULER
DALAM JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU KATEGORI 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	S.I/D.IV	2	25	4	27	8	31	12	35	16	39	20	43	24	47	28	51	32	55
2	S.2	-	-	2	27	4	29	8	33	12	37	16	41	20	45	24	49	28	53
3	S.3	-	-	-	-	2	29	4	31	8	35	12	39	16	43	20	47	24	51

Asumsi Usia CPNS

- 1 S.1/D.IV : 23 tahun
- 2 S.2 : 25 tahun
- 3 S.3 : 27 tahun

Anak Lampiran 4 Peraturan Kepala Badan

Kepegawaian Negara

Nomor : 35 Tahun 2011

Tanggal: 28 September 2011

CONTOH ALUR KARIER PNS SECARA FAST TRACK
DALAM JABATAN STRUKTURAL

No	Pendidikan	Masa Kerja dan Usia																	
		Eselon Va Gol.ruang III/a-III/b		Eselon IVb Gol.ruang III/b-III/c		Eselon IVa Gol.ruang III/c-III/d		Eselon IIIb Gol.ruang III/d-IV/a		Eselon IIIa Gol.ruang IV/a-IV/b		Eselon IIb Gol.ruang IV/b-IV/c		Eselon IIa Gol.ruang IV/c-IV/d		Eselon Ib Gol.ruang IV/c-IV/d		Eselon Ia 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	Masa Kerja	Usia	Masa Kerja	Usia
1	SLTA/D.I	12	30	14	32	17	35												
2	D.II	8	28	10	30	13	33												
3	D.III	4	25	6	27	9	30												
4	S.I/D.IV	2	25	2	25	4	27	6	29	8	31	10	33	12	35	14	37	16	39
5	S.2	2	27	2	27	2	27	4	29	6	31	8	33	10	35	12	37	14	39
6	S.3	-	-	2	29	2	29	2	29	4	31	6	33	8	35	10	37	12	39

Asumsi Usia CPNS

- 1 SLTA/D.1 : 18 tahun
- 2 D.2 : 20 tahun
- 3 D.3 : 22 tahun
- 4 S.1/D.IV : 23 tahun
- 5 S.2 : 25 tahun
- 6 S.3 : 27 tahun

Anak Lampiran 5 Peraturan Kepala Badan
Kepegawaian Negara
Nomor : 35 Tahun 2011
Tanggal : 28 September 2011

CONTOH ALUR KARIER PNS SECARA FAST TRACK
DALAM JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU KATEGORI 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.1	2	20	4	22	6	24	8	26	10	28	12	30	14	32	16	34
2	D.2	-	-	2	22	4	24	6	26	8	28	10	30	12	32	14	34
3	D.3	-	-	-	-	2	24	4	26	6	28	8	30	10	32	12	34

Asumsi Usia CPNS

- 1 SLTA/D.1 : 18 tahun
2 D.2 : 20 tahun
3 D.3 : 22 tahun

CONTOH ALUR KARIER PNS SECARA *FAST TRACK*
DALAM JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU KATEGORI 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	S.1/D.IV	2	25	4	27	6	29	8	31	10	33	12	35	14	37	16	39	18	41
2	S.2	-	-	2	27	4	29	6	31	8	33	10	35	12	37	14	39	16	41
3	S.3	-	-	-	-	2	29	4	31	6	33	8	35	10	37	10	39	14	41

Asumsi Usia CPNS

- 1 S.1/D.IV : 23 tahun
2 S.2 : 25 tahun
3 S.3 : 27 tahun