



**PERATURAN
KEPALA BADAN KEPENDUDUKAN
DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL
NOMOR 484/PER/B2/2016
TENTANG
POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN
KELUARGA BERENCANA NASIONAL**

**BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL
JAKARTA, 9 DESEMBER 2016**



**PERATURAN
KEPALA BADAN KEPENDUDUKAN
DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL
NOMOR 484/PER/B2/2016
TENTANG
POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN
KELUARGA BERENCANA NASIONAL**

**BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL
JAKARTA, 9 DESEMBER 2016**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan YME dengan diterbitkannya Peraturan Kepala Badan kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) yang mengatur tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan BKKBN.

Peraturan Kepala ini merupakan pedoman yang diperlukan oleh seluruh pegawai dalam merencanakan kariernya di masa mendatang guna mendukung tercapainya Visi dan Misi BKKBN, yang dapat tercapai jika didukung dengan kesiapan seluruh Sumber Daya Manusia BKKBN yang berkualitas dan profesional.

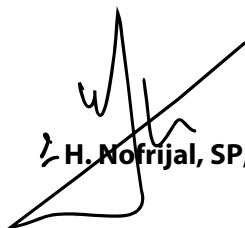
Hal ini sejalan dengan tuntutan reformasi yang menghendaki terwujudnya pemerintahan yang bersih, berwibawa (*good governance*) dan transparan dalam menjalankan tugas pelayanan publik. Pemerintah dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas profesionalisme Aparatur agar memiliki keunggulan kompetitif. Oleh karena itu perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dengan jelas dan terarah serta transparan sehingga dapat merangsang pegawai untuk mengembangkan karier dan profesionalisme.

Upaya untuk menciptakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good governance*) adalah melalui pembinaan yang lebih baik terhadap seluruh pegawai sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan pembinaan pegawai ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja yang tinggi. Untuk itu diperlukan penyusunan “Peraturan Kepala BKKBN tentang Pola Karier Pegawai di Lingkungan BKKBN,” yang diharapkan dapat memberikan petunjuk dan bimbingan bagi pegawai untuk mengembangkan kariernya secara terencana sesuai dengan kompetensi, keahlian dan prestasinya.

Kami sampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah berperan dalam penyusunan dan memberikan sumbang saran atas tersusunannya Peraturan Kepala ini.

Jakarta, 9 Desember 2016

Sekretaris Utama BKKBN



H. Nofrijal, SP, MA

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
PERATURAN KEPALA BKKBN NOMOR: 484/PER/B2/2016	1
BAB I. KETENTUAN UMUM	5
BAB II. ASAS DAN PRINSIP POLA KARIER	7
BAB III. TUJUAN, SASARAN DAN RUANG LINGKUP ...	10
BAB IV. POLA KARIER	13
Lampiran I. Pola Dasar Karier PNS di Lingkungan BKKBN	16
Lampiran II. Jalur Karier dalam Pola Karier PNS BKKBN	17
Lampiran III. Tata Cara Penempatan dan/atau Perpindahan	18
Lampiran IV. Tahapan Penyusunan Pola Karier	30



**PERATURAN
KEPALA BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL
NOMOR : 484/PER/B2/2016**

TENTANG

**POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA KUASA

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pelaksanaan pasal 71 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan untuk menjamin keselarasan potensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan perlu disusun pola karier PNS yang terintegrasi secara nasional;
- b. bahwa untuk mewujudkan pola pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang kondusif, transparan, profesional serta untuk meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, diperlukan pola karier yang dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk bersaing

meningkatkan kompetensinya serta menunjang sistem pemerintahan yang bersih, bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme;

- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu ditetapkan Peraturan Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2010 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1994 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3547);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 195, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4016);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4193);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4018);
6. 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2010 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 51, Tambahan

Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5121);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121);
11. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier PNS;
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2012 tentang Jabatan Fungsional Asesor SDM Aparatur dan Angka Kreditnya;
13. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial;
14. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Teknis.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN KEPALA BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL TENTANG POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Kepala Badan ini yang dimaksud dengan:

1. Kepala adalah Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional;
2. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah;
3. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintah atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan;
4. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan;

5. Karier adalah perjalanan atau pengalaman jabatan PNS pada BKKBN sejak diangkat, dibina secara terus menerus hingga batas usia pensiun;
6. Pola Karier adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan;
7. Jalur Karier adalah lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS di lingkungan BKKBN baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi;
8. 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;
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi;
10. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah;
11. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT;
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. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki JA pada instansi pemerintah;

14. 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;
16. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki JF pada instansi pemerintah;
17. Pejabat Yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
18. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di lingkungan BKKBN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB II

Asas dan Prinsip Pola Karier

Pasal 2

- (1) Penyelenggaraan Pola Karier PNS di lingkungan BKKBN berdasarkan pada asas:

a. Kepastian

Yang dimaksud dengan asas "Kepastian" adalah dalam setiap penyelenggaraan kebijakan dan pola karier PNS mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan, serta mampu

menggambarkan kepastian tentang bentuk dan jalur karier yang dapat ditempuh, hingga monitoring dan evaluasi pola karier yang diselenggarakan di lingkungan BKKBN.

b. Profesionalitas

Yang dimaksud dengan asas "Profesionalitas" adalah mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan, yang mampu mendorong peningkatan kompetensi dan prestasi kerja PNS secara berkelanjutan.

c. Proporsionalitas

Yang dimaksud dengan asas "Proporsionalitas" adalah mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban PNS.

d. Keterpaduan

Yang dimaksud dengan asas "Keterpaduan" adalah pengelolaan karier PNS didasarkan pada satu sistem pengelolaan yang terpadu secara nasional.

(2) Prinsip

a. Netralitas

Yang dimaksud dengan asas "Netralitas" adalah bahwa setiap PNS di lingkungan BKKBN tidak berpihak dari segala pengaruh manapun dan tidak memihak kepada kepentingan siapapun.

b. Akuntabilitas

Yang dimaksud dengan asas "Akuntabilitas" adalah bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari pengelolaan

karier PNS harus dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

c. Efektif dan Efisien

Yang dimaksud dengan asas "Efektif dan Efisien" adalah bahwa dalam menyelenggarakan manajemen karier PNS sesuai dengan target atau tujuan berdasarkan pada perencanaan yang memenuhi ketentuan.

d. Keterbukaan

Yang dimaksud dengan asas "Keterbukaan" adalah bahwa dalam penyelenggaraan manajemen karier bersifat terbuka.

e. Nondiskriminatif

Yang dimaksud dengan asas "Nondiskriminatif dan Berkeadilan" adalah bahwa dalam penyelenggaraan manajemen karier PSN di lingkungan BKKBN tidak membedakan perlakuan berdasarkan gender, suku, agama, ras, dan golongan.

f. Keadilan dan Kesetaraan

Yang dimaksud dengan asas "Keadilan dan Kesetaraan" adalah bahwa pengaturan penyelenggaraan manajemen karier PNS di lingkungan BKKBN harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan karier berdasarkan peraturan perundang-undangan.

BAB III

TUJUAN, SASARAN DAN RUANG LINGKUP

Pasal 3

Tujuan dari Peraturan Kepala Badan ini adalah:

- a. tersedianya acuan dalam pengelolaan karier PNS di lingkungan BKKBN, dalam rangka terselenggaranya pelaksanaan pengangkatan, pemberhentian, dan pemindahan PNS dalam jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional di lingkungan BKKBN sesuai ketentuan.
- b. terwujudnya kejelasan dan kepastian karier kepada PNS;
- c. terwujudnya acuan jalur karier yang dapat dilalui oleh PNS;
- d. tercapainya kualitas pelayanan dan kelancaran proses pengangkatan, pemberhentian, dan pemindahan PNS dalam jabatan di lingkungan BKKBN sesuai dengan prosedur dan ketentuan;
- e. terwujudnya peningkatan mutu kepemimpinan dalam jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional di lingkungan BKKBN;
- f. terwujudnya peningkatan kompetensi pejabat pimpinan tinggi, administrasi, dan fungsional dan suksesi kepemimpinan agar tidak terjadi kekosongan jabatan.

Pasal 4

Sasaran dari Peraturan Kepala Badan ini terdiri atas:

- a. Pejabat Pembina Kepegawaian;
- b. Pejabat yang berwenang di tingkat pusat dan provinsi;
- c. Pemangku jabatan pimpinan tinggi;

Pasal 5

Ruang lingkup Peraturan Kepala Badan ini terdiri atas:

- a. Kebijakan dan Strategi
- b. Kelembagaan Pola Karier PNS;
- c. Pola Karier, yang meliputi: Bentuk dan Jalur Karier, Tata Cara Pengisian dalam Jabatan, serta Monitoring dan Evaluasi Pola Karier.

Pasal 6

Kebijakan Peraturan Kepala Badan sebagaimana dimaksud pada pasal 5 huruf a, terdiri atas:

- a. Perwujudan pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan dalam rangka perencanaan, pembinaan, dan pengembangan karier PNS di lingkungan BKKBN Kantor Pusat maupun Perwakilan, diselenggarakan sesuai dengan arah kebijakan Manajemen PNS
- b. Perwujudan memperlancar penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan di sektor Kependudukan, Keluarga Berencana, dan Pembangunan Keluarga, agar terlaksana secara efektif dan efisien.
- c. Perwujudan Arah kebijakan pengelolaan karier PNS di lingkungan BKKBN ditujukan bagi pengembangan SDM aparatur dan budaya kerja dengan mempersiapkan sumber daya manusia yang professional dan kompeten, melalui pengelolaan karier PNS yang terencana, akuntabel, profesional, dan transparan.

Pasal 7

Strategi Peraturan Kepala Badan sebagaimana dimaksud pada pasal 5 huruf a, terdiri atas:

- a. Melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang professional, kompeten, dan amanah secara berkesinambungan;
- b. Melakukan pengembangan dan pembinaan sistem manajemen kinerja yang mendukung kebijakan pengelolaan karier PNS;
- c. Melakukan pembinaan unit kerja dalam mendorong terselenggaranya pengelolaan karier yang terencana, profesional, dan kompeten, sehingga dapat menghasilkan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai organisasi.

Pasal 8

Kelembagaan Pola Karier PNS sebagaimana dalam pasal 5 huruf b di lingkungan BKKBN dilaksanakan sebagaimana berikut:

- a. PPK dalam mengelola karier pegawai di lingkungan BKKBN dibantu oleh PyB Kepala Biro Kepegawaian;
- b. Pengelolaan Karier di setiap unit organisasi dilakukan oleh PyB Unit Organisasi dan bertanggungjawab kepada PPK;
- c. PyB di tingkat unit organisasi adalah Kepala unit organisasi;
- d. PyB mempunyai tugas membantu PPK dalam menyusun dan melaksanakan pengelolaan karier berdasarkan bentuk dan jalur karier, serta melakukan Monitoring dan Evaluasi Pola Karier di lingkungan unit organisasi secara berkala;

BAB IV

POLA KARIR

Pasal 9

Jenis dan Jenjang Jabatan Pola Karier

Jenis jabatan di lingkungan BKKBN memiliki jenjang sebagai berikut:

- a Jabatan Pimpinan Tinggi :
 - 1) Jabatan Pimpinan Tinggi Madya; dan
 - 2) Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
- b Jabatan Administrasi :
 - 1) Jabatan Administrator;
 - 2) Jabatan Pengawas; dan
 - 3) Jabatan Pelaksana.
- c Jabatan Fungsional :
 - 1) Fungsional Keahlian, yakni:
 - a) Ahli Utama;
 - b) Ahli Madya;
 - c) Ahli Muda; dan
 - d) Ahli Pertama
 - 2) Fungsional Keterampilan, yakni:
 - a) Penyelia;
 - b) Mahir;
 - c) Terampil; dan
 - d) Pemula.

Pasal 10

Ketentuan dalam pembentukan Pola Karier BKKBN adalah sebagai berikut:

- a. PPK dalam menetapkan pola karier BKKBN harus memperhatikan jalur karier yang berkesinambungan; dan
- b. Jalur karier merupakan lintasan posisi jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang jabatan yang setara maupun jenjang jabatan yang lebih tinggi.

Pasal 11

Bentuk pola karier PNS :

- a) Horizontal, yaitu perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang setara, baik di dalam satu kelompok JA, JF, atau JPT maupun antar kelompok JPT dan JF atau sebaliknya;
- 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.

Pola penempatan jabatan dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kualifikasi, kompetensi, rekam jejak, integritas, dan moral;

Pasal 12

Jalur Karier

- a. Jalur karier PNS di lingkungan BKKBN disusun berdasarkan bentuk pola dasar karier PNS yang menggambarkan alur kenaikan dan perpindahan dalam dan antar jabatan;
- b. Jalur karier dari jabatan pelaksana hingga jabatan administrator harus dalam satu rumpun jabatan, sebagaimana lampiran 1. Sedangkan jalur karier dari jabatan administrator ke jabatan pimpinan tinggi pratama dan/atau jabatan pimpinan tinggi pratama ke jabatan pimpinan tinggi madya tidak harus dalam satu rumpun jabatan;

Pasal 13

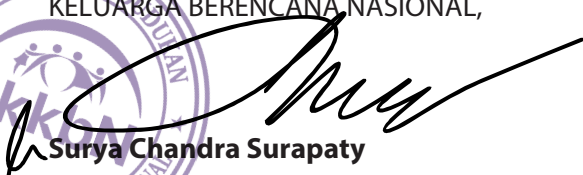
Peraturan Kepala Badan ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan.

Ditetapkan : Jakarta

Pada Tanggal : 9 Desember 2016

KEPALA BADAN KEPENDUDUKAN DAN
KELUARGA BERENCANA NASIONAL,




Surya Chandra Surapaty

Lampiran Perka BKKBN

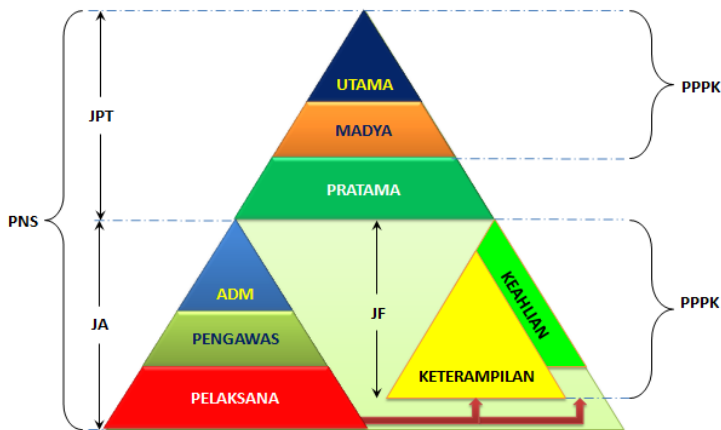
Nomor : 484/PER/B2/2016

Tentang : Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional

Lampiran I

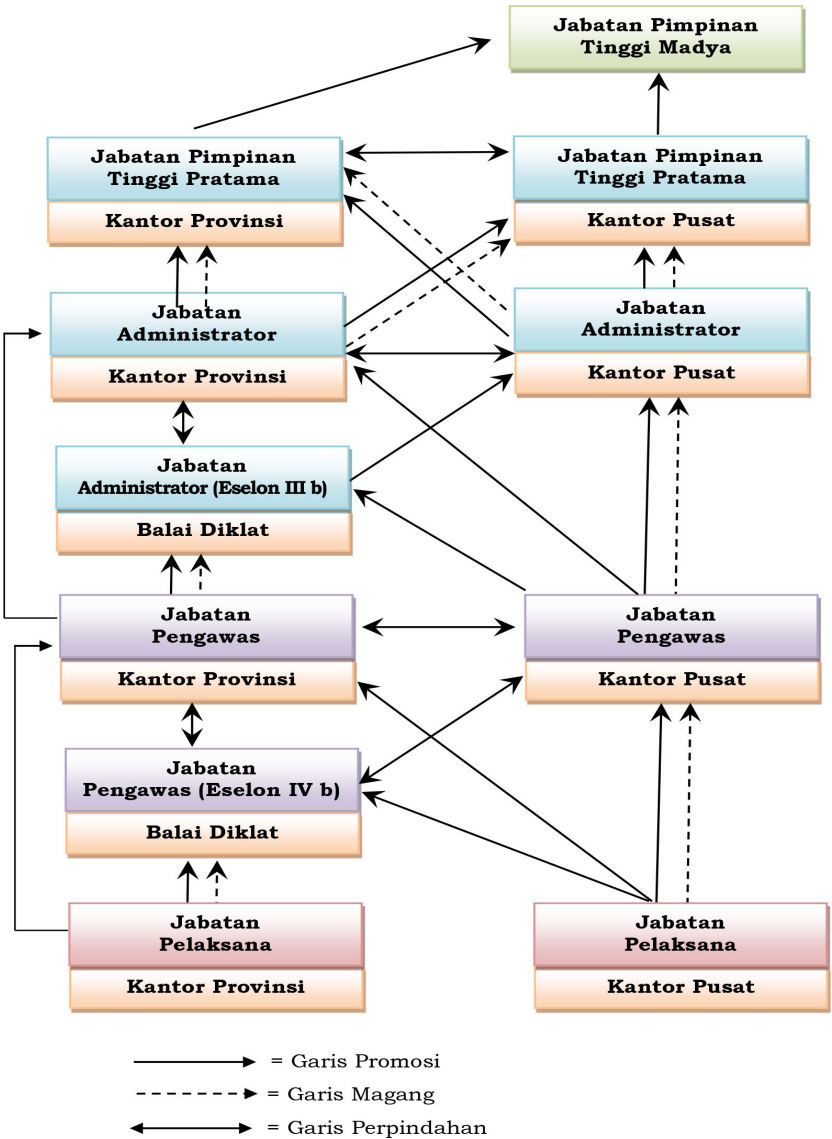
Pola dasar karier PNS di lingkungan BKKBN

Pola dasar karier disusun secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional, yang ditetapkan oleh PPK. Adapun pola dasar karier PNS di lingkungan BKKBN yang mengatur penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan adalah sebagai berikut:



Pola dasar karier sebagaimana ditentukan dalam UU ASN memberikan informasi penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan. Pola karier PNS dapat berbentuk horizontal, vertikal, maupun diagonal baik dalam satu kelompok jabatan maupun antar kelompok jabatan. PNS dapat berkarir dalam kelompok jabatan pimpinan tinggi (JPT), jabatan administrasi (JA), maupun jabatan fungsional, sesuai dengan syarat jabatan dan kualifikasi yang dimilikinya.

Lampiran II
Jalur Karier dalam Pola Karier PNS BKKBN



Lampiran III

Tata Cara Penempatan dan/atau Perpindahan

Tata cara penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan berdasarkan bentuk dan jalur karier adalah sebagai berikut:

1. Jabatan Pimpinan Tinggi Madya

- a. Berstatus PNS;
- b. Untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Madya setara Eselon I.a, diutamakan memiliki pangkat minimal Pembina Utama Madya (IV/d) atau sekurang-kurangnya memiliki pangkat Pembina Utama Muda (IV/c) dan minimal pernah 2 (dua) kali menjabat sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di Unit Organik, serta memiliki sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat II;
- c. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun;
- d. Sedang atau pernah menduduki JPT pratama paling singkat 2 (dua) tahun;
- e. Khusus dari jabatan fungsional sekurang-kurangnya menduduki jabatan fungsional jenjang utama dengan pangkat Pembina Utama Madya (IV/d), serta memiliki sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat II;
- f. Berusia setinggi-tingginya 58 (lima puluh delapan) tahun;
- g. Kualifikasi pendidikan minimal S1 atau Diploma IV, diutamakan terkait bidang kependudukan keluarga

berencana dan pembangunan keluarga serta memiliki pengalaman di bidang jabatan;

- h. Memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
- i. Memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- j. Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- k. Memiliki sertifikasi kompetensi;
- l. Tata cara pengangkatan dalam jabatan pimpinan tinggi madya adalah sebagai berikut:
 - 1) PNS yang diusulkan untuk pengisian jabatan pimpinan tinggi madya adalah yang masuk ke dalam Rencana Suksesi yang diperoleh dari Manajemen Talenta, khususnya yang berada pada kuadran *Rising Star* dan *Promotable* pada kelompok jabatan pimpinan tinggi pratama;
 - 2) JPT hanya dapat diduduki paling lama 5 (lima) tahun, dan dapat diperpanjang berdasarkan pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi, dan berdasarkan kebutuhan BKKBN setelah mendapatkan persetujuan dari PPK dan berkoordinasi dengan KASN.

2. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

- a. Berstatus PNS;
- b. Untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setara Eselon II.a, diutamakan memiliki pangkat minimal Pembina Utama

Muda (IV/c) atau sekurang-kurangnya memiliki pangkat Pembina Tingkat I (IV/b) dan minimal pernah menjabat sebagai Pejabat Administrator selama sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun, serta memiliki sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat III (diklat pim administrator)

- c. Khusus dari jabatan fungsional sekurang-kurangnya menduduki jabatan fungsional jenjang madya dengan pangkat Pembina Tingkat I (IV/b), serta pernah menjabat sebagai pejabat Administrator selama minimal 2 (dua) tahun;
- d. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 5 (lima) tahun;
- e. Berusia setinggi-tingginya 57 (lima puluh tujuh) tahun;
- f. Kualifikasi pendidikan minimal S1 diutamakan terkait bidang kependudukan keluarga berencana dan pembangunan keluarga serta memiliki pengalaman di bidang jabatan;
- g. Memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
- h. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
- i. Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- j. Memiliki sertifikasi kompetensi.
- k. Tata cara pengangkatan dalam jabatan pimpinan tinggi pratama adalah sebagai berikut:

- 1) PNS yang diusulkan untuk pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama adalah yang masuk ke dalam Rencana Suksesi yang diperoleh dari Manajemen Talenta, khususnya yang berada pada kuadran *Rising Star* dan *Promotable* pada kelompok jabatan administrator;
- 2) JPT hanya dapat diduduki paling lama 5 (lima) tahun, dan dapat diperpanjang berdasarkan pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi, dan berdasarkan kebutuhan BKKBN setelah mendapatkan persetujuan dari PPK dan berkoordinasi dengan KASN.

3. Jabatan Administrator

- a. Berstatus PNS;
- b. Untuk Jabatan Administrator setara Eselon III.a, diutamakan memiliki pangkat minimal Pembina (IV/a) atau sekurang-kurangnya memiliki pangkat Penata Tingkat I (III/d) dan minimal pernah 2 (dua) kali menjabat sebagai Pejabat Pengawas di Unit Organik, serta memiliki sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat IV;
- c. Untuk Jabatan Administrator setara Eselon III.b, diutamakan memiliki pangkat minimal Penata Tingkat I (III/d) atau sekurang-kurangnya memiliki pangkat Penata (III/c) minimal pernah 2 (dua) kali menjabat sebagai Pejabat Pengawas, serta memiliki sertifikat Diklat Kepemimpinan Tingkat IV;
- d. Khusus dari jabatan fungsional sekurang-kurangnya menduduki jabatan fungsional jenjang muda dengan pangkat Penata Tingkat I (III/d) serta pernah menjabat sebagai pejabat Pengawas selama minimal 3 (tiga) tahun sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;

- e. Berusia setinggi-tingginya 53 (lima puluh tiga) tahun;
- f. Kualifikasi pendidikan minimal S1 diutamakan terkait bidang kependudukan keluarga berencana dan pembangunan keluarga serta memiliki pengalaman di bidang jabatan;
- g. Memiliki masa kerja minimal 6 (enam) tahun dalam rumpun yang sama;
- h. Memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
- i. Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- j. Memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- k. Memiliki sertifikasi kompetensi.
- l. Tata cara pengangkatan dalam jabatan administrator adalah sebagai berikut:
 - 1) setiap PNS di lingkungan BKKBN yang memenuhi syarat jabatan mempunyai kesempatan yang sama untuk diangkat dalam jabatan administrator yang lowong;
 - 2) PyB mengusulkan pengangkatan PNS dalam jabatan administrator kepada PPK setelah mendapat pertimbangan TPK BKKBN;
 - 3) PNS yang diusulkan adalah yang masuk ke dalam Rencana Suksesi yang diperoleh dari Manajemen Talenta, khususnya yang berada pada kuadran *Rising Star* dan *Promotable* pada kelompok jabatan pengawas dalam rumpun yang sama;
 - 4) PPK menetapkan keputusan pengangkatan dalam jabatan administrator.

4. Jabatan Pengawas

- a. Diutamakan memiliki pangkat minimal Penata (III/c) atau sekurang-kurangnya memiliki pangkat Penata Muda Tingkat I (III/b) minimal 2 (dua) tahun dan memiliki kelas jabatan 7 (tujuh) untuk pelaksana;
- b. Khusus dari jabatan fungsional sekurang-kurangnya menduduki jabatan fungsional jenjang pertama dengan pangkat Penata Muda Tingkat I (III/b) minimal 2 (dua) tahun;
- c. Berusia setinggi-tingginya 53 (lima puluh tiga) tahun;
- d. Kualifikasi pendidikan minimal S1 diutamakan terkait bidang kependudukan keluarga berencana dan pembangunan keluarga serta memiliki pengalaman di bidang jabatan;
- e. Diutamakan telah lulus Diklat Kepemimpinan Tingkat IV, dikecualikan bagi yang menduduki jabatan fungsional;
- f. Memiliki pengalaman pada jabatan pelaksana paling sedikit 4 (empat) tahun, sesuai dengan bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
- g. Memiliki masa kerja minimal 6 (enam) tahun dalam rumpun yang sama
- h. Memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
- i. Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- j. Memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- k. Memiliki sertifikasi kompetensi.

- I. Tata cara pengangkatan dalam jabatan pengawas adalah sebagai berikut:
 - 1) setiap PNS di lingkungan BKKBN yang memenuhi syarat jabatan mempunyai kesempatan yang sama untuk diangkat dalam jabatan pengawas yang lowong;
 - 2) PyB mengusulkan pengangkatan PNS dalam jabatan pengawas kepada PPK setelah mendapat pertimbangan TPK BKKBN;
 - 3) PNS yang diusulkan adalah yang masuk ke dalam Rencana Suksesi yang diperoleh dari Manajemen Talenta, khususnya yang berada pada kuadran *Rising Star* dan *Promotable* pada kelompok jabatan pelaksana;
 - 4) PPK menetapkan keputusan pengangkatan dalam jabatan pengawas.

5. Jabatan Fungsional

- a. Pengangkatan PNS ke dalam JF keahlian dan JF keterampilan dilakukan melalui pengangkatan:
 - 1) pertama;
 - 2) perpindahan dari jabatan lain;
 - 3) penyesuaian;
 - 4) promosi; atau
 - 5) PPPK, yang selanjutnya diatur tersendiri dengan Peraturan Kepala BKKBN.
- b. Persyaratan jabatan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keahlian melalui pengangkatan pertama adalah sebagai berikut:

- 1) berstatus PNS;
 - 2) memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - 3) sehat jasmani dan rohani;
 - 4) berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan dalam rumpun yang sama;
 - 5) mengikuti dan lulus uji kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi yang telah ditetapkan instansi pembina;
 - 6) nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - 7) memiliki sertifikasi kompetensi.
- c. Persyaratan jabatan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keahlian melalui perpindahan dari jabatan lain adalah sebagai berikut:
- 1) berstatus PNS;
 - 2) memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - 3) sehat jasmani dan rohani;
 - 4) berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan dalam rumpun yang sama;
 - 5) mengikuti dan lulus uji kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi yang telah ditetapkan instansi pembina;

- 6) memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
 - 7) nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - 8) memiliki sertifikasi kompetensi.
 - 9) berusia paling tinggi:
 - a) 53 (lima puluh tiga) tahun untuk JF ahli pertama dan JF ahli muda;
 - b) 55 (lima puluh lima) tahun JF ahli madya; dan
 - c) 60 (enam puluh) tahun untuk JF ahli utama bagi PNS yang telah menduduki JPT.
- d. Persyaratan jabatan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keahlian melalui penyesuaian adalah sebagai berikut:
- 1) berstatus PNS;
 - 2) memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - 3) sehat jasmani dan rohani.
 - 4) berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV dalam rumpun yang sama;
 - 5) memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
 - 6) nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - 7) memiliki sertifikasi kompetensi.

- e. Persyaratan jabatan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keterampilan melalui pengangkatan pertama adalah sebagai berikut:
- 1) berstatus PNS;
 - 2) memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - 3) sehat jasmani dan rohani.
 - 4) berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
 - 5) mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang telah ditetapkan instansi pembina;
 - 6) nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
 - 7) memiliki sertifikasi kompetensi.
- f. Persyaratan jabatan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keterampilan melalui perpindahan dari jabatan lain adalah sebagai berikut:
- 1) berstatus PNS;
 - 2) memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - 3) sehat jasmani dan rohani.
 - 4) berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
 - 5) mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural

- sesuai standar kompetensi yang telah ditetapkan instansi pembina;
- 6) memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
 - 7) nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - 8) memiliki sertifikasi kompetensi; dan
 - 9) usia paling tinggi 53 (lima puluh tiga) tahun.
- g. Persyaratan jabatan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keterampilan melalui penyesuaian adalah sebagai berikut:
- 1) berstatus PNS;
 - 2) memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - 3) sehat jasmani dan rohani.
 - 4) berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara pada rumpun yang sama;
 - 5) memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling singkat 2 (dua) tahun;
 - 6) nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - 7) memiliki sertifikasi kompetensi.
- h. Persyaratan jabatan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Fungsional Keahlian dan Jabatan Fungsional Keterampilan melalui promosi adalah sebagai berikut:

- 1) mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang telah ditetapkan instansi pembina;
 - 2) nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - 3) memiliki sertifikasi kompetensi.
- i. Tata cara pengangkatan dalam jabatan fungsional adalah sebagai berikut:
- 1) PyB mengusulkan pengangkatan pertama PNS dalam JF kepada PPK untuk ditetapkan pada:
 - a) JF Ahli Pertama;
 - b) JF Ahli Muda;
 - c) JF Pemula; dan
 - d) JF Terampil.
 - 2) Pengangkatan dalam JF melalui perpindahan jabatan diusulkan oleh PPK kepada Presiden bagi PNS yang akan menduduki JF ahli utama atau kepada PPK bagi PNS yang akan menduduki JF selain JF ahli utama;
 - 3) Pengkatan PNS yang akan menduduki JF melalui penyesuaian diusulkan oleh PyB kepada PPK untuk ditetapkan;
 - 4) Pengangkatan dalam JF melalui promosi diusulkan oleh PPK kepada Presiden bagi PNS yang akan menduduki JF ahli utama atau kepada PPK bagi PNS yang akan menduduki JF selain JF ahli utama.

Lampiran IV

Tahapan Penyusunan Pola Karier

Dalam menyusun pola karier, setiap unit kerja harus melakukan tahapan sebagai berikut:

a. Melaksanakan Analisis Jabatan

Dengan melaksanakan analisis jabatan akan dihasilkan informasi jabatan, yang diperoleh melalui kegiatan penyusunan berikut:

- 1) Uraian Jabatan yang terdiri dari aspek-aspek nama jabatan, kode jabatan, ikhtisar jabatan, uraian tugas, bahan kerja, perangkat kerja, hasil kerja, tanggungjawab, wewenang, korelasi jabatan, kondisi lingkungan kerja, dan risiko bahaya;
- 2) 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 pekerjaan.

b. Melaksanakan Klasifikasi Jabatan

Dengan melaksanakan pengklasifikasian jabatan akan dihasilkan informasi terkait klasifikasi jabatan serta kualifikasinya.

c. 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.

d. Menetapkan Peta Jabatan

Dalam menetapkan peta jabatan, maka instansi melakukan:

- 1) Menyusun nama dan tingkat jabatan, baik jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, maupun jabatan fungsional, baik dari eselon maupun dari jenjang jabatan yang paling rendah hingga 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;
- 2) Mengidentifikasi jabatan-jabatan yang menjadi *core business* satuan organisasi yang harus dilalui dalam menentukan alur karier jabatan.

e. 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: (1) pengumpulan data, (2) identifikasi kompetensi jabatan, (3) penyusunan daftar sementara kompetensi jabatan, (4) validasi kompetensi jabatan, dan (5) penentuan kompetensi jabatan.

f. Menetapkan Jenjang Pangkat Jabatan

Setelah dilakukan analisis, pengklasifikasian, evaluasi, penetapan peta jabatan, dan penentuan kompetensi langkah berikutnya adalah menetapkan jenjang pangkat jabatan.

g. Menyusun Alur Karier Jabatan

Penyusunan alur karier jabatan terdiri dari 3 (tiga) jenis alur karier, yakni sebagai berikut:

1) Penyusunan Alur Karier Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)

Sebelum ditetapkanja jenjang kepangkatan baru, maka alur karier pada JPT terdiri dari 4 (empat) strata, mulai dari eselon II b sampai dengan Eselon I a, sebagai berikut:

Eselon	Jenjang Pangkat, Golongan/Ruang			
	Terendah		Tertinggi	
	Pangkat	Golru	Pangkat	Golru
I a	Pembina Utama Madya	IV d	Pembina Utama	IV e
I b	Pembina Utama Muda	IV c	Pembina Utama	IV e
II a	Pembina Utama Muda	IV c	Pembina Utama Madya	IV d
II b	Pembina Tingkat I	IV b	Pembina Utama Muda	IV c

2) Penyusunan Alur Karier Jabatan Administrasi

- a) Sebelum ditetapkanja jenjang kepangkatan baru, maka alur karier pada jabatan administrasi terdiri dari 4 (empat) strata, mulai dari jabatan pelaksana sampai dengan Eselon III a, sebagai berikut:

Eselon	Jenjang Pangkat, Golongan/Ruang			
	Terendah		Tertinggi	
	Pangkat	Golru	Pangkat	Golru
III a	Pembina	IV a	Pembina Tingkat I	IV b
III b	Penata Tingkat I	III d	Pembina	IV a
IV a	Penata	III c	Penata Tingkat I	III d
Pelaksana	Penata Muda Tingkat I	III b	Penata	III c

- b) Alur karier pada jenjang jabatan administrasi harus mengikuti rumpun jabatan sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Kepala BKKBN.

3) Penyusunan Alur Karier Jabatan Fungsional

Pengangkatan jabatan fungsional mengacu kepada peraturan perundang-undangan untuk masing-masing jabatan fungsional yang dibina oleh instansi pembina jabatan fungsional, baik BKKBN maupun instansi pembina lainnya. Alur karier untuk jabatan ini berbentuk vertikal ke atas dimana setiap jabatan fungsional jika sudah memenuhi angka kredit yang dibutuhkan maka akan dipromosikan naik ke atas. Apabila angka kreditnya tidak memenuhi (dalam 5 tahun), maka akan diberikan peringatan (di tahun ke 5), dan kembali ke Jabatan Pelaksana.

Berikut adalah gambaran penyusunan alur karier PNS, yang secara garis besar mengilustrasikan tahapan penyusunan pola karier PNS pada kelompok jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional.

