



**KEMENTERIAN PERTAHANAN RI
SEKRETARIAT JENDERAL**

PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL KEMENTERIAN PERTAHANAN

NOMOR TAHUN 2016

TENTANG

PELAKSANAAN POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTAHANAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

SEKRETARIS JENDERAL KEMENTERIAN PERTAHANAN,

- Menimbang:
- a. bahwa untuk melaksanakan Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 26 Tahun 2010 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil Kementerian Pertahanan diperlukan pengaturan mengenai pelaksanaan pola karir Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Pertahanan;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dipandang perlu menetapkan Peraturan Sekretaris Jenderal Kementerian Pertahanan tentang Pelaksanaan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Pertahanan;
- Mengingat :
1. Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 26 Tahun 2010 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil Kementerian Pertahanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 726);
 2. Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 41 Tahun 2014 tentang Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Kementerian Pertahanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1259);
 3. Peraturan...

3. Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 58 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertahanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1591);
4. Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 59 Tahun 2014 tentang Susunan dan Tata Kerja Jabatan Fungsional Tertentu dan Jabatan Fungsional Umum Kementerian Pertahanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1592).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN SEKRETARIS JENDERAL KEMENTERIAN PERTAHANAN TENTANG PELAKSANAAN POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTAHANAN

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Sekretaris Jenderal ini yang dimaksud dengan:

1. Pola Karier adalah pola pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan kompetensi serta masa jabatan seseorang Pegawai Negeri Sipil sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun.
2. Pegawai Negeri Sipil Kementerian Pertahanan yang selanjutnya disebut PNS Kemhan adalah PNS yang bertugas di Kemhan.
3. Sekretaris Jenderal Kementerian Pertahanan yang selanjutnya disebut Sekjen Kemhan adalah unsur pembantu pimpinan yang berada di bawah dan bertanggung...

bertanggung jawab kepada Menteri;

4. Karier adalah pengembangan individu (pegawai) dalam jenjang jabatan/pangkat yang dapat dicapai selama pengabdian sebagai PNS.
5. Pembinaan Karier adalah kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang jabatan dan jenjang pangkat bagi seorang PNS pada suatu organisasi dalam jalur Karier yang telah ditetapkan dalam organisasinya.
6. Pengembangan Karier adalah suatu upaya pemenuhan kebutuhan tenaga PNS secara kualitatif sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan untuk dapat mengembangkan potensinya seoptimal mungkin mencapai Karier setinggi-tingginya di dalam organisasi.
7. Alur Karier adalah lintasan perpindahan jabatan secara horizontal, vertikal maupun diagonal yang akan dilalui PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan jabatan tertinggi.
8. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS dalam rangkaian susunan kepegawaian yang digunakan sebagai dasar penggajian.
9. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang PNS dalam suatu satuan organisasi negara.
10. Jenjang Jabatan adalah tingkat Jabatan seorang PNS yang menunjukkan kedudukan dan fungsinya dalam organisasi.
11. Persyaratan Jabatan adalah kualifikasi yang harus dipenuhi untuk menduduki suatu Jabatan meliputi pendidikan, pelatihan, usia, masa kerja, pangkat golongan/ruang, pengalaman Jabatan dan prestasi kerja.
12. Rumpun Jabatan adalah himpunan Jabatan yang mempunyai fungsi dan tugas yang berkaitan erat satu sama lain dalam melaksanakan salah satu tugas umum pemerintah.
13. Kategori Jabatan adalah pengelompokan Jabatan sesuai dengan tingkat kompleksitasnya yang terdiri dari kategori Jabatan...

Jabatan pemula, pengembangan dan pemantapan.

14. Eselon adalah tingkatan atau strata Jabatan Struktural mulai dari eselon I a dan I b (Jabatan pimpinan tinggi madya), eselon II (Jabatan pimpinan tinggi pratama), eselon III (Jabatan administrator), eselon IV (Jabatan pengawas);
15. Masa Kerja adalah masa kerja keseluruhan PNS.
16. Jabatan Struktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang PNS dalam rangka memimpin suatu sistem organisasi negara.
17. Jabatan Struktural Eselon I a dan I b (Jabatan pimpinan tinggi madya), Eselon II (Jabatan pimpinan tinggi pratama) adalah Jabatan pimpinan tinggi yang berfungsi memimpin dan memotivasi pegawai ASN di lingkungan Kemhan melalui kepeloporan dalam bidang profesi, analisis dan rekomendasi kebijakan dan kepemimpinan manajemen, pengembangan kerja sama dengan instansi lain, keteladanan dalam mengamalkan nilai dasar ASN, dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku ASN, serta ditetapkan syarat kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak Jabatan dan integritas serta kompetensi persyaratan lain yang dibutuhkan.
18. Jabatan Struktural Eselon III (Jabatan administrator), adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan yang ditetapkan berdasarkan kompetensi.
19. Jabatan Struktural Eselon IV (Jabatan pengawas), adalah Jabatan yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pelaksana yang ditetapkan berdasarkan kompetensi.
20. Jabatan Fungsional Umum (Jabatan pelaksana) adalah Jabatan yang melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintah dan pembangunan yang ditetapkan berdasarkan kompetensi.
21. Jabatan...

21. Jabatan Fungsional Tertentu adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan kepada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.
22. Pendidikan dan pelatihan yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS.
23. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugasnya.
24. Kompetensi Manajerial adalah karakteristik yang mendasari individu dengan merujuk pada kriteria efektif dan/atau kinerja unggul dalam Jabatan tertentu.
25. Kompetensi Teknis adalah kemampuan yang diperlukan oleh setiap pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
26. Peta Jabatan adalah susunan Jabatan yang digambarkan secara vertikal maupun horizontal menurut struktur kewenangan, tugas dan tanggung jawab Jabatan serta persyaratan Jabatan yang menggambarkan seluruh Jabatan yang ada dan kedudukannya dalam unit kerja.
27. *Assessment Centre* adalah metode untuk menilai Kompetensi pegawai dalam menangani tugas dan tanggung jawabnya di masa depan melalui berbagai simulasi kerja yang mengukur kemampuan pegawai (*assessi*) dibandingkan dengan persyaratan Jabatan yang telah ditetapkan.
28. Psikometri adalah prosedur pemeriksaan psikologis untuk mengukur potensi dan kecenderungan perilaku yang dimiliki pegawai yang dapat dijadikan sebagai salah satu prediksi bagi keberhasilan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
29. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Pejabat Pembina Kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam peraturan Perundang...

perundang-undangan yang mengatur tentang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS, dalam hal ini Menteri Pertahanan.

30. Pejabat Yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat dan/atau memberhentikan PNS berdasarkan perundang-undangan yang berlaku, dalam hal ini Menteri Pertahanan.

Pasal 2

- (1) Pelaksanaan Pola Karier PNS Kemhan dimaksudkan untuk menjamin kepastian arah Pengembangan Karier PNS di lingkungan Kementerian Pertahanan, mulai dari Karier terendah sampai Karier tertinggi sesuai dengan Kompetensi dan prestasi yang dimiliki.
- (2) Pelaksanaan Pola Karier PNS Kemhan disusun dengan tujuan untuk:
 - a. mendayagunakan PNS di lingkungan Kemhan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan jenjang dan Kompetensinya secara maksimal;
 - b. membina kemampuan, kecakapan, dan keterampilan secara efisien, efektif, dan rasional, sehingga potensi, energi, bakat, minat dan motivasi PNS dapat tersalurkan secara objektif ke arah tujuan organisasi;
 - c. menyeraskan kemampuan, kecakapan dan keterampilan PNS di lingkungan Kemhan sesuai dengan jenjang dan jenis penugasan dalam Jabatan yang tersedia untuk menghasilkan prestasi kerja yang optimal; dan
 - d. menciptakan iklim kerja yang kondusif dan transparan sehingga mampu memberi motivasi kerja dan pengembangan potensi diri bagi PNS di lingkungan Kemhan sebagai sumber daya aparatur yang berkualitas.

Pasal 3

Prinsip penyusunan Pola Karier:

- a. Kepastian...

- a. Kepastian, yaitu Pola Karier harus menggambarkan kepastian tentang arah alur Karier yang dapat ditempuh oleh setiap PNS Kemhan yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan;
- b. Profesionalisme, yaitu penyusunan Pola Karier harus dapat mendorong peningkatan Kompetensi dan prestasi kerja PNS Kemhan; dan
- c. Transparan, yaitu Pola Karier harus diketahui oleh setiap PNS Kemhan dan memberi kesempatan yang sama kepada PNS Kemhan yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 4

Pola Karier PNS di lingkungan Kemhan disusun dengan memperhatikan komponen dan hasil kegiatan yang meliputi:

- a. analisis Jabatan;
- b. evaluasi Jabatan;
- c. Peta Jabatan;
- d. standar Kompetensi Jabatan; dan
- e. kompetensi PNS.

BAB II

ALUR POLA KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pasal 5

- (1) Alur Pola Karier PNS di lingkungan Kemhan disusun secara lengkap dalam suatu matrik yang menggambarkan alur dan Pengembangan Karier yang dapat dilalui PNS Kemhan sejak pengangkatan pertama dalam Jabatan sampai dengan berhenti sebagai PNS.
- (2) Alur Pola Karier PNS Kemhan dimulai dari Jabatan Fungsional Umum.

Pasal 6

- (1) Dalam hal Pengembangan Karier lebih lanjut, PNS Kemhan dapat melalui alur Pola Karier Jabatan Struktural...

Struktural dan/atau Jabatan Fungsional Tertentu.

- (2) Alur Pola Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku ketentuan jenis Jabatan sebagai berikut:
 - a. Jabatan Struktural Eselon Ia dan Ib (Jabatan pimpinan tinggi madya), Eselon IIa (Jabatan pimpinan tinggi pratama);
 - b. Jabatan Struktural Eselon IIIa (Jabatan administrator), Jabatan Eselon IVa (Jabatan pengawas);
 - c. Jabatan Fungsional Tertentu; dan
 - d. Jabatan Fungsional Umum (Jabatan pelaksana).
- (3) Pola Karier Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional PNS Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran 1 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Sekjen ini.

Pasal 7

- (1) Jabatan Fungsional Tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf c diatur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan tersedia dalam formasi dan/atau Daftar Susunan Personel di lingkungan Kemhan.
- (2) Pejabat Fungsional Tertentu dan/atau Pejabat Fungsional Umum yang telah memenuhi syarat yang ditetapkan dengan golongan ruang III/c dapat diangkat sebagai Pejabat Struktural Eselon IVa (Jabatan pengawas), sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 8

- (1) Apabila memenuhi syarat yang ditetapkan paling sedikit 2 (dua) kali perpindahan Jabatan pada Jabatan Eselon IVa (Jabatan pengawas), PNS tersebut dapat dipromosikan untuk menduduki Jabatan Eselon IIIa (Jabatan administrator), sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Apabila memenuhi syarat yang ditetapkan paling sedikit 2 (dua)...

2 (dua) kali perpindahan Jabatan Eselon IIIa (Jabatan administrator), PNS tersebut dapat dipromosikan untuk menduduki Jabatan Eselon Iia (Jabatan pimpinan tinggi pratama) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (3) Apabila memenuhi syarat yang ditetapkan, PNS yang menduduki Jabatan Eselon Iia dapat diusulkan ke Presiden atau dipromosikan menduduki Jabatan Eselon Ia dan/atau Jabatan Eselon Ib (Jabatan pimpinan tinggi madya), sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 9

- (1) PNS nonstruktural dikarenakan adanya perampangan organisasi dapat diangkat dalam Jabatan Struktural yang setingkat dengan Jabatan Struktural yang pernah dipangkunya atau setingkat lebih tinggi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) PNS yang telah selesai menjalani hukuman disiplin (ringan dan sedang) dan mendapat surat keterangan telah selesai menjalani hukuman disiplin oleh Pejabat Yang Berwenang dapat dipertimbangkan menduduki Jabatan Struktural yang setingkat dengan Jabatan Struktural yang pernah dipangkunya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) PNS yang dikenai sanksi dan terbukti tidak bersalah yang dinyatakan oleh Pejabat Yang Berwenang, dapat dipertimbangkan menduduki Jabatan Struktural yang setara dengan Jabatan Struktural yang pernah dipangkunya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) PNS yang melakukan tindak pidana kejahatan Jabatan, dan/atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan Jabatan diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan.

BAB III
TAHAPAN PENGEMBANGAN KARIER
PEGAWAI NEGERI SIPIL KEMENTERIAN PERTAHANAN

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 10

Tahapan Pengembangan Karier PNS Kemhan meliputi:

- a. Pengembangan Karier PNS berdasarkan lulusan;
- b. Pola Pembinaan Karier;
- c. Penempatan PNS; dan
- d. Kenaikan Pangkat PNS.

Bagian Kedua
Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil
Berdasarkan lulusan

Pasal 11

Pengembangan Karier PNS berdasarkan lulusan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a terdiri atas:

- a. Diploma 3 (D3);
- b. Strata 1 (S1); dan
- c. Strata 2 (S2).

Paragraf 1
Lulusan Diploma-3

Pasal 12

Pengembangan Karier PNS berdasarkan lulusan Diploma-3 (D3) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a terdiri atas:

- a. tahapan pengenalan tugas;
- b. tahapan penguasaan tugas;
- c. tahapan pengembangan dan pemantapan kemampuan;
dan
- d. tahapan puncak Karier.

Pasal 13...

Pasal 13

(1) Tahapan pengenalan tugas sebagaimana dimaksud Pasal 12 huruf a yaitu:

- a. masa kerja pengenalan tugas dimulai dari 0 (nol) sampai dengan 4 (empat) tahun:
 1. setiap PNS mulai mengenal tugas pokok dan fungsi unit kerjanya, pengintegrasian diri, serta mempraktekkan kemampuan teknis sesuai dengan kompetensi yang dimiliki;
 2. setiap PNS masih dalam masa percobaan antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) atau 2 (dua) tahun (dengan status CPNS);
 3. setiap PNS antara 3 (tiga) sampai dengan 4 (empat) tahun dapat memahami tugas pokok dan fungsi Satker/Subsatker/unit kerja; dan
 4. diharapkan pada tahapan ini PNS dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.
- b. usia pada tahapan ini adalah 22 (dua puluh dua) – 26 (dua puluh enam) tahun;
- c. jenjang kepangkatan pada tahapan ini adalah Pengatur (II/c) sampai dengan Pengatur Tingkat I (II/d);
- d. Diklat:
 1. lulus Diklat prajabatan;
 2. mengikuti Diklat pembekalan/pengenalan organisasi;
 3. mengikuti Diklat bela negara;
 4. mengikuti Diklat yang bersifat teknis/fungsional sesuai dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja organisasi; dan
 5. dapat mengikuti pendidikan formal 1 (satu) tingkat lebih tinggi dari pendidikan semula.
- e. Jabatan:
 1. Fungsional Umum; dan
 2. Fungsional Tertentu.

(2) Tahapan...

- (2) Tahapan penguasaan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf b yaitu:
- a. masa kerja penguasaan tugas dimulai dari 5 (lima) sampai dengan 12 (dua belas) tahun:
 1. setiap PNS menguasai tugasnya dan mampu bekerja, baik secara mandiri maupun bersama-sama secara organisasi; dan
 2. setiap PNS dapat diberikan tanggung jawab yang bersifat manajerial atau dapat dipersiapkan untuk menduduki Jabatan Struktural Eselon IV (Jabatan pengawas).
 - b. usia pada tahapan ini adalah 27 – 34 tahun;
 - c. jenjang kepangkatan pada tahapan ini adalah Pengatur (II/c) sampai dengan Penata Muda (III/b);
 - d. Diklat:
 1. mengikuti Diklat yang bersifat teknis/teknis fungsional sesuai dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja organisasi;
 2. mengikuti ujian dinas bagi PNS yang menduduki Jabatan Fungsional Umum;
 3. mengikuti Diklat alih golongan;
 4. dapat diikutsertakan dalam Diklatpim Tingkat IV; dan
 5. dapat mengikuti pendidikan formal 1 (satu) tingkat lebih tinggi dari pendidikan semula.
 - e. Jabatan
 1. Fungsional Umum; dan
 2. Fungsional Tertentu.
- (3) Tahapan pengembangan dan pematapan kemampuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf c yaitu:
- a. masa kerja pengembangan dan pematapan kemampuan dimulai dari 13 (tiga belas) sampai dengan 24 (dua puluh empat) tahun:
 1. setiap PNS dapat mendayagunakan potensi yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan organisasi;
 2. setiap PNS dapat diberikan tanggung jawab yang bersifat...

- bersifat manajerial; dan
3. bagi PNS yang sudah menduduki Jabatan Karier (struktural dan fungsional) dapat mempertahankan/meningkatkan kemampuannya.
- b. usia pada tahapan ini adalah 35 (tiga puluh lima) – 46 (empat puluh enam) tahun;
 - c. jenjang kepangkatan pada tahapan ini adalah Penata Muda (III/a) sampai dengan Penata Tingkat I (III/d);
 - d. Diklat:
 1. mengikuti Diklatpim Tingkat IV;
 2. dapat diikutsertakan Diklatpim Tingkat III;
 3. mengikuti Diklat teknis/fungsional sesuai dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja organisasi; dan
 4. dapat mengikuti pendidikan formal 1 (satu) tingkat lebih tinggi dari pendidikan semula.
 - e. Jabatan:
 1. dapat diangkat ke dalam Jabatan Struktural Eselon IV (Jabatan pengawas);
 2. dapat dipromosikan ke dalam Jabatan Struktural Eselon III (Jabatan administrator);
 3. Fungsional Tertentu; dan
 4. Fungsional Umum.
- (4) Tahapan puncak Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf d yaitu:
- a. masa kerja puncak Karier dimulai dari 25 (dua puluh lima) sampai dengan 34 (tiga puluh empat) tahun:
 1. setiap PNS dapat mendayagunakan potensi yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan organisasi; dan
 2. bagi PNS yang sudah menduduki Jabatan Karier (struktural dan fungsional) dapat mempertahankan/meningkatkan kemampuannya.
 - b. usia...

- b. usia pada tahapan ini adalah 47 (empat puluh tujuh) – 58 (lima puluh delapan) tahun.
- c. jenjang kepangkatan pada tahapan ini adalah Penata Tingkat I (III/d) sampai dengan Pembina Tingkat I (IV/b).
- d. Diklat:
 - 1. mengikuti Diklatpim Tingkat III;
 - 2. mengikuti Diklat teknis/teknis fungsional sesuai dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja organisasi; dan
 - 3. dapat mengikuti pendidikan formal 1 (satu) tingkat lebih tinggi dari pendidikan semula.
- e. Jabatan.
 - 1. dapat diangkat ke dalam Jabatan Struktural Eselon III (Jabatan administrator); dan
 - 2. Fungsional Tertentu.

Paragraf 2

Lulusan Strata-1

Pasal 14

Pengembangan Karier PNS berdasarkan lulusan Strata-1(SI) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b terdiri atas:

- a. tahapan pengenalan tugas;
- b. tahapan penguasaan tugas;
- c. tahapan pengembangan dan pemantapan kemampuan; dan
- d. tahapan puncak Karier.

Pasal 15

Pengembangan Karier PNS berdasarkan lulusan Strata-1 (S1) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b terdiri atas:

- a. tahapan pengenalan tugas;
- b. tahapan penguasaan tugas;
- c. tahapan pengembangan dan pemantapan kemampuan; dan
- d. tahapan puncak Karier.

Pasal 16...

Pasal 16

- (1) Tahapan pengenalan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf a yaitu:
 - a. masa kerja pengenalan tugas dimulai dari 0 (nol) sampai dengan 4 (empat) tahun:
 1. setiap PNS mulai mengenal tugas pokok dan fungsi unit kerjanya pengintegrasian diri, melatih kepemimpinan serta mempraktekkan kemampuan teknis sesuai dengan kompetensi yang dimiliki;
 2. setiap PNS masih dalam masa percobaan antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) atau 2 (dua) tahun (dengan status CPNS);
 3. setiap PNS antara 3 (tiga) sampai dengan 4 (empat) tahun dapat memahami tugas pokok dan fungsi unit kerjanya; dan
 4. diharapkan pada tahapan ini PNS dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.
 - b. usia pada tahapan ini adalah 22 (dua puluh dua) – 28 (dua puluh delapan) tahun.
 - c. jenjang kepangkatan pada tahapan ini adalah Penata Muda (III/a) sampai dengan Penata Muda Tingkat I (III/b).
 - d. Diklat:
 1. lulus Diklat Pra Jabatan;
 2. mengikuti Diklat pembekalan/pengenalan organisasi;
 3. mengikuti Diklat bela Negara;
 4. mengikuti Diklat yang bersifat teknis/fungsional sesuai dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja organisasi;
 5. dapat diikutsertakan dalam Diklatpim Tingkat IV; dan
 6. dapat mengikuti pendidikan formal 1 (satu) tingkat lebih tinggi dari pendidikan semula.
 - e. Jabatan...

- e. Jabatan:
 - 1. Fungsional Umum; dan
 - 2. Fungsional Tingkat Keahlian Tertentu.
- (2) Tahapan penguasaan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf b yaitu :
- a. masa kerja penguasaan tugas dimulai dari 5 (lima) sampai dengan 12 (dua belas) tahun:
 - 1. setiap PNS menguasai tugasnya, yang sesuai dengan minat, bakat dan keahliannya; dan
 - 2. setiap PNS dapat diberikan tanggung jawab yang bersifat manajerial atau dipersiapkan untuk menduduki Jabatan Struktural.
 - b. usia pada tahapan ini adalah 29 (dua puluh sembilan) – 36 (tiga puluh enam) tahun;
 - c. jenjang kepangkatan pada tahapan ini adalah Penata Muda Tingkat I (III/b) sampai dengan Penata Tingkat I (III/d);
 - d. Diklat:
 - 1. mengikuti Diklatpim Tingkat IV;
 - 2. dapat diikutsertakan dalam Diklatpim Tingkat III;
 - 3. mengikuti Diklat yang bersifat teknis/fungsional sesuai dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja organisasi; dan
 - 4. dapat mengikuti pendidikan formal 1 (satu) tingkat lebih tinggi dari pendidikan semula.
 - e. Jabatan:
 - 1. dapat diangkat ke dalam Jabatan Struktural Eselon IV (Jabatan pengawas);
 - 2. dapat dipromosikan ke dalam Jabatan Struktural Eselon III (Jabatan administrator); dan
 - 3. Fungsional Tingkat Keahlian tertentu.
- (3) Tahapan pengembangan kemampuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf c yaitu :
- a. masa kerja pengembangan kemampuan dimulai dari
13 (tiga belas)...

13 (tiga belas) sampai dengan 20 (dua puluh) tahun:

1. setiap PNS dapat mengembangkan kemampuannya, terutama yang bersifat analisis dan manajerial; dan
 2. pada tahapan ini dapat dilihat PNS yang mempunyai kemampuan analisis untuk mengembangkan dan menyempurnakan organisasi serta dapat menjadi kader pemimpin menengah dan pemimpin puncak.
- b. usia pada tahapan ini adalah 37 (tiga puluh tujuh) – 44 (empat puluh empat) tahun;
- c. jenjang kepangkatan pada tahapan ini adalah Penata Tingkat I (III/d) sampai dengan Pembina Tingkat I (IV/b);
- d. Diklat:
1. mengikuti Diklatpim Tingkat III;
 2. dapat diikutsertakan dalam Diklatpim Tingkat II;
 3. mengikuti Diklat yang bersifat teknis/fungsional sesuai dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja organisasi; dan
 4. dapat mengikuti pendidikan formal 1 (satu) tingkat lebih tinggi dari pendidikan semula.
- e. Jabatan:
1. dapat diangkat ke dalam Jabatan Struktural Eselon III (Jabatan administrator);
 2. dapat dipromosikan ke dalam Jabatan Struktural Eselon II (Jabatan pimpinan tinggi pratama); dan
 3. Fungsional Tertentu Tingkat Keahlian.
- (4) Tahapan pemantapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf d yaitu :
- a. masa kerja pemantapan dimulai dari 21 (dua puluh satu) sampai dengan 28 (dua puluh delapan) tahun;
1. setiap PNS dapat dikembangkan potensinya secara optimal untuk mewujudkan tujuan organisasi, terutama yang bersifat manajerial; dan...

dan

2. pada tahapan ini PNS yang tidak dapat berkembang lagi, mempertahankan kemampuan yang dimiliki agar tidak mengalami penurunan kemampuan.
 - b. usia pada tahapan ini adalah 45 (empat puluh lima) – 52 (lima puluh dua) tahun;
 - c. jenjang kepangkatan pada tahapan ini adalah Pembina Tingkat I (IV/b) sampai dengan Pembina Utama Madya (IV/d);
 - d. Diklat:
 1. mengikuti Diklatpim Tingkat II;
 2. dapat diikutsertakan dalam Diklatpim Tingkat I;
 3. Diklat Fungsional Tingkat Keahlian Tertentu; dan
 4. dapat mengikuti pendidikan formal 1 (satu) tingkat lebih tinggi dari pendidikan semula.
 - e. Jabatan:
 1. Dapat dipromosikan ke dalam jabatan struktural Eselon IIA (Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama);
 2. Dapat dipromosikan ke dalam jabatan struktural Eselon IA dan/atau IB (Jabatan Pimpinan Tinggi Madya); dan
 3. fungsional tingkat keahlian tertentu.
- (5) Tahapan puncak Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf e yaitu :
- a. masa kerja puncak Karier dimulai dari 29 (dua puluh sembilan) sampai dengan 41 (empat puluh satu) tahun:
 1. setiap PNS dapat mengembangkan manajerial *skill* dan bagi mereka yang berkemampuan tinggi akan mencapai puncak Karier; dan
 2. pada tahapan ini PNS yang tidak dapat berkembang secara penuh, mempertahankan kemampuan yang telah dimiliki agar tidak mengalami penurunan kemampuan.
 - b. usia...

- b. usia pada tahapan ini adalah 53 (lima puluh tiga) – 60 (enam puluh) tahun;
- c. jenjang kepangkatan pada tahapan ini adalah Pembina Utama Madya (IV/d);
- d. Diklat:
 1. mengikuti Diklatpim Tingkat II;
 2. dapat diikutsertakan dalam Diklatpim Tingkat I dan/atau Lemhanas;
 3. Diklat Fungsional Tingkat Keahlian Tertentu; dan
 4. dapat mengikuti pendidikan formal 1 (satu) tingkat lebih tinggi dari pendidikan semula.
- e. Jabatan:
 1. dapat dipromosikan ke dalam Jabatan Struktural Eselon IIA (Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama);
 2. dapat dipromosikan ke dalam Jabatan Struktural Eselon I a dan/atau I b (Jabatan Pimpinan Tinggi Madya); dan
 3. Fungsional Tertentu Jenjang Utama.

Paragraf 3

Lulusan Strata-2

Pasal 17

Pengembangan Karier PNS berdasarkan lulusan Strata-2(S2) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf c terdiri atas:

- a. tahapan pengenalan tugas;
- b. tahapan penguasaan tugas;
- c. tahapan pengembangan dan pemantapan kemampuan; dan
- d. tahapan puncak Karier.

Pasal 18

(1) Tahapan pengenalan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf a yaitu:

a. masa...

- a. masa kerja pengenalan tugas dimulai dari 0 (nol) sampai dengan 4 (empat) tahun:
 1. setiap PNS mulai mengenal tugas pokok dan fungsi unit kerja organisasi pengintegrasian diri melatih kepemimpinan serta mempraktekan kemampuan teknis sesuai dengan kompetensi yang dimiliki;
 2. setiap PNS masih dalam masa percobaan antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) atau 2 (dua) tahun (dengan status CPNS);
 3. Setiap PNS antara 3 (tiga) sampai dengan 4 (empat) tahun dapat memahami tugas pokok dan fungsi unit kerjanya; dan
 4. diharapkan pada tahapan ini PNS dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.
 - b. usia pada tahapan ini adalah 25 (dua puluh lima) – 29 (dua puluh sembilan) tahun;
 - c. jenjang kepangkatan pada tahapan ini adalah Penata Muda Tingkat I (III/b) sampai dengan Penata (III/c);
 - d. Diklat:
 1. mengikuti dan lulus Diklat Prajabatan;
 2. mengikuti Diklat pembekalan/pengenalan organisasi;
 3. mengikuti Diklat bela Negara;
 4. mengikuti Diklat yang bersifat teknis/teknis fungsional sesuai dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja;
 5. dapat diikutsertakan dalam Diklatpim Tingkat IV; dan
 6. dapat mengikuti pendidikan formal 1 (satu) tingkat lebih tinggi dari pendidikan semula.
 - e. Jabatan:
 1. Fungsional Umum; dan
 2. Fungsional Tertentu Tingkat Keahlian.
- (2) Tahapan penguasaan tugas sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 17 huruf b yaitu:

- a. masa kerja penguasaan tugas dimulai dari 5 (lima) sampai dengan 8 (delapan) tahun.
 1. setiap PNS menguasai tugasnya, yang sesuai dengan minat, bakat dan keahliannya; dan
 2. setiap PNS dapat diberikan tanggung jawab yang bersifat manajerial atau dipersiapkan untuk menduduki Jabatan Struktural.
 - b. usia pada tahapan ini adalah 30 (tiga puluh) – 33 (tiga puluh tiga) tahun.
 - c. jenjang kepangkatan pada tahapan ini adalah Penata (III/c) sampai dengan Penata tingkat I (III/d).
 - d. Diklat:
 1. mengikuti Diklatpim Tingkat IV;
 2. dapat diikutsertakan dalam Diklatpim Tingkat III; dan
 3. Diklat yang bersifat teknis/fungsional sesuai dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja;
 - e. Jabatan:
 1. dapat dipromosikan ke dalam Jabatan Struktural Eselon IV (Jabatan pengawas);
 2. dapat dipromosikan ke dalam Jabatan Struktural Eselon III (Jabatan administrator); dan
 3. Fungsional Tertentu tingkat keahlian.
- (3) Tahapan pengembangan kemampuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf c yaitu:
- a. masa kerja pengembangan kemampuan dimulai dari 9 (sembilan) sampai dengan 16 (enam belas) tahun:
 1. setiap PNS dapat mengembangkan kemampuannya terutama yang bersifat analisis dan manajerial; dan
 2. pada tahapan ini dapat dilihat PNS yang mempunyai kemampuan analisis untuk mengembangkan dan menyempurnakan organisasi serta dapat menjadi kader pemimpin menengah...

menengah dan pemimpin puncak.

- b. usia pada tahapan ini adalah 34 (tiga puluh empat) - 41 (empat puluh satu) tahun;
 - c. jenjang kepangkatan pada tahapan ini adalah Penata Tingkat I (III/d) sampai dengan Pembina Tingkat I (IV/b);
 - d. Diklat:
 1. mengikuti Diklatpim Tingkat III;
 2. dapat diikutsertakan dalam Diklatpim Tingkat II; dan
 3. Diklat yang bersifat teknis/fungsional sesuai dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja organisasi.
 - e. Jabatan:
 1. dapat dipromosikan ke dalam Jabatan Struktural Eselon III (Jabatan administrator);
 2. dapat dipromosikan ke dalam Jabatan Struktural Eselon II (Jabatan pimpinan tinggi pratama); dan
 3. Fungsional Tertentu tingkat keahlian.
- (4) Tahapan pemantapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf d yaitu:
- a. masa kerja pemantapan dimulai dari 17 (tujuh belas) sampai dengan 24 (dua puluh empat) tahun:
 1. setiap PNS dapat dikembangkan potensinya secara optimal untuk mewujudkan tujuan organisasi terutama yang bersifat manajerial; dan
 2. pada tahapan ini PNS yang tidak dapat berkembang lagi mempertahankan kemampuan yang dimiliki agar tidak mengalami penurunan kemampuan.
 - b. usia pada tahapan ini adalah 42 (empat puluh dua) - 49 (empat puluh sembilan) tahun;
 - c. jenjang kepangkatan pada tahapan ini adalah Pembina Tingkat I (IV/b) sampai dengan Pembina Utama...

Utama Madya (IV/d);

- d. Diklat:
 1. mengikuti Diklatpim Tingkat II;
 2. dapat diikutsertakan dalam Diklatpim Tingkat I; dan
 3. Diklat fungsional tertentu tingkat keahlian.
 - e. Jabatan:
 1. dapat dipromosikan ke dalam Jabatan Struktural Eselon II (Jabatan pimpinan tinggi pratama);
 2. dapat dipromosikan ke dalam Jabatan Struktural Eselon Ia dan/atau Ib (Jabatan pimpinan tinggi madya); dan
 3. Fungsional Tertentu tingkat keahlian.
- (5) Tahapan puncak Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf e yaitu:
- a. masa kerja puncak Karier dimulai dari 25 (dua puluh lima) sampai dengan 36 (tiga puluh enam) tahun:
 1. setiap PNS dapat mengembangkan manajerial *skill* dan bagi mereka yang berkemampuan tinggi akan mencapai puncak Karier; dan
 2. pada tahapan ini PNS yang tidak dapat berkembang secara penuh, mempertahankan kemampuan yang telah dimiliki agar tidak mengalami penurunan kemampuan.
 - b. usia pada tahapan ini adalah 53 (lima puluh tiga) – 60 (enam puluh) tahun;
 - c. jenjang kepangkatan pada tahapan ini adalah Pembina Utama Madya (IV/d);
 - d. Diklat:
 1. mengikuti Diklatpim Tingkat II;
 2. dapat diikutsertakan dalam Diklatpim Tingkat I dan/atau Lemhanas;
 3. Diklat fungsional tingkat keahlian tertentu; dan
 4. dapat mengikuti pendidikan formal 1 (satu) tingkat lebih tinggi dari pendidikan semula.
 - e. Jabatan...

- e. Jabatan:
1. dapat dipromosikan ke dalam Jabatan Struktural Eselon II (Jabatan pimpinan tinggi pratama);
 2. dapat dipromosikan ke dalam Jabatan Struktural Eselon I a dan/atau I b (Jabatan pimpinan tinggi madya);
 3. Fungsional Tertentu tingkat keahlian.

Pasal 19

- (1) Tahapan Pengembangan Karier PNS Kemhan berdasarkan lulusan terdiri atas 3 (tiga) yaitu:
 - a. tahapan Pengembangan Karier PNS Kemhan dalam Jabatan Struktural;
 - b. tahapan Pengembangan Karier PNS Kemhan dalam Jabatan Fungsional Tertentu kategori keterampilan; dan
 - c. tahapan Pengembangan Karier PNS Kemhan dalam Jabatan Fungsional Tertentu kategori keahlian.
- (2) Tahapan Pengembangan Karier PNS Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Sekjen ini.

Bagian Ketiga

Pola Pembinaan Karier

Pasal 20

- (1) Pembinaan Karier PNS dimulai sejak pengangkatannya sebagai PNS dan dilaksanakan dalam rangka mengembangkan Kompetensi PNS sehingga memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan tugas suatu Jabatan hingga batas usia pensiun PNS.
- (2) Pembinaan Karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan dalam berbagai bentuk sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Sekjen ini.

Bagian...

Bagian Keempat
Penempatan PNS

Pasal 21

- (1) Penempatan PNS di lingkungan Kemhan disesuaikan dengan formasi dan/atau daftar susunan personel, latar belakang pendidikan dan Kompetensi yang bersangkutan sehingga dapat memulai Karier kepegawaiannya pada bidang tugas yang tepat.
- (2) Penempatan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Biro Kepegawaian Setjen Kemhan berdasarkan pada formasi dan/atau daftar susunan pegawai.
- (3) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat ditempatkan pada Satuan Kerja/Subsatuan Kerja yang berbeda karena alasan kebutuhan organisasi dengan syarat paling sedikit telah 2 (dua) tahun melaksanakan tugas pada Satker/Subsatker di lingkungan Kemhan.

Bagian Kelima
Kenaikan Pangkat PNS

Pasal 22

- (1) Kenaikan pangkat PNS dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Khusus untuk kenaikan pangkat penyesuaian ijazah, selain sebagaimana dimaksud ayat (1), disesuaikan juga dengan komposisi kebutuhan organisasi dan formasi jabatan.

Pasal 23

- (1) PNS yang telah selesai melaksanakan tugas belajar atau izin belajar kemudian memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar atau ijazah yang lebih tinggi dapat disesuaikan pangkatnya menurut Surat Tanda Tamat Belajar atau ijazah yang baru diperolehnya, apabila:
 - a. didasarkan...

- a. didasarkan pada keputusan tugas belajar atau izin belajar dari Pejabat yang Berwenang;
 - b. telah memiliki ijazah paling singkat 1 (satu) tahun;
 - c. setiap unsur penilaian kinerja bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - d. memenuhi jumlah angka kredit yang ditentukan bagi yang menduduki Jabatan Fungsional Tertentu;
 - e. diusulkan oleh Pimpinan Satker/Subsatker; dan
 - f. lulus ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah.
- (2) Kenaikan pangkat bagi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga berlaku ketentuan sebagai berikut:
- a. PNS yang memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar atau ijazah SMP atau yang sederajat, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Juru golongan ruang I/c, apabila paling singkat telah 2 (dua) tahun dalam pangkat Juru Muda golongan ruang I/a;
 - b. PNS yang memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar atau ijazah SMA atau ijazah Diploma I atau sederajat, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur Muda golongan ruang II/a apabila paling singkat telah 2 (dua) tahun dalam pangkat Juru golongan ruang I/c;
 - c. PNS yang memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar atau ijazah Diploma II, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur Muda Tingkat I golongan ruang II/b, apabila paling singkat telah 2 (dua) tahun dalam pangkat Pengatur Muda golongan ruang II/a;
 - d. PNS yang memperoleh ijazah Sarjana Muda, ijazah akademi, atau Diploma III, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur golongan ruang II/c, apabila paling singkat telah 2 (dua) tahun dalam pangkat Pengatur Muda golongan ruang II/a;
 - e. PNS yang memperoleh ijazah Sarjana (S1) atau Diploma IV, dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda golongan ruang III/a, apabila paling singkat telah 2 (dua) tahun dalam pangkat Pengatur golongan ruang II/c;
 - f. PNS...

- f. PNS yang memperoleh ijazah Magister (S2), dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b, apabila paling singkat telah 2 (dua) tahun dalam pangkat Penata Muda golongan ruang III/a;
- (3) Kenaikan pangkat penyesuaian ijazah harus dilakukan secara berjenjang berdasarkan ijazah yang dimiliki.
- (4) Ujian Kenaikan pangkat penyesuaian ijazah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dilaksanakan dan/atau dikoordinasikan oleh Biro Kepegawaian Setjen Kemhan.
- (5) PNS yang mendapatkan ijazah dan dapat dipergunakan untuk kenaikan pangkat satu tingkat lebih tinggi dari pangkat tertinggi dalam jabatan, maka wajib mengikuti dan lulus ujian penyesuaian ijazah setelah memenuhi masa kerja golongan.

BAB IV

PENGANGKATAN DALAM JABATAN STRUKTURAL, JABATAN FUNGSIONAL, DAN JABATAN FUNGSIONAL UMUM

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 24

Pengangkatan dalam Jabatan Struktural, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Fungsional Umum meliputi:

- a. Eselon dan Jenjang Pangkat Jabatan Struktural;
- b. pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam Jabatan Struktural;
- c. pengangkatan Jabatan Struktural Secara Terbuka;
- d. pengangkatan Jabatan Fungsional Umum; dan
- e. pengangkatan kembali dalam Jabatan.

Bagian...

Bagian Kedua
Eselon dan Jenjang Pangkat Jabatan Struktural

Pasal 25

Eselon dan jenjang pangkat Jabatan Struktural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf a meliputi:

- a. Jabatan Struktural PNS di lingkungan Kementerian Pertahanan ditetapkan berdasarkan Eselon Jabatan dan Golongan kepangkatan sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Sekjen ini.
- b. Jabatan Struktural PNS di lingkungan Kementerian Pertahanan ditetapkan berdasarkan Kesetaraan Golongan Jabatan, Eselon Jabatan dan Pangkat PNS sebagaimana tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Sekjen ini.

Bagian Ketiga
Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian
dalam Jabatan Struktural

Paragraf 1

Umum

Pasal 26

Pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam Jabatan Struktural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf b meliputi:

- a. pengangkatan dalam Jabatan Struktural;
- b. pengangkatan dalam Jabatan Struktural secara terbuka;
- c. pemindahan dalam Jabatan Struktural; dan
- d. pemberhentian dalam Jabatan Struktural.

Paragraf...

Paragraf 2

Pengangkatan dalam Jabatan Struktural

Pasal 27

- (1) Pengangkatan PNS dari dan dalam Jabatan Struktural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 huruf a harus memenuhi ketentuan tentang persyaratan Jabatan Struktural yaitu:
 - a. bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - b. sehat jasmani dan rohani;
 - c. memiliki kemampuan manajerial, kemampuan teknis fungsional dan kecakapan serta pengalaman yang diperlukan;
 - d. memiliki integritas kepribadian yang tinggi;
 - e. memiliki potensi untuk berkembang;
 - f. memiliki dedikasi dan tanggung jawab terhadap tugas dan organisasi;
 - g. mampu menjaga reputasi diri dan instansinya;
 - h. berprestasi dalam melaksanakan tugas;
 - i. Daftar Urut Kepangkatan (DUK) menjadi pertimbangan;
 - j. mengikuti pendidikan struktural menjadi pertimbangan;
 - k. mengikuti pendidikan teknis menjadi pertimbangan;
 - l. penilaian kinerja 2 (dua) tahun terakhir berturut-turut memperoleh kualifikasi minimal baik;
 - m. hasil uji Kompetensi/psikotest dipertimbangkan; dan
 - n. tidak sedang menjalani hukuman disiplin, atau ada catatan di dalam buku penjagaan hukuman disiplin (dalam proses pemeriksaan).
- (2) Untuk mengetahui persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, maka dilakukan uji kesehatan yang diselenggarakan oleh Tim Kesehatan Kementerian Pertahanan.

Pasal...

Pasal 28

Ketentuan tentang persyaratan Jabatan Struktural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1) dilakukan tahapan seleksi sebagai berikut:

- a. seleksi calon pejabat;
- b. mekanisme pengusulan calon pejabat;
- c. mekanisme pelaksanaan seleksi; dan
- d. hasil seleksi kompetensi.

Pasal 29

(1) Seleksi calon pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf a meliputi:

- a. calon pejabat dinilai berdasarkan kriteria umum dan kriteria khusus;
 - b. kriteria umum yaitu berdasarkan kriteria administrasi kepegawaian yang meliputi 12 (dua belas) kriteria yaitu:
 1. kepangkatan/golongan ruang;
 2. lama dalam kepangkatan/golongan ruang;
 3. pendidikan Formal;
 4. pengalaman dalam Jabatan;
 5. Diklat kepemimpinan/Diklat struktural;
 6. Diklat fungsional;
 7. Diklat teknis (yang berkaitan dengan bidang tugas);
 8. hasil penilaian kinerja;
 9. hukuman disiplin (dua tahun terakhir);
 10. penghargaan Satya Lancana Karya Satya;
 11. penghargaan lainnya (yang berkaitan dengan bidang tugasnya); dan
 12. pengalaman penempatan.
- (2) Penilaian administrasi berdasarkan kriteria umum tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Sekjen ini.

Pasal 30...

Pasal 30

- (1) Selain kriteria umum, calon Pejabat Struktural juga harus memenuhi kriteria khusus yang terdiri dari:
 - a. kriteria psikologis; dan
 - b. Kompetensi Jabatan.
- (2) Kriteria khusus psikologis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi aspek:
 - a. kemampuan umum;
 - b. sikap kerja;
 - c. kepribadian; dan
 - d. manajerial.
- (3) Kriteria khusus Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi aspek:
 - a. integritas moral;
 - b. kemampuan kepemimpinan;
 - c. profesionalisme; dan
 - d. kemampuan bekerja sama dalam Tim.
- (4) Kriteria psikologis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. inteligensi;
 - b. karakteristik pribadi;
 - c. integritas;
 - d. tipe kepemimpinan.
- (5) Kriteria Kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - a. Kompetensi Manajerial
 - b. Kompetensi Teknis
- (6) Pengukuran Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (5) mengacu pada profil Kompetensi Jabatan dari Jabatan yang akan diduduki.
- (7) Perpaduan antara penilaian kriteria umum, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Teknis diharapkan dapat menghasilkan sebuah profil yang menggambarkan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki calon pejabat disesuaikan dengan Kompetensi Jabatan.

Pasal...

Pasal 31

Mekanisme pengusulan calon pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf b yaitu:

- a. Kepala Satker/Subsatker melaksanakan penilaian internal sesuai dengan persyaratan umum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) huruf b; dan
- b. Kepala Satker/Subsatker mengusulkan PNS yang akan mengikuti seleksi kepada Kepala Biro Kepegawaian Setjen Kemhan.

Pasal 32

Mekanisme pelaksanaan seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf c yaitu:

- a. Biro Kepegawaian Setjen Kemhan melakukan seleksi administrasi terhadap usulan dari Kepala Satker/Subsatker sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan;
- b. Biro Kepegawaian Setjen Kemhan menunjuk Tim untuk menyelenggarakan seleksi kompetensi meliputi tes psikologi dan tes kompetensi teknis bagi calon pejabat struktural yang lulus seleksi administrasi;
- c. Hasil seleksi kompetensi disampaikan oleh Kepala Biro Kepegawaian Setjen Kemhan kepada Sekjen Kemhan (selaku Ketua Baperjakat).

Pasal 33

Hasil seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf d merupakan bahan dalam Sidang Baperjakat untuk kemudian direkomendasikan guna pengambilan keputusan oleh Menteri Pertahanan (Pejabat Pembina Kepegawaian).

Pasal 34

- (1) Pengangkatan Jabatan Struktural dilakukan secara berjenjang mulai dari Eselon IV a ke Eselon III a dan seterusnya sampai dengan Eselon I a sesuai ketentuan yang ditetapkan dalam Peraturan Sekjen ini.

(2) Pengangkatan...

- (2) Pengangkatan Jabatan Struktural bagi PNS yang berasal dari Jabatan Fungsional Tertentu dapat dimulai dari Eselon IV a sesuai persyaratan dan rumpun jabatan, dengan pangkat/golongan ruang paling tinggi Penata Tingkat I golongan ruang III/d dengan masa kerja paling sedikit 2 (dua) tahun.

Paragraf 3

Pengangkatan Jabatan Struktural Secara Terbuka

Pasal 35

Setiap Pegawai Negeri Sipil dapat mengikuti seleksi secara terbuka dalam rangka mengisi Jabatan Struktural, dengan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan.

Pasal 36

- (1) Persyaratan untuk dapat mengikuti seleksi terbuka dalam rangka mengisi Jabatan Struktural Eselon Ia (Jabatan pimpinan tinggi madya), sebagai berikut:
 - a. usia paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum mencapai batas usia pensiun;
 - b. menduduki pangkat paling rendah Pembina Utama Muda dengan golongan ruang IV/c;
 - c. telah mengikuti Diklat kepemimpinan tingkat II, kecuali yang menduduki Jabatan Fungsional;
 - d. pendidikan paling rendah Strata 2 (S2) atau yang setara;
 - e. semua unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - f. tidak sedang menjalani hukuman disiplin;
 - g. tidak berstatus sebagai tersangka;
 - h. sehat jasmani dan rohani; dan
 - i. memiliki pengalaman kerja yang relevan dengan Jabatan yang akan diisi.
- (2) Persyaratan untuk dapat mengikuti seleksi terbuka dalam rangka mengisi Jabatan Eselon Ib (Jabatan pimpinan tinggi madya), sebagai berikut:

a. usia...

- a. usia paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum mencapai batas usia pensiun;
 - b. menduduki pangkat paling rendah Pembina Tingkat I dengan golongan ruang IV/b;
 - c. telah mengikuti Diklat kepemimpinan tingkat II, kecuali yang menduduki Jabatan Fungsional;
 - d. pendidikan paling kurang Strata 2 (S2) atau yang setara;
 - e. semua unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - f. tidak sedang menjalani hukuman disiplin;
 - g. tidak berstatus sebagai tersangka;
 - h. sehat jasmani dan rohani; dan
 - i. memiliki pengalaman kerja yang relevan dengan Jabatan yang akan diisi.
- (3) Persyaratan untuk dapat mengikuti seleksi terbuka dalam rangka mengisi Jabatan Eselon IIA (Jabatan pimpinan tinggi pratama), sebagai berikut:
- a. usia paling tinggi 5 (lima) tahun sebelum mencapai batas usia pensiun;
 - b. menduduki pangkat paling rendah Pembina Tingkat I dengan golongan ruang IV/b;
 - c. telah mengikuti Diklat kepemimpinan tingkat III, kecuali yang menduduki Jabatan Fungsional;
 - d. pendidikan paling kurang Strata 1 (S1) atau yang setara;
 - e. semua unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - f. tidak sedang menjalani hukuman disiplin;
 - g. tidak berstatus sebagai tersangka;
 - h. sehat jasmani dan rohani; dan
 - i. memiliki pengalaman kerja yang relevan dengan Jabatan yang akan diisi.
- (4) Persyaratan untuk dapat mengikuti seleksi terbuka dalam rangka mengisi Jabatan Eselon IIIA (Jabatan administrator), sebagai berikut:
- a. usia...

- a. usia paling tinggi 5 (lima) tahun sebelum mencapai batas usia pensiun;
 - b. menduduki pangkat paling rendah Penata Tingkat I dengan golongan ruang III/d;
 - c. telah mengikuti Diklat kepemimpinan tingkat IV, kecuali yang menduduki Jabatan Fungsional;
 - d. pendidikan paling kurang Strata 1 (S1) atau yang setara;
 - e. semua unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - f. tidak sedang menjalani hukuman disiplin;
 - g. tidak berstatus sebagai tersangka;
 - h. sehat jasmani dan rohani; dan
 - i. memiliki pengalaman kerja yang relevan dengan Jabatan yang akan diisi.
- (5) Persyaratan untuk dapat mengikuti seleksi terbuka dalam rangka mengisi Jabatan Struktural IVa (Jabatan Pengawas), sebagai berikut:
- a. usia paling tinggi 5 (lima) tahun sebelum mencapai batas usia pensiun;
 - b. menduduki pangkat paling rendah Penata Muda Tingkat I dengan golongan ruang III/b;
 - c. pendidikan paling kurang Strata I (S1) atau yang setara;
 - d. semua unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - e. tidak sedang menjalani hukuman disiplin;
 - f. tidak berstatus sebagai tersangka;
 - g. sehat jasmani dan rohani; dan
 - h. memiliki pengalaman kerja yang relevan dengan Jabatan yang akan diisi.

Pasal 37

Dalam pengisian jabatan secara terbuka, dilakukan tahapan sebagai berikut:

- a. Pengumuman:

1. untuk...

1. untuk mengisi lowongan Jabatan Struktural diumumkan secara terbuka kepada instansi lain, dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman, dan/atau media cetak, media elektronik (termasuk media *on-line/internet*);
 2. lamanya pengumuman paling lama 15 (lima belas) hari sebelum tanggal penerimaan lamaran;
 3. pengumuman dilakukan dengan cara sebagai berikut:
 - a) untuk mengisi Jabatan Struktural Eselon I (Jabatan tinggi madya) diumumkan terbuka kepada instansi lain secara nasional;
 - b) untuk mengisi Jabatan Struktural Eselon II (Jabatan pimpinan tinggi pratama) diumumkan secara terbuka di internal Kementerian Pertahanan, jika tidak terpenuhi diumumkan kepada Kementerian/Lembaga secara nasional;
 - c) untuk mengisi Jabatan Struktural Eselon III (Jabatan administrator) dan Eselon IV (Jabatan pengawas) diumumkan terbuka kepada internal Kementerian Pertahanan, instansi yang memiliki bidang tugas sejenis (serumpun) atau instansi dalam satu koordinasi, dan apabila belum terpenuhi diumumkan kepada instansi lainnya;
 4. dalam pengumuman tersebut harus memuat:
 - a) nama jabatan;
 - b) persyaratan jabatan;
 - c) batas waktu pengumpulan kelengkapan administrasi;
 - d) materi atau tahapan seleksi; dan/atau
 - e) prosedur lain yang diperlukan.
- b. tata cara:
1. pembentukan panitia seleksi,
 - a) Pejabat Pembina Kepegawaian (Menteri) membentuk panitia seleksi;

b. panitia...

- b) panitia seleksi terdiri atas unsur:
 - 1) pejabat terkait dari lingkungan Kementerian Pertahanan;
 - 2) pejabat dari instansi lain yang jenis dan Kompetensi Jabatannya sesuai dengan Jabatan yang akan diisi; dan
 - 3) Akademisi/pakar/profesional sesuai dengan bidang Jabatan yang akan diisi.
 - c) jumlah panitia seleksi paling banyak 5 (lima) orang dari unsur terkait internal dan eksternal instansi Kementerian Pertahanan.
 - d) panitia seleksi melaksanakan seleksi yang dibantu oleh Tim penilai kompetensi yang independen.
2. pelaksanaan seleksi:
- a) seleksi administrasi:
 - 1) penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan;
 - 2) penetapan paling sedikit 3 (tiga) calon pejabat struktural yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan Jabatan Struktural;
 - 3) kriteria persyaratan administrasi didasarkan atas peraturan perundang-undangan dan peraturan internal instansi Kementerian Pertahanan yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (Menteri); dan
 - 4) syarat yang harus dipenuhi adalah adanya keterkaitan objektif antara kualifikasi latar belakang pendidikan/ijazah, pengalaman kerja, serta rekam jejak yang bersangkutan dengan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan yang akan diduduki.

b) seleksi...

- b) seleksi kompetensi:
- 1) dalam melakukan penilaian Kompetensi Manajerial diperlukan metode:
 - (a) untuk Jabatan Struktural Eselon I (Jabatan pimpinan tinggi madya) dan Eselon II (Jabatan pimpinan tinggi pratama), menggunakan metode *assessment center* sesuai kebutuhan instansi Kementerian Pertahanan, tidak boleh kurang dari jumlah atau jenis metode yang digunakan bagi penilaian untuk menduduki Jabatan Struktural di bawahnya;
 - (b) untuk Jabatan Struktural Eselon III (Jabatan administrator), paling kurang menggunakan psikometri, wawancara kompetensi dan analisa kasus atau presentasi;
 - (c) untuk Jabatan Struktural Eselon IV (Jabatan pengawas) dan Eselon V (Jabatan pelaksana), paling kurang menggunakan psikometri dan kuesioner;
 - (d) standar Kompetensi Manajerial disusun dan ditetapkan oleh instansi Kementerian Pertahanan sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh *assessor*; dan
 - (e) kisi-kisi wawancara disiapkan oleh panitia seleksi.
 - 2) dalam melakukan penilaian Kompetensi bidang dengan cara:
 - (a) menggunakan metode tertulis dan wawancara;
 - (b) standar kompetensi bidang disusun dan ditetapkan oleh instansi Kementerian...

Kementerian Pertahanan sesuai kebutuhan Jabatan dan dapat dibantu oleh *assessor*;

- (c) standar Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Bidang ditetapkan oleh instansi Kementerian Pertahanan mengacu pada ketentuan yang ada atau bila belum terpenuhi dapat ditetapkan sesuai kebutuhan jabatan; dan
- (d) hasil penilaian beserta peringkatnya disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi kepada Panitia Seleksi.

3) hasil Seleksi:

- a) panitia seleksi mengumumkan hasil dari setiap tahap seleksi secara terbuka melalui papan pengumuman, dan/atau media cetak, media elektronik (termasuk media *on-line/internet*);
- b) panitia seleksi mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi dan menyusun peringkat nilai;
- c) panitia seleksi menyampaikan peringkat nilai sebagai berikut:
 - 1) Jabatan Struktural Eselon I (Jabatan pimpinan tinggi madya) kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (Menteri); dan
 - 2) Jabatan Struktural Eselon II (Jabatan pimpinan pratama), Eselon III (Jabatan administrator), Eselon IV (Jabatan pengawas) dan Eselon V (Jabatan pelaksana) kepada Ketua Badan Pertimbangan Kepangkatan dan Jabatan (Baperjakat).
- d) hasil penilaian Jabatan Struktural Eselon I (Jabatan pimpinan tinggi madya) dipilih oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sebanyak 3 (tiga) calon...

- calon sesuai urutan nilai tertinggi untuk disampaikan kepada Presiden melalui Tim Penilai Akhir (TPA);
- e) hasil penilaian Jabatan Struktural Eselon II (Jabatan pimpinan tinggi pratama), Eselon III (Jabatan administrator), Eselon IV (Jabatan Pengawas) dan V (Jabatan Pelaksana), dipilih oleh Badan Pertimbangan Kepangkatan dan Jabatan sebanyak 3 (tiga) calon sesuai urutan nilai tertinggi untuk disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (Menteri);
 - f) monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengangkatan PNS Kemhan dalam pengangkatan Jabatan Struktural secara terbuka disusun dalam bentuk laporan dan disampaikan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan tembusan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Paragraf 4

Pemindahan dalam Jabatan Struktural

Pasal 38

- (1) Pemindahan dalam dan dari Jabatan Struktural dapat dilakukan secara:
 - a. horizontal;
 - b. vertikal; dan
 - c. diagonal.
- (2) Pemindahan dalam dan dari Jabatan Struktural secara horizontal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan sebagai berikut:
 - a. Jabatan Struktural Eselon IV (Jabatan pengawas):
 - 1. dalam rangka penguasaan, pengembangan, dan pemantapan tugas, diperlukan perpindahan Jabatan dalam Eselon yang sama pada unit kerja...

- kerja Eselon II;
2. dimungkinkan perpindahan jabatan dalam eselon yang sama antar unit kerja Eselon II dalam satu rumpun Jabatan;
 3. perpindahan dalam jabatan secara horizontal paling sedikit 2 (dua) kali.
- b. Jabatan Struktural Eselon III (Jabatan administrator):
1. dalam rangka penguasaan dan pengembangan kemampuan yang bersifat teknis dan analisis manajerial, diperlukan perpindahan Jabatan dalam Eselon yang sama pada unit kerja Eselon II;
 2. dimungkinkan perpindahan Jabatan dalam Eselon yang sama antar unit kerja Eselon II, pada Eselon I yang sama dalam satu rumpun jabatan;
 3. dimungkinkan perpindahan Jabatan antar unit kerja Eselon II, pada Eselon I yang berbeda dalam satu rumpun Jabatan; dan
 4. perpindahan dalam jabatan secara horizontal paling sedikit 2 (dua) kali.
- c. Jabatan Struktural Eselon II:
1. dalam rangka penguasaan, pengembangan kemampuan, dan pemantapan yang bersifat manajerial, diperlukan perpindahan antar unit kerja pada Eselon I yang sama;
 2. dimungkinkan perpindahan Jabatan antar unit kerja, pada Eselon I yang berbeda dan rumpun Jabatan yang berbeda;
 3. apabila diperlukan, dimungkinkan perpindahan Jabatan antar kementerian/instansi; dan
 4. perpindahan dalam Jabatan secara horizontal paling sedikit 2 (dua) kali.

Pasal 39

Pemindahan dalam dan dari Jabatan Struktural secara vertikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (1) huruf b, dilakukan apabila pejabat struktural yang telah mengalami perpindahan secara horizontal dapat dilakukan perpindahan jabatan secara vertikal sebagai berikut:

- a. pejabat struktural Eselon IV dapat dipindahkan melalui perpindahan Jabatan secara vertikal ke dalam Jabatan Struktural Eselon III;
- b. pejabat struktural Eselon III dapat dipindahkan melalui perpindahan Jabatan secara vertikal ke dalam Jabatan Struktural Eselon II;
- c. pejabat struktural Eselon II dapat dipindahkan melalui perpindahan Jabatan secara vertikal ke dalam Jabatan Struktural Eselon I.

Pasal 40

Pemindahan dalam dan dari Jabatan Struktural secara diagonal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (1) huruf c, dilakukan apabila Pejabat Struktural dan fungsional dapat dipindahkan melalui perpindahan Jabatan secara diagonal sebagai berikut:

- a. perpindahan Jabatan secara diagonal dari Jabatan Struktural ke dalam Jabatan Fungsional dilakukan dalam upaya pengembangan profesionalisme bagi PNS yang telah mencapai kondisi puncak dan kariernya tidak dapat berkembang lagi sesuai ketentuan yang berlaku; dan
- b. perpindahan Jabatan secara diagonal dari Jabatan Fungsional ke dalam Jabatan Struktural dilakukan dalam upaya memenuhi kebutuhan organisasi berdasarkan Kompetensi Jabatan.

Pasal 41

- (1) Pejabat Struktural yang menduduki Jabatan baru setingkat...

setingkat lebih tinggi dan belum mengikuti Diklat kepemimpinan dalam Jabatan tersebut sudah dapat menerima tunjangan kinerja.

- (2) Paling lama 1 (satu) tahun sejak dilantik sudah harus mengikuti Diklat kepemimpinan sesuai jenjang Jabatannya.
- (3) Apabila setelah 1 (satu) tahun sejak dilantik belum mengikuti Diklat kepemimpinan dikarenakan kelalaian yang bersangkutan, maka pejabat yang bersangkutan harus mengundurkan diri atau diberhentikan dari Jabatannya.

Paragraf 5

Pemberhentian dalam Jabatan Struktural

Pasal 42

Pemberhentian PNS dari Jabatan Struktural, dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 43

- (1) Dasar pemberhentian PNS dari Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 adalah karena:
 - a. mengundurkan diri dari Jabatan;
 - b. mencapai batas usia pensiun;
 - c. diberhentikan sebagai PNS;
 - d. diangkat dalam Jabatan lain;
 - e. cuti di luar tanggungan negara, kecuali cuti di luar tanggungan negara karena persalinan;
 - f. mendapat tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan dan meninggalkan tugas secara penuh;
 - g. adanya perampingan kelembagaan;
 - h. tidak memenuhi ketentuan Pasal 27 ayat (1);
 - i. tidak memenuhi persyaratan kesehatan jasmani dan rohani; dan
 - j. hal-hal lain yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(2) Selain...

- (2) Selain persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Menteri (Pejabat Pembina Kepegawaian) dapat memberhentikan pejabat dari Jabatannya, karena:
 - a. melanggar ketentuan disiplin PNS sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku berdasarkan rekomendasi Baperjakat dan/atau Tim penjatuhan hukuman disiplin Kemhan; dan
 - b. terbukti melakukan penyalahgunaan narkoba dan psikotropika lainnya berdasarkan rekomendasi Badan Narkotika Nasional yang diperkuat oleh Baperjakat.
- (3) Pemberhentian dalam Jabatan Struktural bagi PNS yang telah ditetapkan sebagai tersangka oleh pihak berwajib dilakukan sesuai dengan ketentuan Peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
Pengangkatan dan Pemberhentian
dalam Jabatan Fungsional Tertentu

Paragraf 1
Jabatan Fungsional Tertentu

Pasal 44

- (1) Jabatan fungsional tertentu terdiri atas:
 - a. Jabatan Fungsional Keahlian; dan
 - b. Jabatan Fungsional Keterampilan.
- (2) Jabatan Fungsional Keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. ahli pertama;
 - b. ahli muda;
 - c. ahli madya; dan
 - d. ahli utama.
- (3) Jabatan Fungsional Keterampilan sebagaimana dimaksud pada-ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - a. pemula;
 - b. terampil...

- b. terampil;
- c. mahir; dan
- d. penyelia.

Paragraf 2

Jenjang Jabatan dan Pangkat

Pasal 45

- (1) Jenjang Pangkat Jabatan Fungsional Keterampilan, sesuai dengan jenjang Jabatannya, yaitu :
 - a. pemula, terdiri atas:
 - 1. Pengatur Muda Golongan Ruang II/a; dan
 - 2. Pengatur Muda Tingkat I, Golongan Ruang II/b;
 - b. terampil, terdiri atas:
 - 1. Pengatur, Golongan Ruang II/c; dan
 - 2. Pengatur Tingkat I, Golongan Ruang II/d.
 - c. mahir, terdiri atas:
 - 1. Penata Muda, Golongan Ruang III/a; dan
 - 2. Penata Muda Tingkat I, Golongan Ruang III/b.
 - d. penyelia, terdiri atas :
 - 1. Penata, Golongan Ruang III/c; dan
 - 2. Penata Tingkat I, Golongan Ruang III/d.
- (2) Jenjang Pangkat Jabatan Fungsional Keahlian, sesuai dengan jenjang Jabatannya, yaitu :
 - a. Ahli Pertama, terdiri atas:
 - 1. Penata Muda, Golongan Ruang III/a; dan
 - 2. Penata Muda Tingkat I, Golongan Ruang III/b;
 - b. Ahli Muda, terdiri atas:
 - 1. Penata, Golongan Ruang III/c; dan
 - 2. Penata Tingkat I, Golongan Ruang III/d.
 - c. Ahli Madya, terdiri atas:
 - 1. Pembina, Golongan Ruang IV/a;
 - 2. Pembina Tingkat I, Golongan Ruang IV/b; dan
 - 3. Pembina Utama Muda, Golongan Ruang IV/c.
 - d. Ahli Utama, terdiri atas:
 - 1. Pembina Utama Madya, Golongan Ruang IV/d;dan...

dan

2. Pembina Utama, Golongan Ruang IV/e.

Pasal 45

Jenjang Pangkat untuk masing-masing Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 merupakan jenjang Pangkat dan Jabatan sesuai jumlah angka kredit yang dimiliki sebagaimana tercantum dalam Lampiran VII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Sekjen ini.

Paragraf 3

Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Tertentu

Pasal 46

- (1) Pengangkatan PNS Kemhan ke dalam Jabatan Fungsional Tertentu ditetapkan oleh Pejabat Yang Berwenang sesuai formasi yang telah ditetapkan, meliputi pengangkatan pertama, perpindahan dari Jabatan lain, dan penyesuaian/*inpassing*.
- (2) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Tertentu untuk mengisi formasi yang lowong melalui CPNS berdasarkan formasi Jabatan, persyaratan Jabatan, jumlah angka kredit, dan jenjang Jabatan/Pangkat.
- (3) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Tertentu berdasarkan penyesuaian/*inpassing* bagi PNS Kemhan yang melaksanakan tugas pokok Jabatan Fungsional pada saat Jabatan Fungsional ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dengan jenjang Jabatan sesuai dengan pangkat yang dimiliki.
- (4) Dasar penyesuaian sebagaimana dimaksud pada ayat (3), adanya penetapan Jabatan Fungsional baru, perubahan kualifikasi pendidikan, diperintahkan oleh suatu peraturan perundang-undangan, Pejabat yang Berwenang menetapkan, masa penyesuaian, pasca Penyesuaian dan persyaratan/pendidikan, Pangkat/

golongan...

golongan ruang, penilaian prestasi kerja, dan formasi.

- (5) Diharuskan yang telah mengikuti Diklat fungsional, Diklat teknis, dan pendidikan umum yang telah dipersyaratkan dalam menduduki Jabatan Fungsional Tertentu.

Paragraf 4

Syarat Pendidikan

Pasal 47

PNS Kemhan yang diangkat untuk pertama kali dalam Jabatan Fungsional tingkat terampil, harus memenuhi syarat pendidikan sebagai berikut:

- a. berijazah paling rendah Diploma 3 (D3), sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan dan Pangkat paling rendah Pengatur Gol. Ruang II/c, kecuali Jabatan Fungsional Tertentu yang ditetapkan oleh Pembina Jabatan Fungsional Pusat; dan
- b. telah mengikuti dan lulus Diklat Fungsional Tingkat Terampil.

Pasal 48

PNS Kemhan yang diangkat untuk pertama kali dalam Jabatan Fungsional tingkat Ahli, harus memenuhi syarat pendidikan sebagai berikut:

- a. berijazah paling rendah Strata 1 (S1) atau Strata 2 (S2), sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang ditentukan dan pangkat paling rendah Penata Muda Golongan Ruang III/a atau III/b ; dan
- b. telah mengikuti dan lulus Diklat Fungsional Tingkat Ahli;

Pasal 49

- (1) Pengangkatan PNS Kemhan dalam dan dari Jabatan Fungsional ditetapkan dengan Keputusan Pejabat yang Berwenang.

(2) PNS...

- (2) PNS Kemhan yang menduduki Jabatan Fungsional tidak dapat menduduki Jabatan rangkap, baik dengan Jabatan Struktural maupun Jabatan Fungsional.

Paragraf 5

Pemberhentian Sementara

Pasal 50

Pejabat Fungsional Tertentu dibebaskan sementara dari Jabatan Fungsional tertentu apabila,

- a. dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sejak diangkat dalam Jabatan Fungsional Tertentu tidak dapat mengumpulkan angka kredit yang ditentukan untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi bagi:
 1. jenjang terampil, Pengatur golongan ruang II b sampai dengan jenjang penyelia Penata golongan ruang III c; dan
 2. jenjang ahli pertama, Penata Muda golongan ruang III a sampai dengan jenjang utama Pembina Utama golongan ruang IV d.
- b. dalam setiap tahun sejak diangkat dalam pangkat terakhir tidak dapat mengumpulkan angka kredit yang ditetapkan sesuai dengan jenjang Jabatan Fungsionalnya;
- c. ditugaskan secara penuh di luar Jabatan Fungsional Tertentu;
- d. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
- e. diberhentikan sementara sebagai PNS Kemhan;
- f. cuti di luar tanggungan Negara, kecuali untuk persalinan ke-3 (tiga); dan
- g. dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau tingkat berat berupa penurunan pangkat berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Paragraf ...

Paragraf 6

Pemberhentian Jabatan Fungsional Tertentu

Pasal 51

Pejabat Fungsional diberhentikan dari Jabatannya apabila:

- a. dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap kecuali jenis hukuman disiplin berat berupa penurunan pangkat;
- b. dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sejak dibebaskan sementara dari Jabatan Fungsional dan tidak dapat mengumpulkan angka kredit yang ditentukan untuk kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi bagi jenjang pelaksana sampai jenjang penyelia (Golongan Ruang II/b s.d. Golongan Ruang III/d) ; dan/atau
- c. dalam jangka waktu satu tahun sejak dibebaskan sementara dari Jabatan Fungsional dan tidak dapat mengumpulkan angka kredit paling kurang 10 (sepuluh) bagi Pejabat Fungsional jenjang penyelia (Golongan Ruang III/d) dan 25 (dua puluh lima) bagi Pejabat Fungsional jenjang utama (Golongan Ruang IV/e).

Bagian Kelima

Pengangkatan Jabatan Fungsional Umum

Pasal 52

- (1) Jabatan Fungsional Umum ditetapkan bagi PNS Kemhan yang tidak menduduki Jabatan Struktural maupun Fungsional Tertentu.
- (2) Jabatan Fungsional Umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan untuk melaksanakan pekerjaan teknis dalam menunjang tugas organisasi serta tidak mempunyai jenjang Jabatan.
- (3) Kenaikan pangkat Jabatan Fungsional Umum dilaksanakan secara regular dengan dasar menggunakan ijazah.
- (4) PNS Kemhan yang menduduki Jabatan Fungsional Umum...

Umum dapat dipromosikan ke Jabatan Struktural dan/atau Fungsional Tertentu dengan persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam
Pangkat Kembali dalam Jabatan

Pasal 53

Dalam hal pemberhentian dari Jabatan, jika berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap dinyatakan tidak bersalah, PNS Kemhan yang bersangkutan direhabilitasi dan diangkat kembali dalam Jabatan yang setingkat.

Pasal 54

PNS Kemhan yang diberhentikan dari Jabatan Struktural, Fungsional Tertentu, dan Fungsional Umum karena melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi dapat diangkat kembali dalam Jabatan Struktural, Fungsional Tertentu, dan Fungsional Umum yang terakhir didudukinya atau setingkat lebih tinggi dari Jabatan yang terakhir dipangkunya sesuai ketentuan yang berlaku.

Pasal 55

- (1) Demosi merupakan tindakan penurunan Jabatan dengan pangkat tetap atau penurunan pangkat, hal ini dilakukan pimpinan apabila sudah mengikuti Diklat dan pembinaan pegawai namun tetap bekerja dengan kinerja jauh di bawah standar organisasi atau melakukan pelanggaran disiplin.
- (2) Demosi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan karena:
 - a. Nilai prestasi kerja yang dibuktikan dengan Sasaran Kinerja Pegawai dari Pimpinan Unit Kerja;
 - b. Pelanggaran terhadap disiplin berat sesuai rekomendasi Pejabat yang Berwenang yang telah
 - c. mendapatkan...

- c. mendapatkan persetujuan Pimpinan Unit Kerja;
 - d. Rotasi atas permintaan sendiri karena tidak tersedia formasi Jabatan setara; dan
 - e. Tidak tersedia formasi Jabatan setara bagi PNS Kemhan yang telah selesai menjalani cuti di luar tanggungan Negara.
- (3) PNS Kemhan yang menjalani demosi dan selama masa hukuman berkinerja baik serta tidak melakukan pelanggaran disiplin lain, maka setelah berakhirnya jangka waktu hukuman, harus ditempatkan kembali dalam Jabatan setara dengan kelas Jabatan semula.
- (4) Dalam hal terjadi demosi, Pejabat yang Berwenang memberitahukan alasan demosi kepada yang bersangkutan, dan menetapkan dalam keputusan.

BAB V

PERPINDAHAN JABATAN DAN/ATAU WILAYAH KERJA

Bagian Kesatu

Perpindahan dalam Jabatan

Pasal 56

- (1) Untuk kepentingan dinas dan dalam rangka memperluas pengalaman, meningkatkan kemampuan dan penyegaran, dimungkinkan terjadinya pemindahan, baik dalam dan dari Jabatan Struktural maupun Jabatan Fungsional Tertentu.
- (2) Setiap PNS dapat dipertimbangkan untuk perpindahan Jabatan baik secara horizontal, diagonal, atau vertikal (promosi), sepanjang memenuhi persyaratan dan ketentuan yang berlaku.
- (3) Perpindahan Jabatan didasari oleh komitmen yang kuat terhadap visi dan misi Kemhan sesuai dengan rekomendasi Menteri.
- (4) Perpindahan dari Jabatan Fungsional Tertentu ke dalam Jabatan Struktural, dapat dilakukan secara selektif dan berjenjang...

berjenjang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan perpindahan dimaksud paling rendah memiliki pangkat golongan/ruang Penata (III/c).

- (5) Perpindahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan secara berjenjang dimulai dari Eselon terendah dalam satu rumpun Jabatan.
- (6) Perpindahan dari Jabatan Struktural untuk diangkat kembali ke dalam Jabatan Fungsional Tertentu dapat dilakukan bagi PNS Kemhan yang memiliki usia paling tinggi 3 (tiga) tahun sebelum batas usia pensiun.

Bagian Kedua

Perpindahan Wilayah Kerja

Pasal 57

Perpindahan wilayah kerja dilakukan secara terencana, baik dalam bentuk perpindahan antar Satuan Kerja/Subsatuan Kerja dan/atau perpindahan wilayah kerja dari Mabes TNI dan Angkatan ke Kemhan atau sebaliknya dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga

Perpindahan Antar Instansi

Pasal 58

- (1) Perpindahan PNS antar instansi yaitu perpindahan PNS ke luar dan/atau ke dalam lingkungan Kemhan.
- (2) Perpindahan PNS ke dalam lingkungan Kemhan dapat dilakukan dengan pertimbangan kebutuhan organisasi, formasi kebutuhan PNS, pangkat/golongan ruang, usia, masa kerja, dan telah lulus seleksi perpindahan antar instansi.
- (3) Perpindahan PNS ke dalam lingkungan Kemhan dapat berupa pindah tetap, dipekerjakan dan/atau diperbantukan.

Pasal 59...

Pasal 59

- (1) Ketentuan perpindahan antar instansi:
 - a. Perpindahan ke luar instansi Kemhan:
 1. berstatus Pegawai Negeri Sipil;
 2. memperoleh rekomendasi dari pimpinan instansi yang dituju;
 3. tidak sedang menjalani hukuman disiplin yang dinyatakan secara tertulis oleh Pimpinan;
 4. tidak sedang menjalani tugas belajar yang dinyatakan secara tertulis oleh Pimpinan;
 5. tidak sedang dalam masa ikatan dinas, baik ikatan dinas pasca tugas belajar yang dinyatakan secara tertulis oleh Pimpinan maupun ikatan dinas berdasarkan surat pernyataan yang ditandatangani PNS yang bersangkutan;
 6. telah melaksanakan tugas di lingkungan Kemhan dengan masa kerja 10 (sepuluh) tahun, kecuali:
 - a) mengikuti suami/istri karena dinas;
 - b) dari Pulau Jawa ke luar Pulau Jawa atau sebaliknya; dan
 - c) tidak mempunyai Jabatan (Luar Formasi).
 - b. Perpindahan dari instansi luar ke Kemhan
 1. berstatus Pegawai Negeri Sipil;
 2. memperoleh persetujuan tertulis sebagai PNS pindahan dari Pejabat Pembina Kepegawaian instansi asal;
 3. tidak sedang menjalani hukuman disiplin atau dalam proses penjatuhan hukuman disiplin yang dinyatakan secara tertulis oleh Pimpinan instansi asal;
 4. tidak sedang menjalani tugas belajar yang dinyatakan secara tertulis oleh Pimpinan instansi asal;
 5. mengikuti tes tertulis yang dilaksanakan di
Kemhan...

Kemhan melalui *assessment center*;

6. memiliki kualifikasi jenis pendidikan, keahlian dan pengalaman sesuai yang ditetapkan oleh masing-masing Satker/Subsatker Kemhan;
7. nilai prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
8. persyaratan lain yang ditentukan oleh tiap-tiap Satker/ Subsatker Kemhan.

(2) Prosedur perpindahan:

a. Prosedur perpindahan keluar instansi Kemhan:

1. PNS yang bersangkutan mengajukan surat permohonan kepada Pimpinan Satker/Subsatker masing-masing disertai alasan yang obyektif dan persetujuan dari instansi yang dituju;
2. pimpinan Satker/Subsatker meneruskan surat PNS yang bersangkutan kepada Sekjen Kemhan dan/atau Biro Kepegawaian Setjen Kemhan disertai pertimbangan yang obyektif dan persetujuan dari instansi yang dituju;
3. apabila disetujui, Sekjen Kemhan dan/atau Biro Kepegawaian Setjen Kemhan menyampaikan surat persetujuan pindah antar instansi kepada instansi yang dituju dengan tembusan Badan Kepegawaian Nasional dan/atau Pejabat yang dianggap perlu;
4. Badan Kepegawaian Nasional menetapkan keputusan pindah antar instansi bagi PNS Kemhan yang dipindahkan;
5. Menteri Pertahanan menetapkan keputusan tentang pindah antar instansi PNS Kemhan; dan
6. Pimpinan Satker/Subsatker mengeluarkan Surat Perintah tentang pelaksanaan pindah antar instansi bagi PNS yang bersangkutan.

b. Prosedur perpindahan dari instansi luar ke Kemhan:

1. PNS yang bersangkutan mengajukan surat permohonan sebagai calon pegawai pindahan yang ditandatangani...

ditandatangani oleh Pejabat Pembina Kepegawaian instansi asal kepada Menteri, dengan melampirkan berkas persyaratan;

2. calon pegawai pindahan yang lulus seleksi administrasi akan diikutsertakan dalam tes tertulis yang dilakukan oleh *Assessment Centre*;
3. calon pegawai pindahan yang dinyatakan lulus tes tertulis akan direkomendasikan untuk pindah dan diproses sesuai ketentuan;
4. calon pegawai pindahan yang dinyatakan tidak lulus dalam setiap tahapan seleksi akan diberikan surat jawaban yang dikeluarkan oleh Kemhan yang ditandatangani oleh pejabat yang ditunjuk; dan
5. berkas usulan calon pegawai pindahan menjadi milik Kemhan.

(3) Persyaratan administrasi perpindahan:

- a. kopi Surat Keputusan CPNS;
- b. kopi Surat Keputusan PNS;
- c. kopi Kartu Pegawai;
- d. kopi Surat Keputusan Konversi NIP;
- e. kopi Surat Keputusan Pangkat terakhir;
- f. kopi Surat Keputusan Jabatan Terakhir;
- g. penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dua (2) tahun terakhir;
- h. surat pernyataan tidak sedang mengikuti tugas belajar dari Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditentukan paling rendah Pejabat Struktural Eselon II; dan
- i. surat pernyataan tidak sedang menjalani hukuman disiplin dan atau sedang dalam proses pengadilan dan atau sedang dalam proses penjatuhan hukuman disiplin dari Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditentukan paling rendah Pejabat Struktural Eselon II.

BAB VI
KATEGORI DAN RUMPUN JABATAN

Pasal 60

- (1) Kategori Jabatan digunakan terutama sebagai dasar pertimbangan pelaksanaan mutasi/alih tugas.
- (2) Kategori Jabatan disusun atas dasar analisis beban kerja yang diukur berdasarkan kompleksitas dan tingkat kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan Jabatan tersebut.
- (3) Kategori Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disusun sesuai ketentuan umum yang dapat dijadikan bahan pertimbangan:
 - a. kategori pemula, jabatan yang nilai dan kompleksitasnya relatif rendah dan merupakan pengenalan tugas dan fungsi yang baru didudukinya;
 - b. kategori pengembangan, jabatan yang nilai dan kompleksitasnya lebih tinggi dari kategori jabatan pemula, serta untuk menambah pengalaman Jabatan dan pengembangan kapasitas diri yang dimiliki.
 - c. kategori pemantapan, Jabatan yang nilai dan kompleksitasnya sangat tinggi, 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. Kategori jabatan pemantapan, di samping nilai, kompleksitasnya tinggi, dan mempunyai syarat:
 1. melekat fungsi koordinator antar eselon setingkat;
 2. bidang tugasnya melayani kebutuhan bidang tugas Jabatan struktural setingkat lebih tinggi;
 3. perumusan dan koordinasi kebijakan nasional strategis; dan
 4. kelas Jabatan.

Pasal 61...

Pasal 61

- (1) Rumpun Jabatan merupakan himpunan jabatan yang mempunyai fungsi dan tugas berkaitan satu sama lain dalam melaksanakan tugas pemerintahan.
- (2) Rumpun Jabatan Fungsional di lingkungan Kemhan meliputi:
 - a. keuangan dan anggaran;
 - b. sumber daya manusia;
 - c. administrasi umum;
 - d. teknologi informasi;
 - e. riset dan pengembangan;
 - f. Diklat; dan
 - g. kesehatan.

BAB VII

ANGGARAN PENYELENGGARAAN POLA KARIER
PEGAWAI NEGERI SIPIL KEMENTERIAN PERTAHANAN

Pasal 62

- (1) Anggaran penyelenggaraan Pola Karier PNS Kemhan dialokasikan melalui Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) sesuai ketentuan yang berlaku.
- (2) Anggaran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diajukan sesuai ketentuan yang berlaku.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai besarnya indek anggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam petunjuk pelaksanaan oleh Pejabat Yang Berwenang di bidang anggaran.

Pasal 63

Pelaksanaan Pola Karier PNS Kemhan dievaluasi dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan organisasi pemerintahan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 64

Pada saat Peraturan Sekjen ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 26 Tahun 2010 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil Kementerian Pertahanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 726), dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Sekjen ini.

Pasal 65

Peraturan Sekjen Kemhan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal

SEKRETARIS JENDERAL
KEMENTERIAN PERTAHANAN,

WIDODO, M.Sc.
LAKSAMANA MADYA TNI

Paraf:

Dir Peruu:

Karokum:

Paraf:

Karopeg :

Karo TU :

Kabag TU Duk Sekjen :

Kabag Minu :

Kabag Induk PNS :

Kasubbag TU Biro :

Kasubbag Mutjabfung :

Paraf:

Kabag Induk PNS:

Kasubbag Mutjabfung:

